

MATERIAL PROVISIONAL.



GUÍA DE PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES
PARA JÓVENES.

ÍNDICE.

- ◆ Presentación.
- ◆ I.-Introducción.
- ◆ II.- Mercado laboral.
 - Modalidades de contratación.
- ◆ III.- Consejos de prevención.
 - Introducción a la Salud.
 - Pérdida de Salud.
 - Riesgos generales y su prevención
 - Condiciones de seguridad.
 - Medio ambiente físico de trabajo.
 - Contaminantes.
 - Carga de trabajo: fatiga e insatisfacción laboral.
 - Factores de riesgo psicosociales.
- ◆ IV.- Primeros auxilios.
 - Heridas.
 - Hemorragias.
 - Quemaduras.
 - Respiración.
 - Boca a boca.
 - Pulso.
 - Masaje cardíaco.
- ◆ V.- Prevención en drogodependencias en el ámbito laboral.
 - ¿Qué ocurre cuando tomamos drogas....?
 - Las drogas son...
 - Prevención en el ámbito laboral.
- ◆ VI.- Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- ◆ Anexo: directorio de recursos.

PRESENTACIÓN

Todos sabemos que la prevención es la mejor forma que tenemos para proteger nuestra salud, y esto es a todos los niveles. En el ámbito laboral, esta prevención es más necesaria, puesto que de alguna forma nos jugamos nuestro futuro, un accidente o una enfermedad nos puede alejar del trabajo. Y en las condiciones de temporalidad que trabajamos los jóvenes, muchas veces esa prevención es lo primero que perdemos por el camino.

Sólo si somos responsables con nuestra salud y exigimos que nuestros empresarios también lo sean podremos desarrollarnos como grandes profesionales en cualquiera de los campos en los que accedamos.

Por ello desde el Departamento Confederal de Juventud de la Unión General de Trabajadores, queremos acercaros esta Guía de Prevención, en la que intentamos daros unas nociones básicas de lo que es la Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a la prevención de riesgos derivados de un consumo abusivo de sustancias.

Esperamos que os sea de utilidad. Y a la hora de entrar en el mundo laboral, no olvidéis seguir los consejos que os ofrecemos y ante cualquier duda consultar a los Delegados de Prevención de vuestra empresa.

I.- INTRODUCCIÓN.

¿ Por qué prevención en el ámbito laboral?

Las personas son en primer lugar seres humanos y ciudadanos antes que trabajadores, con independencia de su condición como demandante de empleo o como trabajador; y por tanto con derechos inalienables como seres humanos y ciudadanos protegidos por las normativas y principios jurídicos nacionales e internacionales.

Trabajo y salud son aspectos íntimamente relacionados ya que el trabajo es toda actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales con el objetivo de cubrir dichas necesidades y conseguir una mayor calidad de vida, pero a la vez constituye una fuente de riesgo para la salud que tiene su origen en las condiciones en que el trabajo se realiza.

Un trabajo queda condicionado por su naturaleza, su entorno y las características ambientales y técnicas que lo enmarcan.



La seguridad es el talón de Aquiles en gran parte de las empresas; el coste económico de la formación y de las inversiones realizadas para eliminar riesgos, así como el esfuerzo realizado en la mentalización de los empleados, se ven a veces truncados, por eso, tenemos que investigar las causas y corregir errores.

La prevención es el primer paso en Seguridad.

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc...., generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud, son las denominadas **Condiciones de Trabajo**, a las que podemos definir como *'el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social'*

El conjunto de las enfermedades y trastornos que se pueden producir en el organismo debido a las características ambientales y técnicas definen la Patología del Trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO

Medio Ambiente	Tarea	Organización.
Termorregulación.	Posturas.	Tiempo.
Iluminación.	Esfuerzos	Ritmo.
Espacio.	Manipulación.	Estilo de mando.
Ruido.	Contaminantes.	Salario.

Los accidentes causan dolor y angustia al trabajador y a su familia; en algunos casos sus consecuencias se arrastran de por vida y generan desconfianza en el trabajador hacia la empresa y, que acaba arrastrando un mayor deterioro de las relaciones laborales y un desprecio hacia cualquier norma.

Al hablar de prevención de riesgos laborales, todas las miradas se centran en el empresario como máximo responsable, pero los trabajadores también juegan un papel fundamental ya que de su conducta depende tanto la producción como su vida en muchos casos.

Por eso mismo, aunque te vamos a dar unas directrices sobre prevención en el trabajo, tú conducta juega un papel muy importante en cuanto puede evitar males mayores.

II.- MERCADO LABORAL.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1995, supuso un avance respecto a la legislación anterior ya que significó adaptar los centros de trabajo a unas condiciones laborales más seguras desde una orientación preventiva de los riesgos que pueden estar presentes en el medio laboral.

Las obligaciones y disposiciones que se han ido desarrollando son de aplicación en las relaciones laborales que se establecen entre los empresarios y los trabajadores, tanto en el ámbito de la empresa privada como en las diferentes modalidades públicas. Los colectivos que se sitúan en el ámbito de aplicación de la Ley son:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Personas de la Administración Pública.
- Socios / trabajadores de Cooperativas.

Normalmente entramos en el mundo laboral por la vía de la contratación, es decir, nos convertimos en trabajadores por cuenta ajena.

Aunque ésta no es la única manera de trabajar, - podemos ser trabajadores por cuenta propia, o, autónomos; que significa tener personalidad jurídica propia y asumir personalmente los riesgos del trabajo realizado debiendo responder a las deudas contraídas con el propio patrimonio-, es a ella a la que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, y, por tanto, a esta primera modalidad nos vamos a referir nosotros.

El **Contrato de Trabajo** es el acuerdo que firmas como trabajador con el empresario, por el cual te comprometes voluntariamente a prestar tus servicios personales al empresario y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución.

Pueden trabajar (Art.16 ET.):

- Los mayores de 18 años.
- Los mayores de 16 y menores de 18 años, pero no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellos que el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta de las centrales sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos.
- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, salvo previa autorización de la autoridad laboral.

El contrato puede celebrarse verbalmente o por escrito, pudiendo ser exigida esta última forma por cualquiera de las partes o una disposición legal.

Aunque el contrato se realice de forma verbal han de constar por escrito las siguientes cláusulas:

- ✓ La concertación del período de pruebas. (Art.14 ET.
- ✓ El pacto de permanencia en la empresa (Art.21 ET.
- ✓ Si el trabajador asocia su trabajo a un auxiliar o ayudante, en el trabajo en común y contrato de grupo. (Art.10 ET.

Deberán constar por escrito:

- ✓ Los contrato de prácticas y para la formación.
- ✓ Los contratos de obra o servicio determinado.
- ✓ Los contratos de interinidad.
- ✓ Los contratos a tiempo parcial.
- ✓ Los contratos fijo discontinuo.
- ✓ Los contratos de relevo.
- ✓ Los contratos de trabajo a domicilio.
- ✓ Los celebrados por empresas de trabajo temporal.
- ✓ Los contrato de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- ✓ Los contratos eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas.

La **Duración del contrato** está en función del tipo de contrato y de lo establecido por Ley respecto al mismo.

La duración puede ser indefinida o determinada.

Suspensión y Extinción del Contrato: es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Las causas pueden ser:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo y permanente de 6 años.
- Servicio militar obligatorio o voluntario o prestación social sustitoria.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Modalidades de contratación:

Existen muchas modalidades de contratos pero nosotros vamos a referirnos a aquellos que os afectan a vosotros, los jóvenes:

a Contrato indefinido

- **Objeto:** Se concierta sin establecer límites de tiempo.
- **Formalización:** Puede realizarse verbalmente o por escrito salvo que los que estipulen la obligación de formalizarse por escrito.

▲ Contrato indefinido para jóvenes menores de 30 años

- **Objeto:** Facilitar la contratación indefinida a menores de 30 años.
- **Requisitos:** Ser menor de 30 años inscrito como desempleado en el INEM.
- **Duración:** Por tiempo indefinido.
- **Formalización:** Por escrito en modelo oficial establecido por el INEM.
- **Jornada:** A tiempo completo o tiempo parcial.

▲ Contrato para el fomento de la contratación indefinida

- **Objeto:** Facilitar la colocación estable de desempleados sujetos a contratos temporales
- **Requisitos:**
 - Jóvenes desempleados de 18 a 29 años.
 - Desempleados de larga duración, que lleven al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.
 - Otros.
- **Formalización:** por tiempo indefinido, por escrito y en el modelo que se establezca.
- **Plazo celebración de los contratos:** del 17 de mayo de 1997 al 16 de mayo de 2001.

▲ Contrato para la formación.

- **Objeto:** adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.
- **Requisitos:**
 - Mayores de 16 años y menores de 21 años. Este límite de edad no existirá para los trabajos disminuidos.

En los contratos para la formación que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller y Casas de Oficio y programas de garantía social, podrán celebrarse con trabajadores de 16 años y menores de 24 años.

- No haber desempeñado con anterioridad al puesto de trabajo para el que se contrata en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.

- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior.
- **Duración:** nunca menos de 6 meses. El máximo será, por norma, 2 años, aunque por convenio se puede establecer otra duración, que en ningún caso, podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años o a 4 en el caso de personas disminuidas.
- **Jornada:** la establecida a tiempo completo, sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica.
- **Formación práctica:** debe realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con cualificación o experiencia profesional adecuada.
- **Formación teórica:** contenido teórico de los módulos formativos certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del puesto.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo.

▲ Contrato en prácticas.

- **Objeto:** facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios del trabajador con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o, títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
- **Requisitos:**
 - El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
 - Respecto a los trabajadores deben tener alguna de las titulaciones siguientes: Licenciatura universitaria, Ingeniero, Arquitecto, Diplomatura Universitaria, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Técnico o técnico superior de Formación Profesional reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalente a los anteriores
 - No deben haber transcurrido más de 4 años desde la obtención del título o desde la convalidación de los estudios en España o, de 6 años si el contrato se concierta con un trabajador discapacitado. La realización del Servicio Militar o, Prestación Social Sustitutoria interrumpe el cómputo de este período.
- **Duración:** no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años aunque los Convenios colectivos pueden determinar la duración del contrato.
- **Período de prueba:** está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será de:
 - Un mes para los titulados de grado medio.
 - 2 meses para titulados superiores.
- **Jornada:** a tiempo completo o a tiempo parcial

- **Formalización:** por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

▲ **Contrato de obra o servicio determinado.**

- **Objeto:** la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- **Duración:** por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo.

Si fuese superior a 1 año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción del contrato, se necesita un preaviso de 15 días de antelación.

- **Jornada:** a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Formalización:** necesariamente por escrito y deberá constar con suficiente claridad y precisión la obra o servicio que constituye su objeto e identificado claramente el carácter de la contratación.

▲ **Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

- **Objeto:** atender a las exigencias circunstanciales del mercado, satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo, que no puede ser cubierto por la plantilla de la empresa.
- **Duración:** podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

- **Jornada:** a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Formalización:** por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, o, reconvierte a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo.

▲ **Contrato de interinidad.**

- **Objeto:** sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, acuerdo colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- **Duración:** mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que pueda ser superior a 3 meses.
- **Jornada:** jornada completa excepto en dos casos:
 - Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

- Cuando el contrato de trabajo se realice para complementar la jornada reducida de otros trabajadores, establecido en la Ley.
- **Formalización:** por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido o el de otro puesto a desempeñar será el del trabajador sustituido.

^a Contrato a tiempo parcial.

- **Objeto:** son los contratos que se realizan por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.
- **Duración:** por tiempo indefinido o por duración determinada.

Se considera a tiempo indefinido cuando:

- Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen de actividad normal de la empresa.

Se considera la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración indeterminada:

- Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
- Contratos en prácticas.
- Contrato de relevo.
- **Jornada:** la jornada diaria de trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.

- **Formalización:** por escrito, en modelo oficial, especificando el número de horas de trabajo ordinarias al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, la distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

♣ **Contrato de relevo.**

- **Objeto:** se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo, para sustituir parcialmente a un trabajador/a de una empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues ésta se percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.
- **Duración:** por el tiempo que falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación con el límite máximo de los 65 años (5 años como máximo).
- **Formalización:** por escrito en modelo oficial, con entrega de copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores y registro en la Oficina de Empleo.
- **Jornada:** podrá celebrarse la jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 30 y 70%.

^a **Contrato de trabajo a domicilio.**

- **Objeto:** la prestación laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.
- **Duración:** por tiempo indefinido o de duración determinada.
- **Formalización:** por escrito, en el que conste el lugar que se realice la prestación laboral y registrándolo en la Oficina de Empleo.

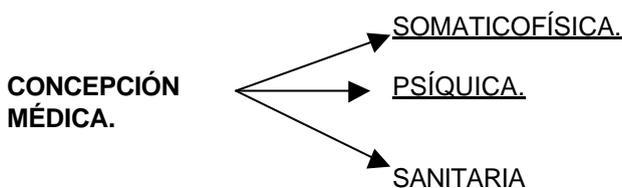
**Si tienes alguna duda o, quieres más información no
dudes en preguntarnos.**

Acude a tu sindicato, allí te ayudaremos.

III.- CONSEJOS DE PREVENCIÓN.

.- INTRODUCCIÓN A LA SALUD.

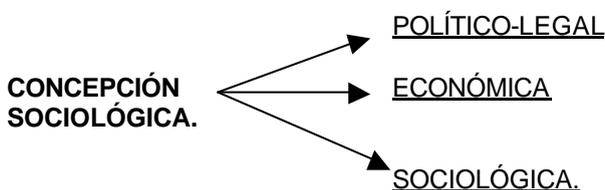
Existen distintas concepciones de salud, según se hable desde el punto de vista médico, legal, psíquico, etc. , nosotros vamos a tomar la definición que da la Organización Mundial de la Salud (OMS): “ **Salud se define como el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo**”



Ausencia de enfermedad, bienestar del cuerpo y del espíritu.

Interrelación entre el cuerpo y el espíritu.

Preservar, mantener o recuperar la salud individual y colectiva.



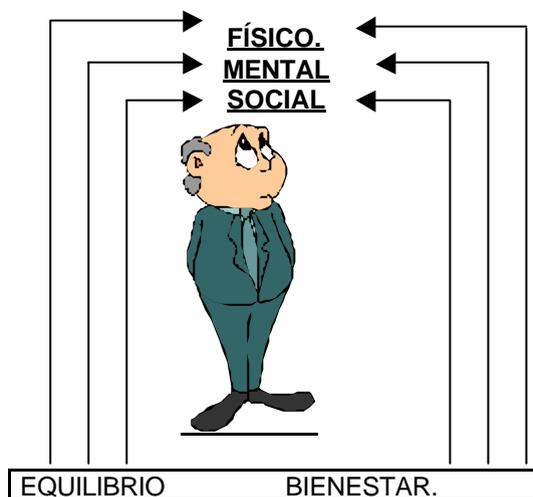
La salud es un derecho que tiene la población.

Es más rentable invertir en actividades preventivas que esperar a que aparezca la enfermedad.

La salud y la enfermedad son acontecimientos sociales.

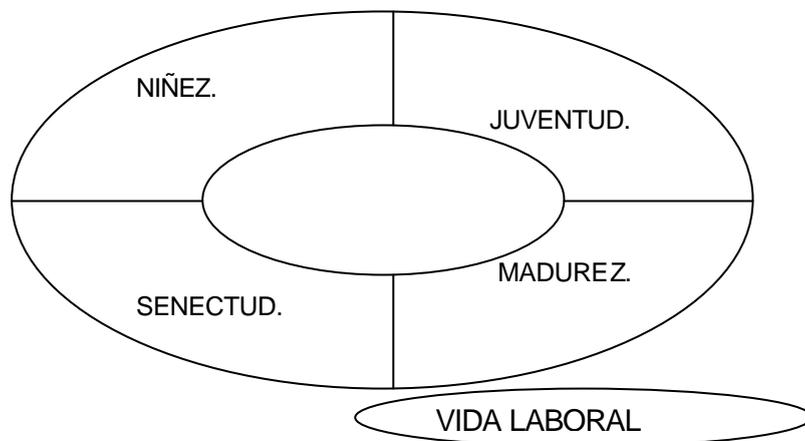
OMS

La salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y **no** meramente la ausencia de enfermedades.



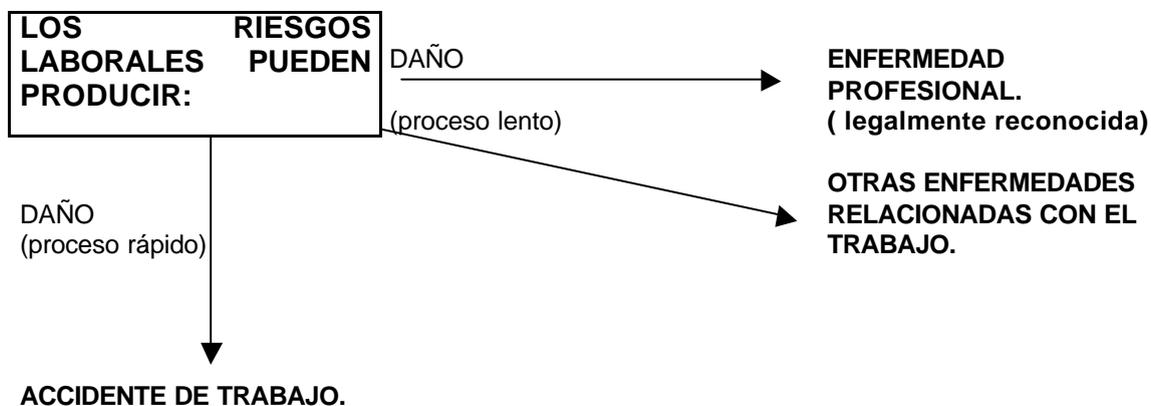
La salud se puede deteriorar por muchas razones; en el trabajo, dos de las principales consecuencias del deterioro de la salud desencadenan en una enfermedad o en un accidente.

La enfermedad es un proceso lento y paulatino, mientras que el accidente se produce de forma inmediata e inesperada.



La vida laboral de un trabajador suele ocupar como mínimo la mitad de su existencia como ser humano; normalmente es su sostén económico y, por lo tanto, para desempeñar este ciclo vital es necesario preservar en lo posible la salud.

El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que, si no están evaluados, estudiados y contrarrestados, son los desencadenantes de un daño, que se manifestará en diversas alteraciones de la salud como enfermedad profesional o como accidente de trabajo.



Vamos a definir alguno de los conceptos básicos que necesitamos:

RIESGO LABORAL: es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO: desde el punto de vista legal, es la enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.

ACCIDENTE LABORAL: desde el punto de vista legal es toda lesión corporal que el trabajador sufra por ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena.

Los daños derivados del trabajo se pueden producir porque exista una ausencia o deficiencia en la prevención de los riesgos laborales relacionados con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, que se pueden deber:



Características generales de los locales en los que se desarrolla el trabajo: instalaciones, equipos, productos...



La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo...



Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de riesgos.



Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las que se refieren a la organización, ordenación, etc..., que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esta expuesto el trabajador.

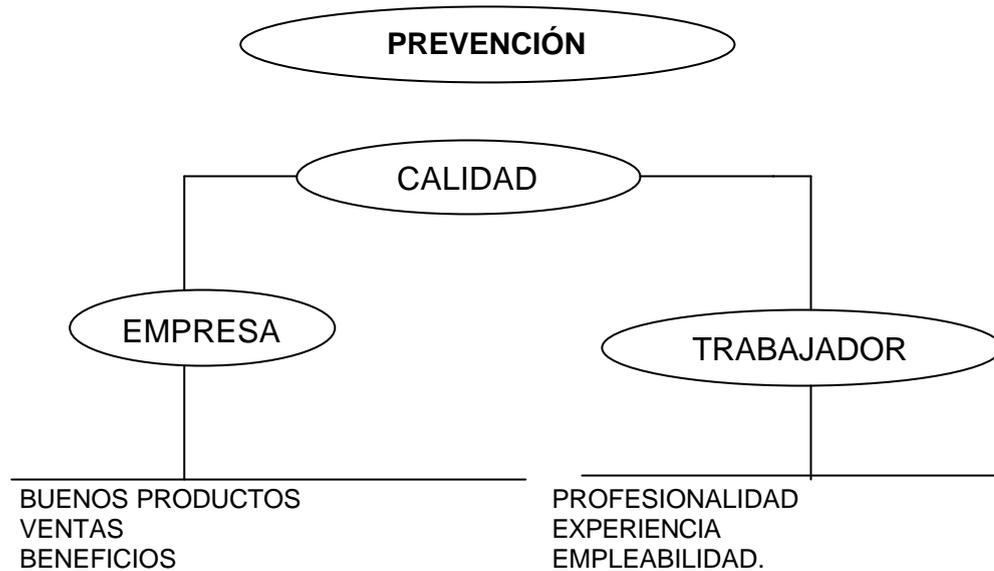
Para evitar los riesgos hay que actuar sobre ellos, el empresario se debe encargar de facilitar todas las medidas necesarias para que no existan riesgos.

Si el empresario cumple su parte tú también debes cumplir la tuya, manteniendo una conducta preventiva y, cumpliendo con las instrucciones necesarias, para evitar o reducir los riesgos si no lo crees te ponemos algunos ejemplos:

- ♦ Si usas el cinturón de seguridad cuando vas en coche, ¿por qué no te lo puedes poner cuando estás trabajando en una gran altura?. El empresario te lo debe facilitar así como informar y formar de su utilización.
- ♦ Si lees las instrucciones de cualquier aparato que acabas de comprar, ¿por qué no hacerlo con el material del trabajo?. Pídeselas al empresario tienes derecho a ello.
- ♦ Si siempre te pones el casco cuando vas en moto, ¿por qué no usarlo en el trabajo?. El empresario debe facilitártelo e informar sobre su uso.
- ♦ Si en tu casa procuras tener buena iluminación, ¿por qué no buscarla en la oficina?. Siempre y cuando el empresario haya acondicionado el puesto de trabajo.

Siguiendo una **conducta preventiva** inviertes en tu salud, también contribuyes a que tu empresa, con un sistema integrado de prevención, gane en calidad y competitividad; ya que se mejoran las condiciones de trabajo y con ello disminuyen los riesgos y los daños derivados del trabajo;

Así, podemos encontrar en la prevención una doble vertiente:



La prevención es tarea de todos....



Cuando estés trabajando piensa en tu empresa como en un puzzle que está formada por directivos, mandos intermedios y trabajadores en donde cada uno constituye una pieza fundamental y, por lo tanto, están implicados a la hora de adoptar actitudes preventivas para que la cadena no se rompa.

La comunicación entre los distintos niveles de mando y entre los trabajadores es fundamental para evitar riesgos innecesarios, de tal modo, que cada persona debe tomar medidas de seguridad y preventivos como una función más de su trabajo.

La información en materia de prevención es fundamental, por eso, es importante que sepas cuáles son tus derechos y cuáles las obligaciones en este campo.

Los derechos del trabajador implican deberes del empresario en materia de seguridad y salud laboral. El empresario para cumplir el deber general de la prevención ha de seguir los siguientes principios:

- 1)
 - ◆ Evitar los riesgos.
 - ◆ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - ◆ Combatirlos en su origen.

2)

- ◆ Adaptar el trabajo a la persona.
- ◆ Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- ◆ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ◆ Planificar la prevención.

3)

- ◆ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- ◆ Dar debidas instrucciones a los trabajadores.

El empresario esta obligado a elaborar y hacer un seguimiento de los posibles riesgos que conlleva cada puesto de trabajo, poniendo especial incidencia en la vigilancia de la salud de menores, protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y, protección a la maternidad...

Como trabajador tienes **derecho** a:



A ser informado de los riesgos, de las medidas preventivas para su control y de las medidas de emergencia a tomar en caso de riesgo.



A ser formado: tanto en la prevención de riesgos laborales como en cualquier tema relacionado con tu puesto de trabajo. La complejidad de las nuevas técnicas y la moderna maquinaria exigen al trabajador conocimientos de su funcionamiento y de sus sistemas de seguridad. **Fórmate continuamente, es muy eficaz.**

La formación debe ser impartida por la empresa:

- ✓ En el momento de la contratación.
- ✓ Cuando se produzcan cambios en la funcione.
- ✓ Cuando se produzcan cambios o introducciones de nuevas tecnologías, cambios en los equipos de trabajo.
- ✓ Centrada específicamente en el puesto.
- ✓ Impartida dentro de la jornada.



A ser consultado: las aportaciones que puedes hacer en materia de seguridad deben ser escuchadas y valoradas.



A participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.



Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente: la seguridad personal y colectiva debes anteponerla al proceso productivo.

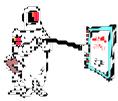


Recibir vigilancia del estado de salud: los reconocimientos médicos son otro elemento que previene y garantiza tu salud laboral

Pero como trabajador también tienes unos **deberes** que cumplir que, con arreglo a la formación y, siguiendo las instrucciones del empresario, también constituyen factores de prevención:



Utilizar de forma correcta de máquinas, herramientas, sustancias peligrosas. : debes aprender a usar los medios que la empresa pone a tu alcance porque así evitarás correr riesgos.



Utilizar de forma adecuada los equipos de protección: el deterioro de tu salud puede depender del buen empleo de los medios de protección que tienes a tu disposición.



Informar de lo que a tu juicio puede ser una situación de riesgo: debes informar a tus superiores de los posibles indicios de riesgo que aprecies. **El peligro puede estar enmascarado.**

PÉRDIDA DE SALUD.

◀ **Concepto previo:**

La materialización del riesgo se traduce en una pérdida de salud, propiciando: un accidente de trabajo con o sin lesión, enfermedad profesional, fatiga, insatisfacción, envejecimiento prematuro, enfermedad común....

◀ **Accidente de trabajo:**

Desde el punto de vista *legal* se define como toda *lesión corporal que el trabajador sufre como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena*. Incluye tanto las lesiones producidas en el trayecto habitual entre el centro de trabajo y el domicilio.

Desde el punto de vista de la *prevención*, se define accidente de trabajo como *todo suceso anormal, no querido ni deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada y, que implica un riesgo potencial de daños para la persona y/o cosas*.

Pero tiene que quedar claro que un accidente es consecuencia de una situación anterior y que nunca se generan espontáneamente ni por causalidad.

Un accidente de trabajo puede generar una lesión corporal o un daño material.

Daño es la materialización o actualización del riesgo que se puede transformar en accidente laboral o enfermedad profesional; en consecuencia, la seguridad lucha para prevenir el accidente de trabajo y la higiene lucha para prevenir la enfermedad profesional.

Lesión se puede definir como un daño derivado de un accidente que se ocasiona sobre la persona.

Se considera **Incidente** todo suceso anormal no querido ni deseado que se presenta de manera brusca e inesperada y que interrumpe el normal desarrollo del trabajo sin producir consecuencias, es decir, sin lesiones ni daño ya que si ocurre tal cosa se convierte en accidente de trabajo.

Todo accidente de trabajo proviene de dos factores:

1. La realización de un acto integro, lo que se debe a factor humano.
2. La existencia de una condición peligrosa, lo que se debe al factor técnico.

Las causas de los accidentes se pueden dividir en dos grupos:

- a) Causa básicas: todas las condiciones propias al proceso o puesto de trabajo por las que existe un riesgo.
- b) Causas inmediatas: condiciones por las que se produce un accidente y lesión.

Todos los accidentes son consecuencia de varias causas encadenadas; considerándose como causas principales aquellas cuya eliminación comporte la imposibilidad de que se produzca el accidente. Así, se considera secundarias aquellas cuya eliminación no garantiza que el accidente no se produzca más.

Enfermedad profesional: desde el punto de vista legal es la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena; en las actividades que se especifican en un cuadro aprobado por el Decreto 1995/78 del 12 de mayo, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen como enfermedades.

Desde un punto de vista más técnico podemos definir enfermedad profesional como un proceso lento y paulatino del deterioro de la salud, producida por una exposición crónica a situaciones adversas debido al ambiente en el que se desarrolla el trabajo, o por la forma en que se encuentra organizado.

RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN.

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en el trabajo. Así, consideramos **Factor de Riesgo** al conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

Atendiendo a su origen los podemos dividir en subgrupos:



Condiciones de seguridad: se incluyen aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.

- Lugares de trabajo: se entiende por lugar de trabajo el área del centro de trabajo, edificada o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder por razón de su trabajo.

La legislación establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, señala las cuestiones de carácter general que garantizarán la seguridad y salud y en los lugares de trabajo de forma que de su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores.

Por ello, los lugares de trabajo deben cumplir unos requisitos mínimos en cuanto a:

→ *Condiciones constructivas:* el diseño y características constructivas de los lugares de trabajo deben ofrecer seguridad frente a riesgos como resbalones, caídas, choques....

→ *Orden y limpieza.*

→ *Señalización de seguridad.*

→ *Instalaciones de servicio y protección.*

→ *Condiciones ambientales:* el confort ambiental y térmico incide a través de unos factores que pueden provocar fatiga visual, distracciones, sensación de cansancio. Existen varias formas de reducir estos riesgos:

- ☛ Evitar los deslumbramientos que pueden producir las fuentes de luz en el mobiliario o pantalla de ordenador modificando los equipos, colocando persianas, procurando que el foco no sea directamente sobre la persona...

- ☛ Las temperaturas que están recomendadas para mantener un buen grado de confort son: ambientes en verano entre 23°C y 26°C; ambientes en invierno entre 20°C y 24°C.

→ *Dimensiones del puesto de trabajo:* para la realización de trabajos sedentarios y aquellos en los que buena parte del tiempo se desarrollan sentado frente a un ordenador o una máquina de escribir, por lo que deben reunir una serie de condiciones para que la actividad se realice correctamente y no suponga un riesgo:

- ✓ La *mesa* o la superficie de trabajo debe ser amplia, cuidando especialmente la altura ya que si ésta es demasiado alta o baja repercute en molestias musculares en hombros y espalda.

- ✓ La *disposición de los útiles de trabajo* en la mesa debe hacerse por prioridad de uso, aquellos objetos de uso continuo más cerca para su alcance.

- ✓ La *silla* es igualmente importante, su comodidad y posibilidad de regular sus dimensiones benefician la postura del usuario. Es conveniente que tenga 5 apoyos con ruedas que permitan la libertad de movimientos y con posibilidad de regular la altura.

- ✓ El *ordenador*, y la pantalla de éste suponen también un factor a tener en cuenta. Si trabajas delante del ordenador durante muchas horas corres el riesgo de fatiga visual y postural, debido principalmente a una ubicación deficiente o una pantalla inadecuada.

Para reducir los riesgos es necesario realizar un diseño ergonómico del puesto de trabajo que permite:

- ✓ Evitar al máximo los giros de tronco y cabeza.
- ✓ Situarse enfrente de la pantalla.
- ✓ Incorporar pantallas que sean regulables en altura y orientación.

- Máquinas y equipos de trabajo: los equipos de trabajo son cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

El Real Decreto 1215/1997, de 18 de Julio establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por trabajadores de equipos señala los factores que debe tener en cuenta el empresario para elegir dicho equipo: condiciones y características específicas del trabajo y, riesgo que existe para la seguridad y la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo.

Un porcentaje muy alto de accidentes que se producen en el entorno laboral son consecuencia de fallos de seguridad relacionados con las máquinas y equipos de trabajo. Por eso es importante que tengas en cuenta:

- ✓ Seguridad del producto: que el equipo tenga el marcado CE, que garantiza que la comercialización de maquinaria y equipos cumplen con unos requisitos que garantizan la seguridad.
- ✓ Instalación: siguiendo las instrucciones del fabricante.
- ✓ Mantenimiento por personal especializado.
- ✓ Las instrucciones y el manual de utilización, instalación, mantenimiento, etc.

Los principales riesgos son: atrapamientos, golpes, cortes, los daños que pueden ocasionar son: contusiones, roturas de huesos, heridas....

- Riesgo eléctrico: la electricidad es una de las fuentes de energía que más utilizamos tanto en casa como en el trabajo, y, muchas veces desconocemos sus riesgos que entraña su uso.

Existen dos tipos de contacto eléctrico:

- ⇒ Directo: contacto con las partes activas de los materiales.
- ⇒ Indirecto: contacto con partes puestas accidentalmente bajo tensión.

La gravedad del efecto de la corriente eléctrica depende principalmente de la

→ Intensidad de la corriente: es la cantidad de electricidad que circula por un conductor en cada segundo.

La intensidad es el factor más importante en el caso de contactos eléctricos ya que lo que determina la gravedad del accidente es la cantidad de amperios que pasan a través del cuerpo humano.

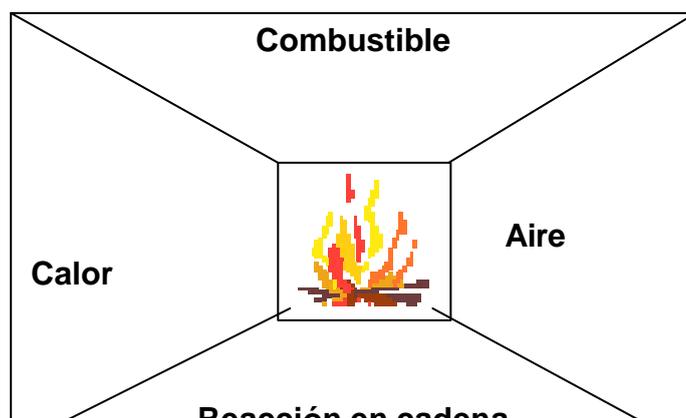
→ Duración del contacto.

Los efectos que produce la electricidad sobre el organismo los podemos verificar en esta tabla:

Efectos fisiológicos indirectos de la electricidad.	
Efecto.	Motivo.
Trastornos cardiovasculares.	El choque eléctrico afecta al ritmo cardíaco: infarto, taquicardia....
Quemaduras internas.	La energía disipada produce quemaduras internas: coagulación, carbonización...
Quemaduras externas.	Producidas por el arco eléctrico a 4000°C
Otros trastornos.	Como consecuencia del paso de la corriente.
Efectos directos de la electricidad.	
Percepción.	El paso de la corriente produce cosquilleo. No existe peligro.
Electrización.	El paso de la corriente produce movimientos reflejos.
Tetanización.	El paso de la corriente produce contracciones musculares.
Paro respiratorio.	Si la corriente atraviesa el cerebro.
Asfixia.	Si la corriente atraviesa el tórax.
Fibrilación ventricular.	Si la corriente atraviesa el corazón.

Algunas medidas preventivas a tomar son:

- ✓ Asegurarse que los equipos e instalaciones con los que se ha de trabajar deben encontrarse siempre en buen estado.
 - ✓ Si se detecta alguna anomalía: cables pelados, humo, chispas..., llamar al electricista.
 - ✓ Respetar las normas y precauciones de diseño y empleo de los aparatos eléctricos.
 - ✓ Utilizar aislantes que protejan el cuerpo: guantes, calzado, etc... manteniendo siempre seco el suelo del área de trabajo.
- **Riesgo de incendio:** el riesgo de incendio está presente en cualquier actividad. Para que se produzca un incendio es necesario la presencia simultánea de cuatro factores:
- 1) Combustible: cualquier sustancia capaz de arder.
 - 2) Comburente: cualquier sustancia que hace que entre en combustión como por ejemplo el Oxígeno.
 - 3) Fuente de calor: foco de calor suficiente para que se produzca el fuego.
 - 4) Reacción en cadena: proceso que provoca la aparición y propagación del fuego.



En la actuación contra el incendio hay que tener en cuenta los siguientes factores:

- ✓ Diseño, estructura y materiales de construcción de las instalaciones: son fundamentales saber cuestiones como la situación del centro de trabajo, tipo de actividad, facilidades de acceso etc....
- ✓ Detección y alarma: cualquier incendio es fácilmente controlable si se detecta y localiza rápidamente.
- ✓ Medios de extinción: existen diferentes sistemas de extinción de incendios, por un lado los equipos portátiles y por otro los sistemas fijos.

Existen varios agentes extintores – aquellas sustancias con las que se apaga el fuego- dependiendo del material inflamado; así podemos encontrar:

FUEGO	Agua pulverizada	Espuma	Polvo polivalente.	CO2 anhídrido.	Halón.
Sólidos con brasas.	B	B	M	R	R
Líquidos inflamables	B	B	B	R	R
Gases inflamables.	M	M	B	M	M
Metales y productos químicos.	M	M	M	M	M
Fuegos eléctricos.	M	M	B	B	B

B: Bien. **M:** Mal. **R:** regular.

Las normas de prevención de un incendio nos indica cómo actuar:

- Sustituir los productos combustibles por otros que sean menos combustibles o ignífugos.
- Eliminar el combustible: orden y limpieza, utilizar recipientes llenos.
- Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores.
- Refrigeración: mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de los focos de calor.
- Recubrimiento e ignifugación de materiales combustibles.
- Señalización en almacenes, envases, etc., del riesgo de incendio.
- La empresa ha de tener un plan de emergencia y de evacuación, en el que se prevean una serie de vías de evacuación suficientes y adecuadas que permitan realizar dicha evacuación en el menor tiempo posible.

✓ Evacuación del personal: para evitar los daños a los trabajadores es necesario desalojar el local donde se ha producido el incendio.



Medio ambiente físico de trabajo: nos referimos a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud.

- Ruido: Las personas sometidas a altos niveles de ruido aparte de sufrir pérdidas de su capacidad auditiva pueden llegar a la sordera, acusan una fatiga nerviosa que es origen de una disminución de la eficiencia humana tanto en el trabajo intelectual como en el manual.

Podemos definir ruido como un sonido no deseado e intempestivo y por lo tanto molesto, desagradable y perturbador. El nivel de ruido se mide en decibelios dB.

Para mantener una conversación a una distancia normal el nivel de ruido debe estar comprendido entre 60 y 70dBA, si no se consigue entender lo que nos dicen a un metro de distancia podemos sospechar que el ruido es excesivo.

A título de ejemplo te presentamos una tabla donde se exponen los niveles de ruido de determinadas situaciones:

Nivel de ruido (Dba.)	Calificación.	Origen del ruido.	Sensación que produce sobre el oído.
130	Ensordecedor.	Motor a reacción. Tracas de tráfico.	Sensación de dolor.
120	Ensordecedor.	Martillo pilón. Remachado de cisternas.	
110	Muy alto.	Laminadoras. martillos forjadores. Motocicleta.	Sensación insorpotable. Necesidad imperiosa de salir de ese ambiente.
100	Muy alto.	Discoteca. Sierra circular...	
90	Muy alto.	Taller mecánico. Imprenta. Prensas..	Sensación molesta.
80	Alto.	Tornos. Fresadoras, calle ruidosa.	
70	Moderado.	Conversación en voz alta. Oficinas. Almacenes. Tráfico rodado.	Ruido de fondo incómodo para conversar.
60	Moderado.	Conversación sosegada. Restaurante tranquilo.	
40	Moderado-bajo.	Sala de estar. Biblioteca. Radio funcionando con música suave.	Nivel agradable.
30	Bajo.	Dormitorio. Conversación en voz baja, frigorífico a 1m de distancia.	
20	Muy bajo.	Estudio de radio. Iglesia vacía, vuelo de mosquito.	
10	Muy bajo.	Cabina audiométrica. Ruido de la propia respiración.	Nivel de ruido adecuado para el descanso.
0	Silencio.	Umbral de audición de joven sano.	

El nivel de ruido de una zona aumenta a medida que se incrementa el número de fuentes productoras de ruido.

Debido a las características de la escala de decibelios, que crece de forma logarítmica, no es posible la suma aritméticamente los niveles de ruido de las distintas fuentes sonoras, por ejemplo dos máquinas con un nivel de ruido de 90dBA cada una producirán una combinación de 93dBA.

La exposición prolongada a elevados niveles de ruido continuo, causa lesiones auditivas progresivas que pueden llegar a la sordera; pero el ruido de lesión auditiva no depende solamente de la exposición profesional sino que también tiene mucho que ver con la exposición al ruido en la vida privada, es la exposición total el determinante. Por ejemplo, la música a un determinado volumen y durante un cierto tiempo de exposición puede resultar tan peligrosa como un ruido industrial.

Las lesiones auditivas y la pérdida de audición no son los únicos efectos adversos del ruido ya que el oído está relacionado con numerosos órganos por lo que puede desencadenar efectos negativos sobre ellos.

Así, el ruido puede afectar al sistema circulatorio y producir taquicardias y aumento de la presión sanguínea, puede disminuir la actividad de los órganos digestivos y acelerar el metabolismo y el ritmo respiratorio, puede provocar trastornos del sueño, fatiga psíquica.....

Todos estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta del individuo y pueden ser en consecuencia, causas de accidentes,

La peligrosidad de la exposición a un ruido no sólo depende de su nivel en dBA sino del tiempo diario durante el cual se está sometido al mismo.

La legislación recomienda tener presentes los ruidos continuos de más de 90dBA como posibles causantes de enfermedad profesional y los ruidos de impacto o ruidos instantáneos de más de 130 dBA como causa de accidentes auditivos; para los que es obligatorio adoptar unas medidas preventivas del tipo de:

NIVELES	ACTUACIONES A REALIZAR.
Inferior a 80 dBA.	→ No es necesario realizar actuaciones.
De 80 a 85 dBA	→ Formación e información a los trabajadores. → Evaluación y control médico. → Evaluación de los riesgos cada 3 años. → Suministrar protectores auditivos a los trabajadores que lo soliciten.
De 85 a 90 dBA.	→ Formación e información a los trabajadores. → Evaluación de exposición a riesgos anual. → Suministrar protectores auditivos a todo el personal. → Control médico cada 3 años.
De 90 a 130 dBA.	→ Formación e información a los trabajadores. → Evaluación anual de exposición a riesgos. → Uso obligatorio de protectores auditivos. → Señalización obligatoria de lugares con mayor riesgo. → Control médico anual.

Prevenir los efectos del ruido sólo puede lograrse mediante medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión sonora y reduciendo el nivel que llega al oído, pero si esto no es posible siempre puedes recurrir a la utilización de equipos de seguridad personal como son los tapones o las orejeras, si vas a realizar un trabajo sometido a altos niveles de ruido.

- Vibraciones: son oscilaciones de partículas alrededor de un punto en un medio físico equilibrado cualquiera y se pueden producir por efecto del propio funcionamiento de una máquina o un equipo.

Los efectos que producen en el organismo dependen de la frecuencia:

→ Muy baja frecuencia (< 2 Hz.): alteraciones en el sentido del equilibrio, provocando mareos, náuseas y vómitos..., son por ejemplo las vibraciones que producen el movimiento de un barco, un coche....

→ Baja y media frecuencia (2 a 20 Hz.): afecta sobre todo a la columna vertebral, aparato digestivo...

→ Alta frecuencia (20 a 300 Hz): pueden producir quemaduras por rozamiento y problemas vasomotores..

- Radiaciones: son ondas de energía que inciden sobre el organismo humano pudiendo llegar a producir efectos dañinos para la salud de los trabajadores.

Las radiaciones pueden ser de dos tipos:

- ◆ Radiaciones ionizantes: son ondas de alta frecuencia como por ejemplo los Rayos X, que tienen gran poder energético ya que pueden transformar la estructura de los átomos provocando la expulsión de electrones.

Los efectos para la salud dependen de la dosis absorbida por el organismo pudiendo afectar a distintos tejidos y órganos (médula ósea, órganos genitales...) provocando desde náuseas, vómitos, cefaleas hasta alteraciones cutáneas y cáncer.

Existen diferentes métodos de prevención y protección frente a radiaciones ionizantes:

- a) Tiempo: reducir al máximo la exposición a la radiación:
 - Conocimiento previo de la tarea que se va a realizar.
 - Disponibilidad de herramientas y materiales adecuados.
 - Presencia sólo de personal imprescindible.
- b) Distancia: la intensidad de la radiación decrece con el cuadrado de la distancia:
 - Empleo de herramientas de manejo a distancia.
 - Señalización de las zonas.
 - Utilización de piezas que eviten el contacto directo.

A nivel individual cada trabajador debe estar formado e informado de los riesgos que conlleva su trabajo, de las técnicas, y precauciones para desempeñarlo y de la importancia del cumplimiento de la normativa de seguridad.

- ◆ Radiaciones no ionizantes: son ondas de baja o, media frecuencia (microondas, láser...) que poseen poca energía.

Pueden provocar desde efectos térmicos o irritaciones en la piel hasta conjuntivitis, quemaduras graves...

Para que la elección de un sistema de prevención y protección sea lo más adecuado posible se deben tener en cuenta cada uno de los agentes contaminantes así, es conveniente usar una buena protección como por ejemplo, casco de tela metálica, gafas protectoras de vidrio metalizado, vestimenta de protección personal, gafas, protección de la cara.

Sobre todo actuar sobre el foco de emisión, es decir, sobre el origen del riesgo, limitando el tiempo de exposición al mínimo, asegurar el diseño seguro del equipo mediante la instalación de apallantamientos, encerramientos, enclavamientos que impidan la puesta en marcha accidental, señalización, etc....

➤ Condiciones termohigrométricas: son las condiciones físicas ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que desarrollamos nuestro trabajo.

Todo tipo de trabajo físico genera calor en el cuerpo, por ello, el hombre posee un sistema de autorregulación con el fin de mantener una determinada temperatura constante en torno a los 37°C.

El confort térmico depende del calor producido por el cuerpo y de los intercambios con el medio ambiente y, viene determinado por una serie de variables como:

- ◆ Temperatura del ambiente.
- ◆ Humedad del ambiente.
- ◆ Actividad física.
- ◆ Clase de vestido.

Unas malas condiciones termohigrométricas pueden ocasionar efectos negativos en la salud que variarán en función de las características de cada persona y su capacidad de aclimatación, así podemos encontrar resfriados, deshidratación, golpes de calor y, aumento de la fatiga lo que puede incidir en la aparición de accidentes.

Algunas recomendaciones que puedes seguir para mejorar la situación son:

- Acción sobre la fuente de calor: apantallamiento de los focos de calor.
- Acción sobre el ambiente térmico: disponer de la ventilación del local necesario para evitar el calentamiento del aire.
- Acción sobre el individuo: hidratación adecuada, vestimenta, cambios organizativos, turnos cortos, rotación de puestos.....

La siguiente tabla expresa los valores de temperatura, humedad y velocidad del aire según el tipo de trabajo que se desarrolle:

Trabajo.	Temperatura óptima(°C)	Grado humedad.	Velocidad del aire.
Trabajo intelectual o trabajo físico en posición sentada.	18 a 24°C	40 a 70%	0,1
Trabajo medio o de pie.	17 a 22°C	40 a 70%	0,1 a 0,2
Trabajo duro.	15 a 21°C	30 a 65%	0,4 a 0,5
Trabajo muy duro.	12 a 18°C	20 a 60%	1 a 1,5.

- **Iluminación:** la iluminación es un factor que condiciona la calidad de vida y determina las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad laboral y sin embargo, a menudo no se le da la importancia que tiene.

Para conseguir una iluminación correcta se deben tener en cuenta unos requisitos, el objetivo principal que se debe alcanzar es que la cantidad de energía luminosa que llegue al plano de trabajo sea la adecuada para la consecución del mismo.

Te presentamos una tabla en la que se establecen los niveles adecuados de iluminación según el tipo de trabajo:

Lux.	Tipo de trabajo.
1000	Joyería y relojería. Imprenta.
500 a 1000	Ebanistería.
300	Oficinas, bancos de taller.
200	Industria conservera.
100	Salas de máquinas y calderas; depósitos y almacenes.
50	Manipulación de mercancías.
20	Patios, galerías y lugares de paso.

Para tener una buena iluminación hay que tener en cuenta varios factores como:

- ◆ El tamaño de un objeto es un factor determinante para su visibilidad; cuanto más cerca más facilitará su visión.
- ◆ El contraste, que permite percibir los contornos de un objeto sobre su fondo. La falta de contraste puede producir fatiga en trabajos que requieran una atención cuidadosa.
- ◆ Los resplandores o reflejos provocan deslumbramiento, se producen cuando las fuentes luminosas están situadas en el campo de visión, dificultan la tarea del ojo y producen fatigas visuales.

Algunas medidas de prevención a seguir son:

- Evitar que la iluminación incida directamente, colocando cortinas o persianas.
- Intensidad adecuada al tipo de actividad.
- Localización de las luminarias.
- Combinar luz artificial con luz natural.



Contaminantes: son agentes extraños al organismo humano que puede producir alteraciones a la salud cuando están presentes en el ambiente.

- **Contaminantes químicos:** son sustancias que durante la fabricación, transporte, almacenamiento o uso pueden incorporarse al ambiente en forma de aerosoles, gases o vapores y, afectan a la salud del trabajador.

Pueden entrar en el organismo a través de varias vías:

- *Vía respiratoria:* constituida por todo el sistema respiratorio: nariz, boca..
- *Vía dérmica:* el contaminante se incorpora a la sangre a través de la piel.
- *Vía digestiva:* comprende todo el aparato digestivo.
- *Vía parenteral:* el contaminante penetra en la sangre a través de heridas, punciones, llagas...

Los efectos de los contaminantes sobre el organismo son múltiples:

Efectos de los productos tóxicos sobre el cuerpo humano.	
Corrosivos.	Dstrucción de los tejidos sobre los que actúa el tóxico.
Irritantes.	Irritación de la piel o las mucosas en contacto con el tóxico.
Neumoconioticos.	Alteración pulmonar por partículas sólidas.
Asfixiantes.	Desplazamiento del oxígeno del aire, o alteración de los mecanismos oxidativos biológicos.
Anestésicos y narcóticos.	Depresión del sistema nervioso central.
Sensibilizantes.	Efecto alérgico del contaminante ante la presencia del tóxico.
Cancerígenos, mutágenos.	Producción de cáncer, modificaciones hereditarias.
Sistémicos.	Alteraciones de órganos.

La prevención respecto a los contaminantes empieza por tener la información de los riesgos que conlleva cada sustancia, por eso es necesario que cada producto lleve una etiqueta identificativa conforme a lo establecido en la legislación.

Como trabajador la prevención supone llevar el material adecuado de protección como por ejemplo, guantes, gafas etc.... como te habrán enseñado en la etapa de formación.

Hay que evitar el riesgo en el origen mediante las medidas de prevención correspondientes que ha de facilitar la empresa, equipos de protección colectivos, equipos de protección individual.

- Contaminantes biológicos: son microorganismos o partes de seres vivos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y originar alteraciones en la salud.

Los peligros biológicos pueden estar presentes en mucho puestos de trabajo: manipulación de productos de origen animal, cría y cuidado de animales, trabajos de laboratorios y clínicos, y, trabajos sanitarios.

El Real Decreto 664/1997 de 12 de Mayo establece disposiciones mínimas aplicables a las actividades de aquellos trabajadores que realicen actividades sometidos a estos peligros.



Carga de trabajo: podemos definir la carga de trabajo como *el conjunto de obligaciones psicofísicas a las que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.*

La consecuencia de una excesiva carga de trabajo es la fatiga que podemos definirla como la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo.

Para tratar la carga de trabajo hemos de hacer una distinción entre carga mental, física y psíquica.

- Carga física: está determinada por una serie de factores que son:
 - ◆ Factores del propio trabajador: edad, sexo, constitución física y grado de entrenamiento.
 - ◆ Factores relacionados con el puesto de trabajo: postura, manipulación de cargas y movimiento.
 - ◆ Organización del trabajo: diseño de las tareas, hacer descansos, ritmos de trabajo acompasados....

Entre los esfuerzos físicos hay que distinguir dos tipos de esfuerzo muscular diferentes:

- ◆ Esfuerzo muscular estático: cuando la contracción de los músculos es continua y se mantiene un cierto periodo de tiempo.
- ◆ Esfuerzo muscular dinámico: cuando se produce una sucesión periódica de contracciones y relajaciones de los músculos de corta duración.

Especial importancia tiene en relación con la fatiga muscular la manipulación y transporte de carga, a la que vamos a dedicar un apartado dado que se encuentra en todas las actividades.



MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.

Vamos a definir algunos de los conceptos básicos que son importantes en esta materia:

- **Carga**: cualquier objeto susceptible de ser movido.
- **Manipulación manual**: cualquier operación de transporte o sujeción de una carga. Depende primordialmente del esfuerzo físico humano.

El manipular una carga sin seguir unos pasos correctamente, puede traer consecuencias del tipo:

- Fatiga física y mental.
- Lesiones: cortes, heridas, fracturas, hernias inginales, lesiones musculares...
- Alcance: lesiones no mortales pero de largo duración.

El Real Decreto 487/1997 de 14 de Abril establece la disposiciones mínimas relativas a la manipulación manual que entrañe riesgos, distinguiendo varios factores de riesgo relativos a:

- ◆ Características de la carga: el peso máximo recomendado para mover una carga sin que suponga un riesgo es de 25 Kg., aunque depende de las características de las personas, de la posición en la que esté situada la carga, etc....

Existe una tabla que, en función de unos determinados cálculos estiman el peso ideal que ha de cargar una persona para no sufrir daños.

La superficie de la carga no deberá tener elementos peligrosos que generen riesgos de lesiones, en caso contrario habrá que utilizar guantes.

La carga deberá tener el centro de gravedad fijo y centrado, si esto no fuera posible, se deberá advertir en una etiqueta o informe al trabajador para que busque un punto de apoyo.

- ◆ Esfuerzo físico necesario: el esfuerzo que se realiza al levantar una carga puede entrañar riesgo cuando:
 - ⇒ Es demasiado importante y grande.
 - ⇒ No puede realizarse más que por movimientos de torsión o de flexión del tronco.
 - ⇒ Puede acarrear un movimiento brusco de la carga.
 - ⇒ Se trate de alzar o reducir la carga con necesidad de modificar el agarre.

Las medidas preventivas a tomar son:

- Apoyar los pies firmemente en el suelo.
 - Manejar la carga con la espalda recta.
 - La carga no debe impedir la visibilidad.
 - Regular el ritmo de trabajo.
- ◆ Características del medio de trabajo: el lugar donde se desarrolla el trabajo debe reunir una serie de características que pueden ayudarnos a realizar nuestra actividad de manera segura:
 - ⇒ Los suelos deben ser regulares sin discontinuidades que puedan hacer tropezar.
 - ⇒ El espacio de trabajo permitirá adoptar una postura de pie cómoda que no impida una manipulación correcta.
 - ⇒ La temperatura se ha de mantener dentro de unos rangos confortables.
 - ⇒ Espacios amplios e iluminados.
 - ◆ Factores individuales de riesgo: las características personales también son variables a tener en cuenta a la hora de levantar una carga: la edad, el sexo, la constitución....

Gran parte de las lesiones en la espalda, el desgaste anormal de articulaciones y músculos, las tensiones gastrointestinales y cardiovasculares pueden ser atribuidas a una carga física de trabajo excesiva y un mal levantamiento, por eso sea cual sea el trabajo que realices si tienes que levantar peso, ten en cuenta estos factores que te pueden ayudar:

- 1) El empresario ha de cumplir con sus obligaciones: facilitar la formación a cada trabajador sobre los riesgos que conlleva la realización de su actividad, información, en caso que sea necesario, facilitar equipos de protección.
- 2) → Si el trabajo que realizas supone levantar cargas de gran peso lo ideal es utilizar ayudas mecánicas, si no tuvieses, seguir las indicaciones que aparezcan en el embalaje acerca de posibles riesgos como: centro de gravedad, materiales corrosivos....
 - Solicitar ayuda a otras personas si el peso de la carga es excesivo o se deben adoptar posturas incómodas durante el levantamiento.
- 3) Separar los pies para proporcionar una postura estable y equilibrada para el levantamiento, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento.

- 4) Adoptar una postura correcta para el levantamiento:
→ Doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda derecha y mantener el mentón erguido.

→ No girar el tronco ni adoptar posturas forzadas; es preferible mover los pies para situarse en la posición adecuada.

- Carga mental: cada día se exige del trabajador un esfuerzo físico mayor y una menor capacidad de atención y control por lo que es importante que hagamos referencia a cómo puede afectarnos el trabajo mentalmente, es la denominada **Carga mental** que podemos definir como un esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes en forma de las demandas del puesto de trabajo.

Durante la realización de un trabajo que exija un esfuerzo mental se ponen en funcionamiento unas superestructuras del hombre como la atención, la memorización, la abstracción y la decisión.

Entre los factores que determinan la carga mental podemos distinguir dos tipos de factores:

- ✓ Factores externos: son aquellos que proceden del trabajo, es decir aquellos que se refieren al trabajo y los medios de trabajo como por ejemplo:

⇒ Reparto de tareas entre un número determinado de trabajadores, cualificaciones y formaciones exigidas.

⇒ Estructura del proceso productivo: máquinas, productos utilizados, tratados y fabricados, y, medio ambiente.

⇒ Informaciones recibidas del proceso de productivo: elementos y tipos, así como complejidad.

⇒ Tiempo que dispone el trabajador para procesar la respuesta.

⇒ Tiempo que dispone el trabajador para decidir la respuesta.

- ✓ Factores internos: son aquellos que afectan al trabajador condicionando la respuesta dada a una determinada información; se refieren a características personales del trabajador que inciden e influyen en la salud y vida laboral como por ejemplo:

⇒ Edad.

⇒ Nivel de aprendizaje

⇒ Características de la personalidad.

⇒ Nivel de satisfacción.

⇒ Actitud en el trabajo.

⇒ Formación.

⇒ Estado anímico.

⇒ Capacidad sensorial.

⇒ Valores socioculturales.

La carga mental no se puede evaluar de una manera tan tangible y medible como lo es la carga física, sin embargo, existe una técnica preventiva, denominada psicopsicología, que hace posible su evaluación y por tanto, el planteamiento de medidas preventivas.

- **Fatiga mental:** es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental que hay que soportar. Es un efecto de la carga mental.

Aparece cuando se necesita mantener durante largo tiempo un alto nivel de atención para seleccionar las respuestas adecuadas a las demandas del trabajo.

Existen dos tipos de fatiga mental:

✓ Fatiga mental ocasional: se da en ocasiones y, permite la recuperación del organismo a través de pausas y descansos, o cambio de actividad. Los síntomas más frecuentes son:

- ⇒ Sensación de cansancio.
- ⇒ Somnolencia.
- ⇒ Bajo nivel de atención.
- ⇒ Falta de agilidad.
- ⇒ Torpeza en movimientos.
- ⇒ Errores en la realización de las tareas.

✓ Fatiga mental crónica: se produce cuando la carga mental de trabajo es excesiva, constante y continua de forma que el trabajador no pueda recuperar su nivel de ritmo habitual, ni siquiera con el descanso nocturno.

Ante la fatiga crónica hay dos alternativas: propiciar al trabajador otras tareas o, modificar las condiciones del puesto de trabajo.

Los síntomas de la fatiga crónica son:

- ⇒ Preocupación injustificada.
- ⇒ Irritabilidad por no encontrar respuesta a las demandas del trabajo.
- ⇒ Insomnio.
- ⇒ Falta de energía.
- ⇒ Dejadéz.
- ⇒ Alteraciones somáticas como pérdida de apetito.
- ⇒ Absentismo.
- ⇒ Baja de incapacidad temporal.



Factores de riesgo psicosociales: el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador inciden en la salud.

Se produce un desequilibrio en el estado del trabajador como consecuencia de la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas del trabajo, al ver frenada sus aspiraciones y expectativas.

Los factores psicosociales podemos clasificarlos atendiendo a distintas variables:

- Características de la empresa: algunas características de la empresa actúan como factores capaces de incidir en la vida laboral como por ejemplo:

- ⇒ Dimensión de la empresa.

- ⇒ Imagen social de la empresa.

- ⇒ Ubicación de la empresa: si el centro de trabajo está muy alejado del domicilio social se crean problemas debido a la falta de tiempo para el ocio.

- ⇒ Diseño del centro de trabajo: el diseño hay que hacerlo teniendo en cuenta el espacio disponible para cada trabajador, la distribución del mismo y el equipamiento.

El diseño debe ser tal que no deben existir puestos de trabajo aislados que creen claustrofobia y miedo, ni excesivamente abiertos que creen inseguridad; las situaciones de trabajo deben ser tal que permitan la fácil comunicación de las demandas laborales.

- Características del puesto de trabajo:

- ⇒ Autonomía: la autonomía plena en el desarrollo de un puesto de trabajo es casi imposible pero si es posible una autonomía relativa que consista en una definición de objetivos, y elección de los medios.

Si predomina lo preestablecido en lugar de la iniciativa, se produce una menor motivación, insatisfacción, pasividad ante cualquier evento y, un empobrecimiento de capacidades.

- ⇒ Monotonía: los procesos industriales de carácter continuo o el trabajo en cadena, reúnen dos características: monotonía y repetitividad y, eso tiene desventajas produciendo fatiga física o mental, insatisfacción, depresión ante la falta de expectativas....

- ⇒ Cualificación y nivel de formación: ambos determinan la naturaleza del trabajo. Cuando se produce una adecuación entre exigencias del puesto, la formación y la cualificación el trabajador desarrolla su personalidad entonces, la satisfacción es plena.

- ⇒ Responsabilidad: es una de las variables más importantes en la calificación de los puestos de trabajo; a mayor responsabilidad mayor nivel de cualificación y remuneración, lo que supone un elemento de satisfacción que incide favorablemente en la salud física y mental.

- Estructura de la organización:

- ⇒ Asignación de tareas y participación de la toma de decisiones.

- ⇒ Estilos de mando.

- ⇒ Comunicación en el trabajo: la relación con el resto del grupo de trabajo influye en gran medida en la estabilidad del individuo.

Las líneas de la comunicación pueden ser verticales y horizontales, es decir, entre los mandos y sus subordinados y, entre los propios trabajadores. Una deficiente comunicación es un factor de insatisfacción, estrés y conflictos laborales y personales.

- Tiempo de trabajo: la jornada de trabajo puede ser partida o continuada, siendo en este último caso, necesarios los tiempos de descanso en jornadas largas, según el

Estatuto de los Trabajadores, se debe hacer un descanso de 15 minutos mínimo en jornadas continuadas superiores a seis horas (Art.34.4).

Las pausas introducidas durante la jornada laboral son uno de los medios más eficaces para combatir tanto la fatiga física como la mental.

⇒ Horario de trabajo, trabajo a turnos y, trabajo nocturno: el horario puede ser fijo o flexible, siendo éste el que permite obtener un mayor nivel de satisfacción.

El trabajo a turnos está muy extendido y lo normal es que sean rotativos que suponen un constante cambio de ritmo de vida que modifica el equilibrio biológico y social dando lugar a la aparición de trastornos cardiovasculares, insomnio, fatiga....

➤ Características personales:

⇒ Personalidad: la satisfacción o insatisfacción lo mismo que el estrés está íntimamente ligados a la personalidad del trabajador.

Quién demuestra una gran competitividad, un afán de perfección y un interés por hacer más y mejor las cosas están más expuestas a situaciones de estrés y de insatisfacción.

⇒ Edad: el joven se traza metas ambiciosas que no hace el de mayor edad quién ya ha visto satisfechas sus aspiraciones.

Las personas de menor edad son más exigentes y por tanto, más expuesto al estrés e insatisfacción.

Para prevenir hay que organizar el trabajo de forma que se adapte a las capacidades del trabajador.

⇒ Formación: la formación es un factor de satisfacción.

FACTORES PSICOSOCIALES.	
Afectan a la empresa.	Dimensión de la empresa. Imagen social. Ubicación y emplazamiento. Diseño del centro de trabajo. Actividad.
Afectan al puesto de trabajo.	Autonomía. Monotonía. Ritmos de trabajo. Cualificación y nivel de formación. Responsabilidad
Afectan a la organización.	Asignación de tareas y participación. Estilo de mando. Comunicación.
Afectan al tiempo de trabajo.	Jornadas de trabajo y descansos. Horarios de trabajo, trabajo a turnos y trabajos nocturnos.
Afectan a la persona.	La personalidad. La edad. La formación. Otros factores psicosociales.

IV.-Primeros auxilios.

Es importante que tengas unas nociones, aunque sean básicas, de primeros auxilios ya que por muy perfecta que sea la empresa, siempre existe la posibilidad de que se produzca un accidente, y no siempre hay personal sanitario especializado.

Igual que en otros ámbitos de nuestra vida, en el medio laboral, conviene conocer los procedimientos básicos de intervención en materia de primeros auxilios.

En este sentido, te presentamos unas nociones básicas de primeros auxilios analizando sus características y procedimientos generales de intervención, de forma que nos familiaricemos con algunas pautas elementales de actuación en caso de accidente, lesión o, enfermedad.

Podemos definir Primeros Auxilios como el conjunto de actuaciones, tratamiento y cuidados de emergencia que se dan a un trabajador de forma inmediata y provisional en caso de accidente o enfermedad repentina, antes de disponer de apoyo médico completo.

La empresa tiene que contar con un plan de emergencia y actuación de primeros auxilios que debe estar formado por personal capacitado para ello.

Como criterios generales de actuación en caso de accidente podemos señalar:

- 1) Conservar la calma en todo momento: Para que la intervención sea eficaz, debemos estar tranquilos para actuar con rapidez.
- 2) Hacer un rápido examen de la situación: Es fundamental detectar las posibles fuentes de riesgo que peritan en el lugar del accidente y, actuar sobre ellas.
- 3) Localizar a todos los afectados: Nuestra actuación debe priorizarse sobre aquellas personas cuyo estado revista mayor gravedad.
Cuando se llega al lugar de accidente no se debe comenzar a actuar curando al primer herido que se encuentre, ya que puede haber otros heridos más graves y que necesiten ayuda más urgente.
- 4) Solicitar auxilio con la mayor urgencia posible, indicando el lugar exacto donde se ha producido el accidente, el número y el estado aparente de la víctima.
- 5) Una vez se ha efectuado el rescate de las víctimas no se debe cambiar de sitio al accidentado antes de cerciorarse de su estado y, haberle proporcionado los primeros auxilios.
- 6) Tranquilizar a la víctima.

Los primeros auxilios no son tratamientos médicos. Son actuaciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

Lo primero que hay que hacer es, realizar una evaluación del estado del accidentado que supone recoger de forma sistemática y precisa todos aquellos datos que puedan ser de utilidad para facilitar, no sólo la actuación de los primeros auxilios sino también la posterior intervención de los equipos médicos.

Existen dos formas complementarias y consecutivas de evaluar una situación:

- a) Evaluación inicial: es una situación de urgencia. Lo primero que debe hacerse es una rápida evaluación del estado de la persona accidentada. Esta primera valoración se inicia con la primera impresión que se tiene al ver a la persona herida y las circunstancias que rodean al accidente, comprobando las constantes vitales de la persona accidentada, para, realizar un examen básico comprobando:
- *Respiración:* se debe comprobar la respiración de la persona accidentada, movimiento del tórax, sentir la salida del aire por la nariz y la boca...
 - *Circulación sanguínea:* actividad del corazón y ausencia de grandes hemorragias; comprobar el pulso, examinar si el corazón late con normalidad...
 - *Conciencia:* actividad del Sistema Nervioso.
- b) Evaluación secundaria: en un segundo lugar hay que proceder a una revisión más detenida del estado del accidentado, con lo que se comprueba si existen lesiones o alteraciones importantes, fijando la atención en tres puntos:
- *Comprobación de las funciones vitales.*
 - *Exploración física general:* se han de buscar fracturas de miembros o columna vertebral, golpes recibidos en la cabeza, tórax y/o espalda que pueden producir lesiones o hemorragias internas.
 - *Entrevista:* se interrogará al accidentado y si no está consciente a otras personas que conozcan lo sucedido.

Es conveniente anotar algunos datos básicos que luego servirán al servicio médico como por ejemplo:

- Datos personales.
- Constantes vitales.
- Enfermedades que padezca.
- Medicación que toma.
- Alergias a medicamentos.
- Localización de dolores.
- Explicaciones sobre lo sucedido.
- Actuaciones de primeros auxilios realizadas.

A continuación te ofrecemos algunas orientaciones sobre las actuaciones concretas que deben desarrollarse en una intervención básica de primeros auxilios:

❖ **HERIDAS:** la manera de actuar ante una herida es el siguiente:

- 1) Limpiar la zona afectada.
- 2) Lavar con abundante agua.
- 3) Limpiar con una gasa.
- 4) Desinfectar la herida con antiséptico.
- 5) Cubrir la herida con una gasa estéril y fijarla con esparadrapo.
- 6) No utilizar algodón en contacto con la herida.

❖ **HEMORRAGIAS:** Cuando se produce una hemorragia hay que:

- 1) Taponar la herida.
- 2) Cubrirla con un apósito y comprimir. Pasados 5 minutos atar el apósito fuertemente mediante vendas.
- 3) Si la herida continua sangrando, poner otras vendas sobre la misma sin retirar la anterior, a la vez que se lava la extremidad afectada.
Si se ha empapado de sangre las gasas se ponen otras sin quitar las primeras.
- 4) Compresión de la arteria por encima de la herida si la hemorragia sigue o si hay algún cuerpo extraño.

Para hacer un vendaje comprensivo se aprieta a tope con un pañuelo o venda la herida y, poniendo el nudo por encima de la herida, se espera unos 15 minutos (tiempo que tarda en formarse el coágulo). Si la sangre se ha coagulado es mejor no tocar la herida para evitar la reproducción de la herida.

❖ **QUEMADURAS:** las quemaduras pueden ser de 1er grado, de 2º grado y de 3er grado. Además de la profundidad, hay que tener en cuenta la extensión de la misma por la pérdida de líquidos corporales que toda quemadura conlleva.

Si no eres personal sanitario o especializado en ello, es difícil que sepas diferenciar una quemadura de otra, por eso, lo ideal es que llames a una persona preparada. La extensión de la zona quemada es decisiva para la evaluación del accidente; las quemaduras cuya extensión es mayor que la superficie de una mano se consideran lesiones importantes, a excepción de las de 1er grado.

Hasta que llegue alguien el personal preparado en primeros auxilios, de manera general algunas medidas a seguir son:

- 1) No correr: el accidentado no debe correr porque se aviva el fuego.
- 2) Debe ponerse en posición horizontal y rodar sobre sí mismo y, envolverse en mantas.
- 3) Retirar anillos, pulseras, quitar la ropa comprensiva. Lavar la herida con suero salino, o en su defecto con agua fresca y limpia.

En quemaduras de 1er y 2º grado realizaremos un tratamiento local:

- 1) Aplicaremos agua fría que elimina parte del dolor y descende el foco de calor.
- 2) Limpiar alrededor de la herida con antiséptico
- 3) Untar con vaselina estéril, aceite de parafina o pomada.
- 4) **No abrir la ampolla** ya que esto dejaría vía libre a los gérmenes aumentando el riesgo de infección y la sensación de dolor.

Ante quemaduras de tercer grado o muy graves se dará un tratamiento general, vigilando siempre las constantes vitales:

- 1) Acostar a la víctima y tranquilizarla.
- 2) **No quitarle la ropa** a menos que esté empapada en líquido cáustico como la sosa o la lejía.
- 3) No tocar ni aplicar ninguna sustancia sobre la quemadura.
- 4) Cubrir las lesiones con compresas estériles secas, paños o sábanas limpias.
- 5) Tapar con una manta al accidentado.
- 6) Si puede beber, darle agua a la que se habrá añadido una cucharadita de sal y otra de bicarbonato por cada litro de agua.
- 7) Trasladar a un hospital con carácter de urgencia.

❖ **RESPIRACIÓN:** en la evaluación inicial lo primero que hay que hacer es comprobar si existe respiración:

- 1) Nos debemos situar a la altura de los hombros, retirando o aflojando la ropa y objetos que molesten el pecho de la víctima.
- 2) Colocaremos al sujeto sobre un plano duro, boca arriba con los brazos a lo largo del cuerpo.
- 3) Comprobaremos la respiración acercando un lateral de nuestra cara a la boca y la nariz de la víctima para sentir la entrada y salida de aire.
- 4) Si no sentimos la respiración, comprobar que la boca y faringe están libres de objetos que puedan obstruir las vías aéreas.

La lengua también puede obstruir el paso del aire para evitarlo, hay que hacer una maniobra que se denomina “hiperextensión”: pondremos una mano en la frente que empujará hacia abajo y, la otra en la nuca que tirará hacia arriba, consiguiendo así estirar el cuello elevando la mandíbula.

Si hay respiración giraremos la cabeza hacia un lado y pasaremos a realizar una evaluación secundaria; si por el contrario no hay respiración realizaremos la respiración boca a boca y volveremos a tomar el pulso.

❖ **BOCA A BOCA:** consiste en introducir en los pulmones de la víctima el aire de nuestra boca, laringe, faringe, tráquea y bronquios antes de que quede viciado por nuestra propia respiración. Los pasos a seguir son:

- 1) Manteniendo el cuello de la víctima en extensión pegaremos los labios herméticamente alrededor de la boca del accidentado mientras pinzamos la nariz con los dedos índice y pulgar de la mano que mantenemos en la frente; le insuflaremos el aire con fuerza moderada durante no más de 2 segundos a la vez que miramos el tórax y el abdomen y, nos aseguramos que el tórax sube.
- 2) No retirar la mano de la nuca, si lo hacemos porque la boca está firmemente cerrada y es necesario abrirla no la apoyéis en la garganta ya que impediría la entrada de aire.
- 3) Si al insuflar el aire vemos que el abdomen sube es porque el aire pasa al estómago en vez de los pulmones; entonces hemos de corregir la postura de la cabeza realizando de nuevo la hiperextensión.

❖ **PULSO:** el pulso lo vamos a localizar en cualquiera de las arterias carótidas situadas en el cuello a ambos lados de la nuez.

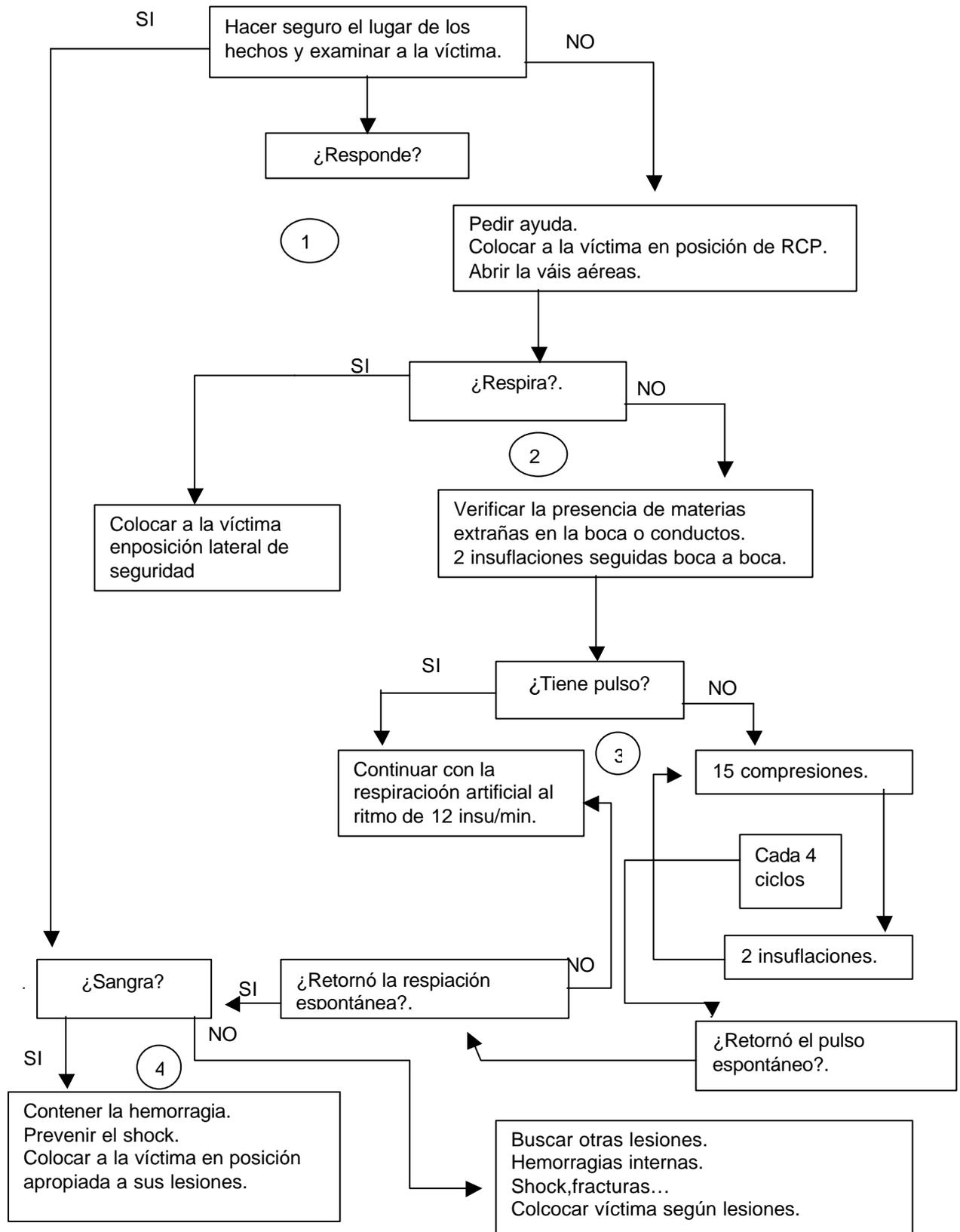
- 1) Utilizaremos 2 ó 3 dedos (**nunca el pulgar**) de la mano que teníamos en la nuca, que, haremos resbalar por cualquiera de los laterales de la tráquea (mejor el lado opuesto a nosotros).
- 2) Si sentimos el pulso seguiremos realizando el boca a boca a ritmo de 1 insuflación cada 5 segundos.
- 3) Si no sentimos en pulso **NO golpear el tórax** con el puño, comenzaremos el masaje cardíaco externo.

❖ **MASAJE CARDÍACO EXTERNO:**

Consiste en comprimir el corazón entre el esternón y la columna vertebral cargando nuestro peso sobre el tercio inferior del esternón de la víctima.

- 1) Para localizar este punto con exactitud seguiremos con los dedos de la mano el borde inferior de la costilla en dirección al esternón, y en la zona central del pecho chocaremos con la punta cartilaginosa del esternón. En este punto pondremos 2 ó 3 dedos de la otra mano en dirección a la cabeza y aquí, colocaremos el talón de la primera mano.
- 2) Sin apoyar ni la palma de la mano ni los dedos sobre la víctima, pondremos la otra mano sobre la primera, entrelazando los dedos, y, con los brazos rectos y perpendiculares al pecho de la víctima dejaremos caer nuestro peso con el fin de descender al tórax unos centímetros.
- 3) Las comprensiones tienen que ser secas y rítmicas, contaremos hasta llegar a 15 donde volveremos a dar dos insuflaciones rápidas y de nuevo daremos masajes.
- 4) Al finalizar cada secuencia volveremos a valorar el pulso está presente, si no hay pulso seguiremos realizando el masaje. Si hay pulso volveremos a valorar la respiración.
- 5) Daremos por finalizado el masaje cuando:
 - a) Otra persona nos sustituya.
 - b) Estemos agotados y no podemos continuar con la reanimación.
 - c) Recuperar las constantes vitales.
 - d) Un médico certifique el fallecimiento

El siguiente gráfico te muestra los pasos a seguir para realizar una reanimación cardiovascular; debemos ir respondiendo las preguntas que aparecen siguiendo la flechas e ir actuando:



V.- PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

¿ POR QUÉ PREVENCIÓN EN DROGODEPENDENCIAS?

Todo consumo de drogas conlleva pérdida de la autonomía del individuo, dependencia, disminución de la conciencia, y en definitiva, limitación de la libertad.

Accidentes, enfermedades, disminución del rendimiento, absentismo sanciones y/o despidos, mal ambiente entre los compañeros, etc.... son algunos de los efectos que puede acarrear un consumo abusivo de drogas. No sólo perjudican al empresario sino que también influyen negativamente en el resto de los trabajadores y, puede generar conflictividad.

Las consecuencias de las drogas en el medio laboral son de gran trascendencia tanto por la gravedad de ciertos accidentes o enfermedades provocadas por las drogodependencias, como por la repercusión que tienen en la productividad y el clima de relaciones en la empresa.

En cualquier caso, el problema afecta a todos, tanto dentro como fuera del ámbito de las relaciones laborales; por tanto hay que tomar las medidas necesarias para solucionarlo y la clave para ello es la Prevención.

Una adecuada actuación preventiva orientada al medio laboral y algunas medidas de atención en este medio podrían lograr una mejora importante y con unos medios ínfimamente menos costosos que los perjuicios que sufren las empresas por este problema.

Los grupos de trabajadores, como cualquier otro colectivo, tiene sus propias pautas de interacción, su cultura funcional, su propia reflexión de los riesgos, sus propias propuestas.

Por eso, es necesario investigar si el ámbito laboral supone una circunstancia de especial riesgo que identifique la necesidad de una intervención específica más allá de lo que sería una intervención en la población general.

Hay que examinar por tanto, si existe la posibilidad de parcelar espacios, situaciones en las que se pueda determinar circunstancias de especial riesgo; hay que diferenciar si dentro del espacio genérico encontramos condiciones de riesgo claramente discriminables entre los distintos sectores con la actividad o, entre las diversas situaciones concretas que vienen determinadas por las diferentes variables que marcan la for de desarrollo del trabajo.

Las condiciones de riesgo especial en una población o en un individuo de cara al consumo de drogas vienen ligadas a dos variables: vulnerabilidad y sensibilidad.

→ **Vulnerabilidad:** se refiere a la condición que hace que una persona o un grupo resulten más fácilmente afectables por los problemas de drogas, que está más indefensos antes las posibilidades de inicio de un consumo o, ante el afianzamiento de la progresión en el mismo.

→ **Sensibilidad:** aquella característica que determina que un grupo o una población reaccionen con más intensidad ante las posibles consecuencias negativas del uso de drogas.

Antes de hablar de prevención vamos a hacer un breve recorrido sobre el mundo de las Drogas, qué son y sus efectos en el organismo.

Esto es así porque un buen conocimiento de la sustancia nos ayudará a prevenir situaciones de riesgo y peligro tanto en nuestra vida cotidiana como en nuestra relación laboral.

¿ Qué es una **DROGA**? si tomamos la definición que da la OMS debemos entender como:

“...toda **sustancia** que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración (esnifada, inyectada, fumada o tragada) puede alterar de algún modo el Sistema Nervioso Central del individuo y además es susceptible de crear dependencia ya sea psicológica, o física...”

Todas las drogas tienen un denominador común: al ser ingeridas –sea cual sea la forma – pasan a la sangre y, a través de ella al cerebro y a todo el organismo, provocando los diferentes efectos que las caracterizan: excitar, relajar o distorsionar la realidad.

Todas las drogas afectan a la salud de las personas y su desarrollo personal. El consumo abusivo de drogas induce a comportamientos “descontrolados” que se llevan a cabo bajo sus efectos, conductas en muchos casos en las que no se miden los riesgos ni las consecuencias de lo que se está haciendo.

Uno de los peores riesgos que producen las drogas es la **DEPENDENCIA**

DEPENDENCIA FÍSICA: Producida por la necesidad de tomar la droga y evitar los síntomas de la privación. Con el uso repetido algunas drogas llegan a causar dependencia física que, es un fenómeno de adaptación mediante el cual el organismo aprende a vivir con la droga de tal forma que tolera cada vez dosis mayores.

DEPENDENCIA PSÍQUICA: Situación en la que existe un sentimiento de satisfacción y un impulso psíquico que exige la administración regular o continua de la droga.

DEPENDENCIA PSICOLÓGICA O EMOTIVA: Es una adaptación mental o afectiva a los efectos producidos por la droga, y, que el drogodependiente experimenta como placentera lo que le hace repetir. Es esta dependencia lo que le hace volver a reincidir en el abuso de drogas cuando había logrado eliminar la dependencia física.

SÍNDROME DE ABSTINENCIA: Cuadro de dolores y malestar diverso, característico de la dependencia física a las drogas

Otro riesgo de las drogas es que la mayoría de las consideradas como ilegales están con frecuencia sometidas a procesos de adulteración, por lo que el consumidor no sabe lo que está tomando y por lo tanto el peligro se incrementa.

Los efectos que producen las drogas son distintos y dependen de muchos factores:

- La composición y riqueza del producto (cantidad del principio activo, presencia de adulterantes..)
- Características fisiológicas del consumidor (edad, sexo, complexión física, estado del organismo en el momento de tomar la droga...).
- La personalidad del consumidor.
- Las expectativas del consumo (lo que le han dicho que produce y por tanto lo que espera conseguir al tomarla).
- Experiencias previas.
- Frecuencia de uso.
- Ambiente en el que se toma (espacio físico, personas con las que se consume, etc....)

Todas las drogas dañan la salud y, si se toman con frecuencia, algunas pueden provocar daños irreparables, biológicos o psicológicos. Asimismo, puedes correr riesgo muy serio si padeces alguna patología como por ejemplo, cardíaca o hipertensión, que puede que, aún no se haya manifestado o no la haya diagnosticado el médico.

Muchas veces las drogas se mezclan con otras como por ejemplo con alcohol y porros, éxtasis y alcohol, cocaína y cannabis, etc.... sometiendo al sistema nervioso a sacudidas contradictorias y multiplicando los efectos de las sustancias, en tales casos los riesgos que puedes sufrir son impredecibles.

El hecho de tomar alguna droga se asocia por lo general, a una determinada actividad como por ejemplo, poder ligar estando bebido, escuchar música emporrados, solucionar conflictos colocándose.... De esta manera la mayoría de las veces de forma inconsciente se va fomentando un hábito de conducta de que la droga se incorpora a nuestra vida cotidiana.

Existe la idea de que consumir durante el fin de semana es menos peligroso y los efectos son menores; esto no es así por varias razones:

- 1) En primer lugar, se crea una asociación entre salir y colocarse de tal modo que, a la larga, resulta difícil hacerlo sin ellas.
- 2) En segundo lugar, pasarse todos los fines de semana- casi 100 días- supone una situación de riesgo, además de las grandes cantidades y mezclas que se pueden tomar en cortos períodos de tiempo.
- 3) En tercer lugar, los principios psicoactivos de la mayoría de las drogas se eliminan lentamente del cuerpo, acumulándose y manteniéndose en algunas partes del organismo; en muchas ocasiones antes de que se hayan podido eliminar ya han llegado a la sangre y al cerebro, recibiendo y almacenando nuevas dosis.
- 4) Además, hay que tener en cuenta que la resaca se suele prolongar durante los primeros días de la semana lo que impide funcionar con normalidad.
- 5) Por último no podemos olvidar el peligro que conlleva realizar determinadas conductas bajo los efectos de las drogas como por ejemplo: accidentes de tráfico, mantener relaciones sexuales sin precaución, cometer imprudencias....

¿QUÉ OCURRE CUANDO TOMAMOS DROGAS.....?

Existen diferentes sustancias tóxicas, pero estas sustancias no son un fenómeno nuevo, ha existido siempre aunque se les haya llamado de otra manera o su uso haya sido con fines diferentes.

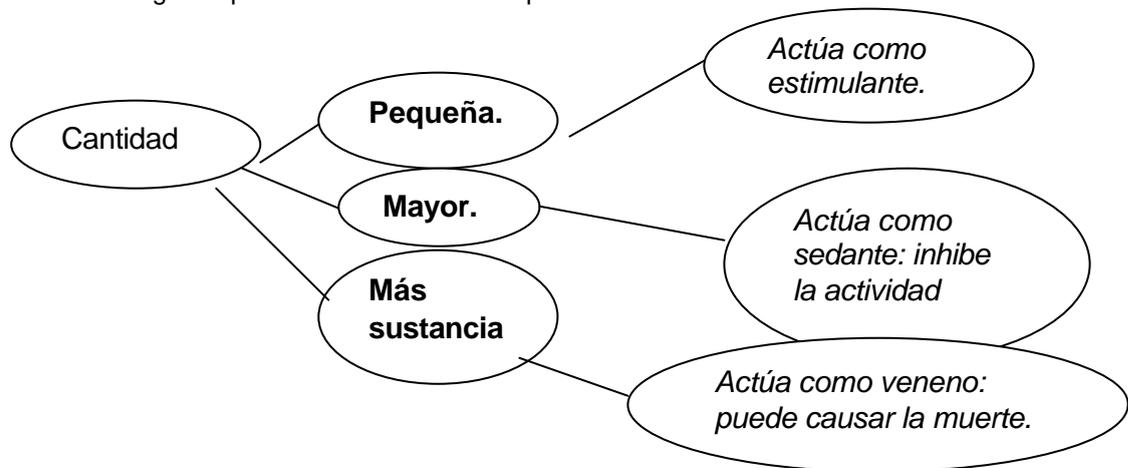
Las drogas son sustancias psicotrópicas que al ser introducidas en nuestro organismo por diferentes vías, llegan alojadas al torrente sanguíneo hasta el cerebro donde afectan a su funcionamiento, mediante la alteración de la bioquímica cerebral. Esto lo hacen porque interfieren con los neurotransmisores, los cuales son sustancias naturales que se encargan de regular la función biológica del Sistema Nervioso Central.

Con esto se producen alteraciones de las formas de pensar, sentir y actuar.

La toxicidad de estas sustancias sobre el cerebro, el corazón y demás órganos vitales son muy peligrosas para la vida.

Las drogas alteran el funcionamiento cerebral modificando la producción, liberación o, degradación de los neurotransmisores cerebrales de tal forma que se produce una modificación del proceso natural de intercomunicación neuronal. De esta forma, es cómo las drogas logran alterar nuestra percepción sensorial, la sensación de dolor o bienestar, los ritmos de sueño, etc

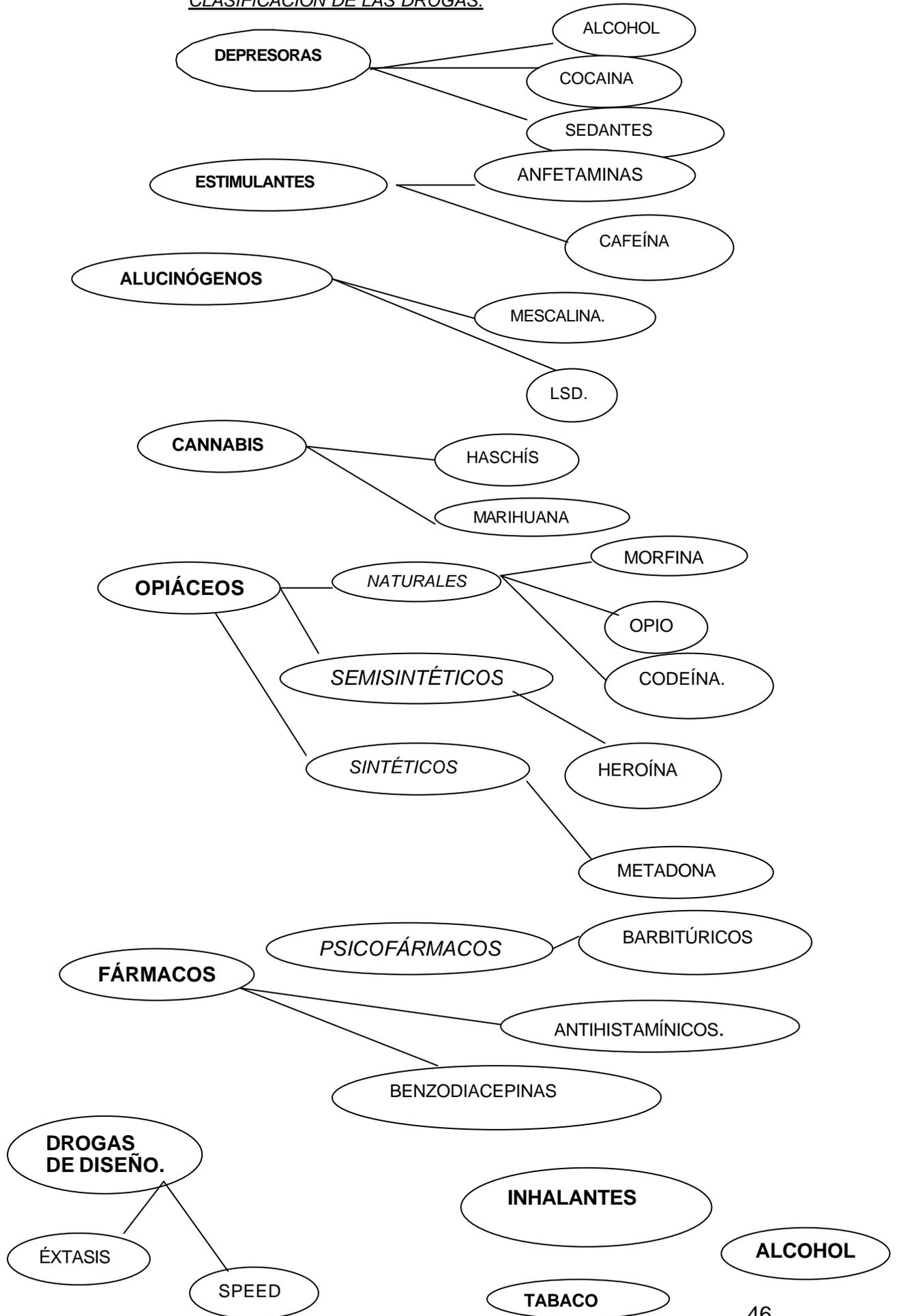
El efecto de las drogas depende de la cantidad en que se tomen:



Todas las drogas al ser consumidas presentan riesgos para la salud, debido a su efecto tóxico sobre los tejidos vivos.

Los efectos que las drogas causan en el cerebro varían según el tipo de drogas:

CLASIFICACIÓN DE LAS DROGAS:



LAS DROGAS SON.....



EL ALCOHOL:

El uso de bebidas alcohólicas va estrechamente ligado a los sucesos sociales de nuestra civilización desde tiempos inmemoriales.

El alcohol es la primera droga de la que los textos históricos se han referido en términos de abuso varios miles de años antes de Cristo.

El alcohol ha sido la droga por excelencia de los pueblos mediterráneos, sus efectos embriagadores fueron utilizados como vínculo litúrgico por egipcios, griegos y romanos.

Entre los siglos VIII y IX, los árabes descubrieron el proceso de destilación con lo que se aumentó el grado alcohólico de las bebidas fermentadas.

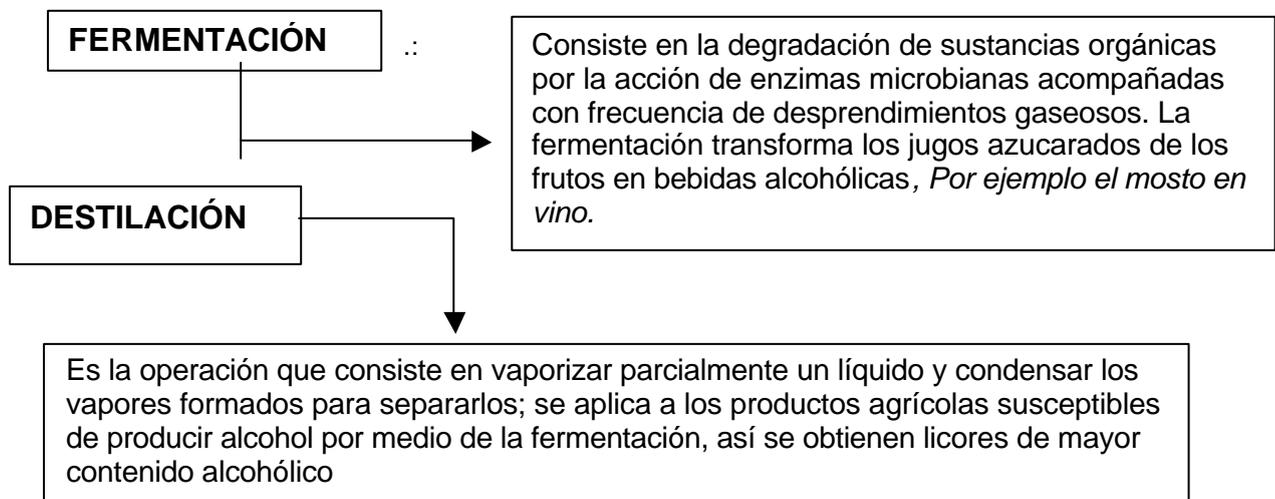
Poco a poco en Europa, sobre todo en los monasterios, se van elaborando los primeros licores destilados que alcanzarán gran fama como por ejemplo el coñac; al mismo tiempo, las bebidas fermentadas especialmente la cerveza iban cambiando su elaboración aproximándose a como las conocemos hoy.

El avance tecnológico de los siglos XVII y XIX permitió el desarrollo de la crianza de vinos, cervezas y licores como los conocemos en la actualidad. La investigación científica de L. Pasteur permitió un mejor conocimiento de los procesos de fermentación y destilación lo que mejoró la industrialización del alcohol, su mejoramiento y abaratamiento.

La mayor y mejor oferta del alcohol dio lugar a una disponibilidad más fácil lo que, unido a cambios sociales, económicos y culturales contribuye a un mayor consumo de bebidas alcohólicas. Pero el alcohol, como todas las drogas han existido y seguirán existiendo en todas las culturas y, no consiste en prohibirlo o destruirlo, lo que tenemos que hacer es un uso responsable de ellas.

Tipología de bebidas alcohólicas.

Las bebidas alcohólicas se pueden obtener mediante dos procedimientos:



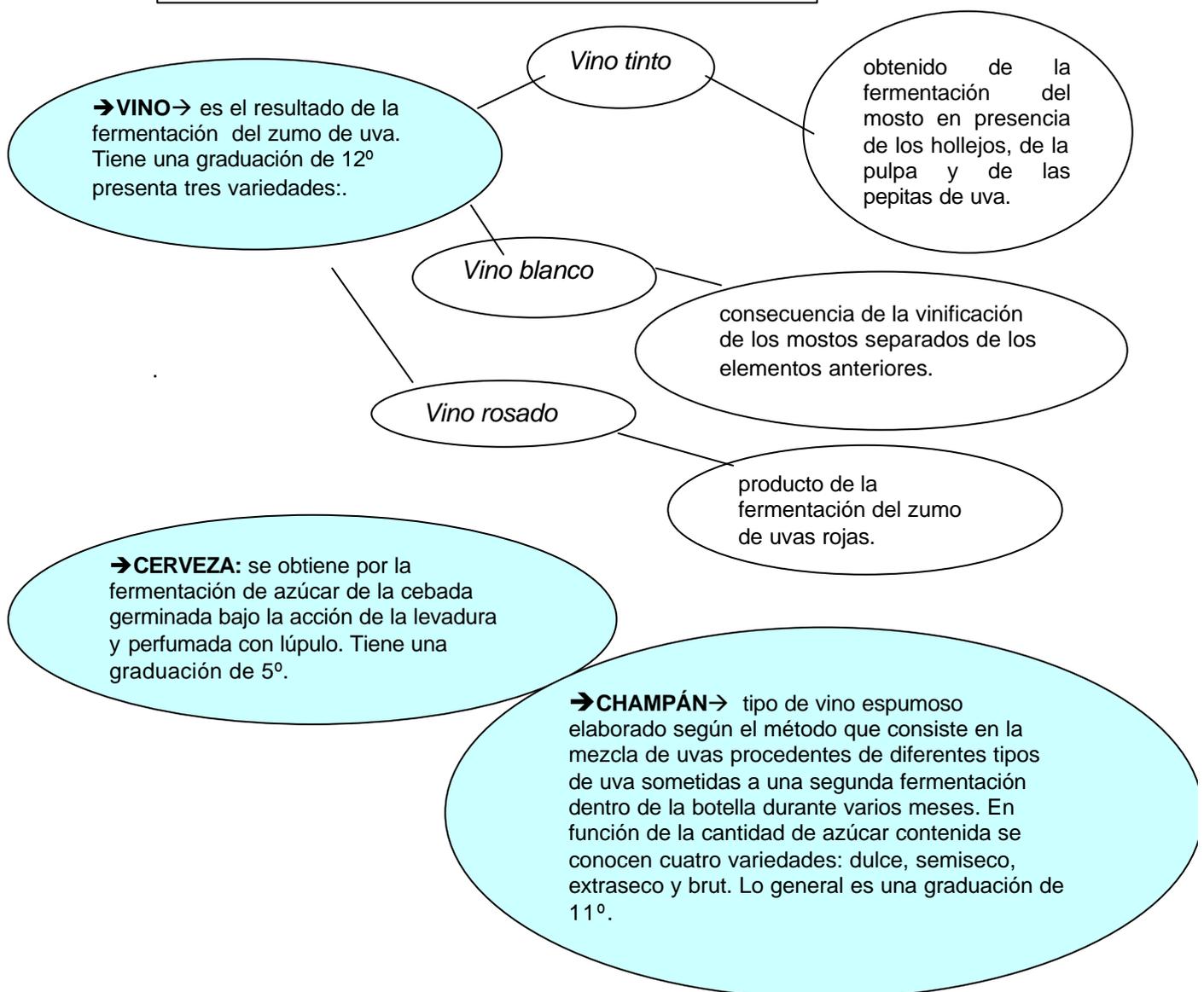
Cada bebida, según su volumen contiene un porcentaje de alcohol puro determinado, éste porcentaje se denomina "grado alcohólico".

Por ejemplo. Una botella de vino que contenga 12° significa que ese vino tiene un 12% de alcohol puro, es decir, 12cl.

El cálculo de contenido de alcohol es muy fácil; sólo basta aplicar una fórmula:

Alcohol en gramos = volumen x porcentaje de alcohol en la bebida x 0,8 (peso en gramos de un mililitro de alcohol).

Dentro de las **bebidas fermentadas** encontramos:



Las **bebidas destiladas** son:

→**COÑAC**→ aguardiente obtenido a partir de la destilación de vinos flojos y añejado posteriormente en toneles de roble. 36° grados.

→**VERMUT**→ es el resultado de la combinación de vino blanco, aguardiente de ajenjo y otras sustancias amargas y tónicas. Sus tres variedades principales están en función de la cantidad y tipo de azúcar contenido: blanco, dry, y rojo. 16° grados de alcohol.

→**WHISKY**→ es un aguardiente obtenido a partir de la destilación de la cebada tostada, es decir, de la malta. Su contenido alcohólico es muy alto situándose en los 43°. Existen dos variedades de maíz y , de malta conocido como "Bourbon".

→**RON**→ se obtiene por la destilación del sustrato de la fermentación del jugo de la caña de azúcar. Tiene dos variedades principales: ron blanco y ron negro coloreado con una solución de azúcar quemado al finalizar la fermentación. 40°.

→**GINEBRA**→ aguardiente de cereales, aromatizado principalmente con bayas de enebro. Su graduación alcohólica se sitúa alrededor de los 40°. Sus principales variedades son la Gin, de origen inglés, y la Jenever, de origen holandés

→**VODKA**→ aguardiente de alta graduación obtenido a partir de cereales- principalmente centeno, maíz y cebada- o de patatas.40°.

CONSECUENCIAS DEL ALCOHOL.

CONSECUENCIAS EN EL ORGANISMO.



ALTERACIONES

Lo que caracteriza a las bebidas alcohólicas entre sus componentes es sobre todo el alcohol y el agua por lo que, como fuente de vitaminas y minerales son de poco interés porque tienen muy poca cantidad.

Las alteraciones asociadas a un consumo habitual de alcohol son:

- ♣ Hepatitis y cirrosis hepática en el hígado ya que es allí donde principalmente se metaboliza el alcohol.
- ♣ Alteraciones en diversos órganos del aparato digestivo como: grietas en el esófago, gastritis, o, alteraciones en el tránsito intestinal.
- ♣ Alteraciones cerebrales que evolucionan hacia pérdida de facultades intelectuales, demencias que terminan en comportamientos alterados y regresivos donde predominan los estados depresivos.
- ♣ El alcohol al establecer una fuerte tolerancia y dependencia tanto física como psicológica puede provocar un Síntoma de abstinencia cuando se suprime su ingesta siendo el síndrome más leve el "síndrome de alarma" caracterizado por:
 - Temblor matutino en la lengua, labios y dedos de las manos.
 - Náuseas.
 - Ansiedad.
 - Depresión leve
 - Cansancio.

Los síntomas suelen mejorar con la toma matutina de pequeñas cantidades de bebidas alcohólicas

Cuando el síndrome está muy avanzado se produce un cuadro que se llama Delirium Tremens y que precisa urgente intervención médica.

Si te ocurre algo parecido busca ayuda de un profesional, para ello, al final de la guía te proporcionamos un directorio de recursos donde puedes dirigirte si tienes alguna duda.

PROBLEMAS ASOCIADOS AL CONSUMO DE ALCOHOL.

Los efectos del alcohol sobre la conducta van a ser diferentes en función de las características personales de quien lo consume: edad, sexo, peso, etc.... aunque, se ha comprobado que origina violencia y agresividad.

La intoxicación alcohólica aguda o borrachera, es un estado desadaptativo caracterizado por la existencia de alteraciones conductuales objetivas y subjetivas que interfieren con el funcionamiento social, físico y psíquico

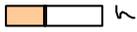
Aunque los efectos sobre la conducta varían en función de la personalidad del sujeto y del medio pero, se pueden distinguir 4 niveles de intoxicación en función del grado de alcoholemia:

FASES	EFECTOS
1ª) dosis inferior a 0.5grs/litro	Aparece cierto bienestar.
2ª) dosis: 0.5-0.8grs/ltr	Comienzo de intoxicación alcohólica aguda; comienza a exaltarse el estado de ánimo. Puede sentirse seguridad.
3ª) dosis: 0,8-1,5grs/ltr.	Coincide con la 2ª fase; los reflejos se alteran y los movimientos se hacen más lentos. La persona empieza discutir y a tomar iniciativas sin control.
4ª) dosis: 1,5-4grs/ltr.	Se produce una pérdida de equilibrio, aparece doble visión y sigue alterándose la conducta.
5ª) dosis mayor de 4grs/ltr.	Estado de sueño profundo de tipo comatoso pudiendo llegar al fallecimiento por depresión bulbar del sistema nervioso.

Las consecuencias del alcohol también afectan a los órdenes de lo personal, familiar, laboral y social ya que la dependencia al alcohol presenta trastornos de la personalidad y de la conducta que repercuten primero en la familia, y después en la sociedad

Existen centros especializados en el tratamiento de personas alcohólicas y en la ayuda y, asesoramiento a sus familias.

Si conoces a alguien con algún problema o tienes alguna duda, acude a ellos para que te ayuden (ver directorio de recursos del final de la guía).



EL TABACO:

El tabaco proviene de una planta (nicotina tabacum) que a través de diferentes procesos de cultivo e industrialización se hacen aptas para ser fumadas ya sea en forma de cigarrillo, cigarro o pipa.

El fumar es hoy un hábito social aceptado, pero el uso del tabaco ha ido variando a lo largo de la historia en función de los intereses y creencias de cada sociedad.

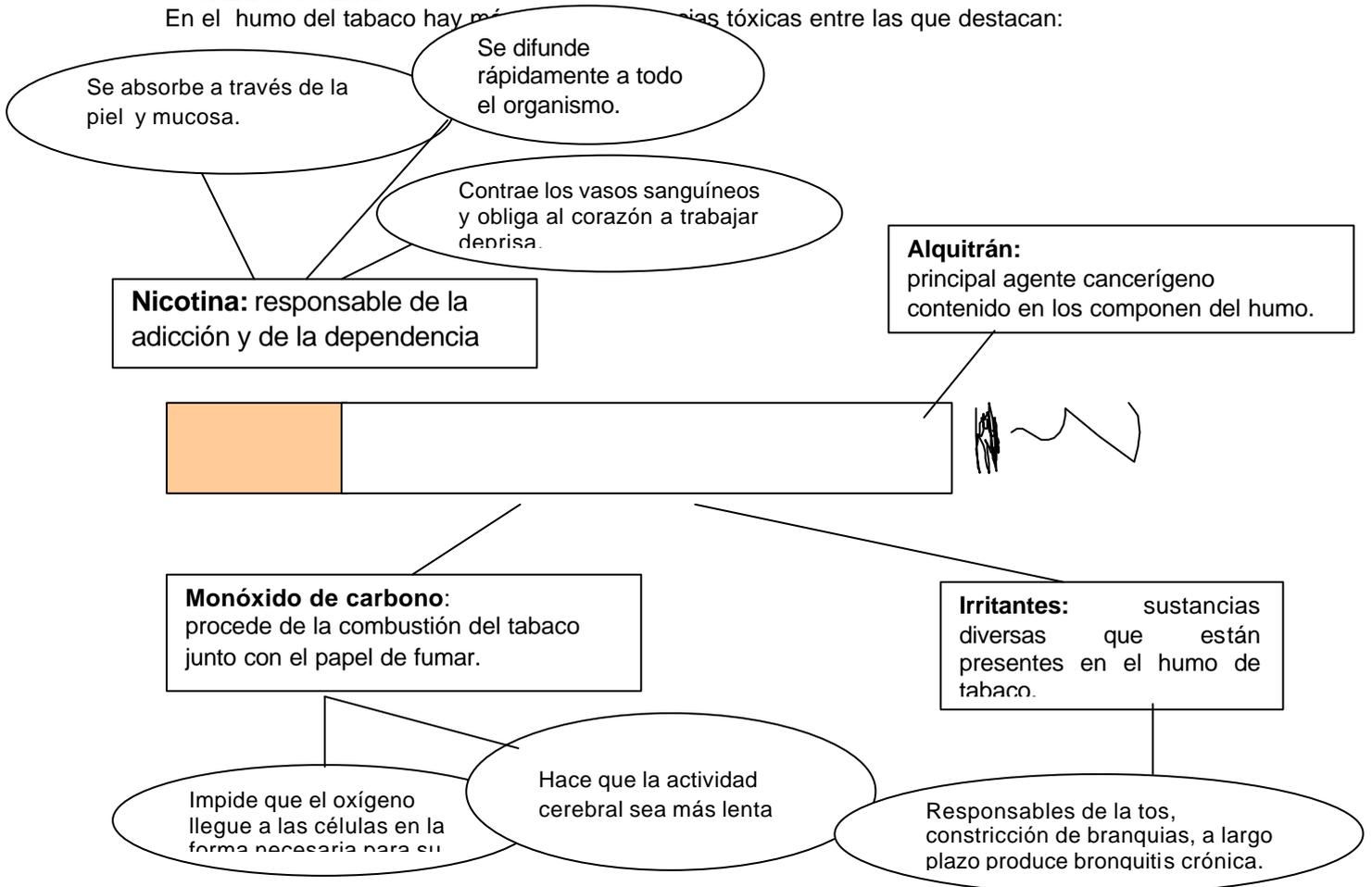
Aunque en la actualidad constituye un grave problema para la salud no se considera como una drogodependencia ya que, en apariencia no existen alteraciones importantes en el fumador en cuanto a su carácter y a su comportamiento social.

Fumar por primera vez suele ser una experiencia desagradable sin embargo la sensación de integración en el grupo. El no ser menos que otros, son razones más poderosas que la "borrachera" del primer cigarrillo.

Mientras tanto, las sustancias que componen el tabaco irán haciendo su labor: *intoxicar progresivamente el organismo* y, si esta intoxicación se mantiene en el tiempo el consumo de tabaco dejará de ser algo que se hace solamente en compañía de alguien y se habrá convertido en un hábito personal, se fuma en cualquier momento y comenzará a desarrollarse dependencia fisiológica y psicológica.

☛ SABIAS QUE.....

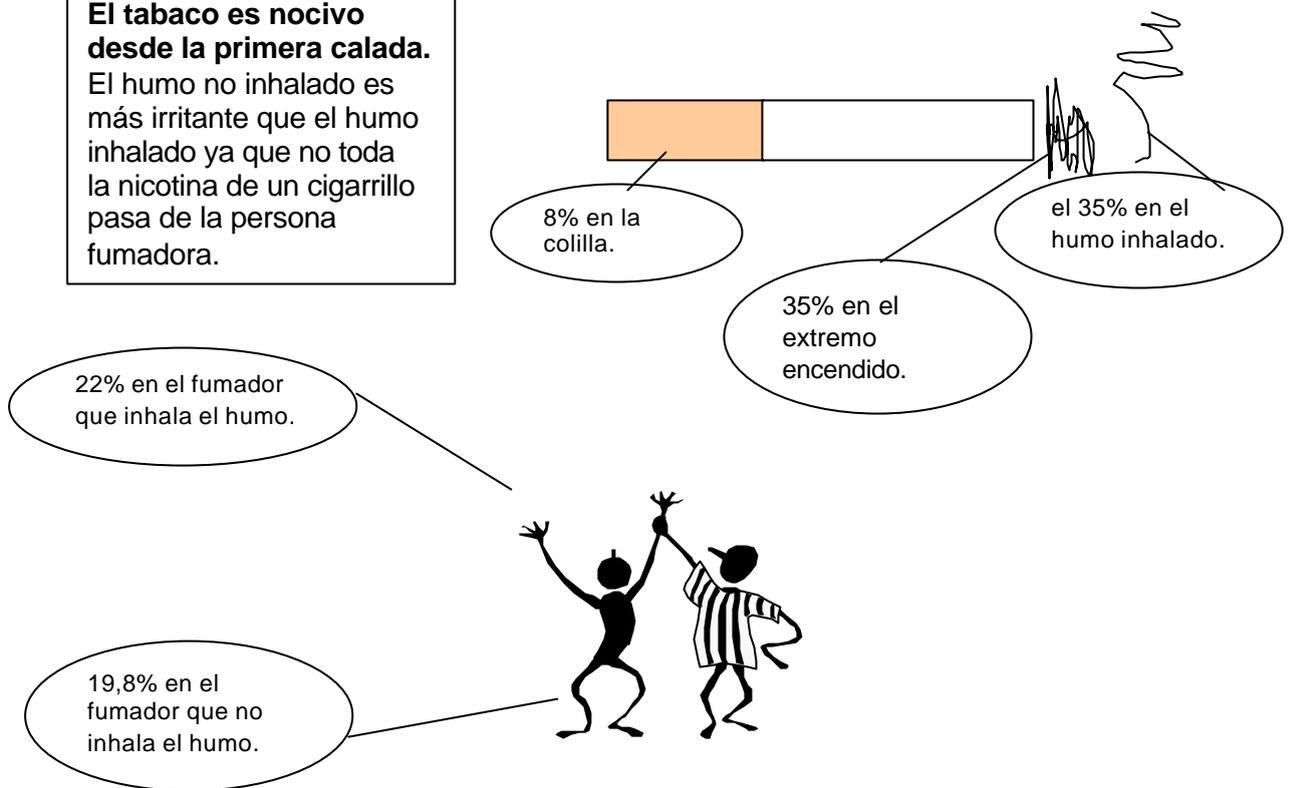
En el humo del tabaco hay *m* sustancias tóxicas entre las que destacan:



A los 7 segundos de la primera calada la nicotina ya ha llegado al cerebro a través de la sangre.

Si la nicotina de un solo cigarrillo se inyectara directamente en la sangre bastaría para matar a una persona.

El tabaco es nocivo desde la primera calada.
El humo no inhalado es más irritante que el humo inhalado ya que no toda la nicotina de un cigarrillo pasa de la persona fumadora.





OTRAS SUSTANCIAS SON.....

Drogas de Diseño: Son drogas sintéticas cuya fabricación se hace en laboratorios a partir de componentes químicos y sin ninguna base natural, y son estimulantes. Pueden producir alucinaciones o distorsión de la realidad.

Bajo esta denominación de drogas de síntesis o de diseño se incluye una serie de productos, en su mayor parte en forma de pastillas, que en general, son variantes de las anfetaminas. Tradicionalmente se componían de MDA, MDEA, MBDB, ETCC, entre otros, teniendo todos efectos similares; hoy día, la concentración de estos compuestos en las pastillas es muy baja o nula dejando lugar en algunos casos a otras sustancias que son de más fácil acceso para los laboratorios clandestinos y más baratas, como por ejemplo, la cafeína o la estrignina.

Se presenta en forma de pastillas de diferente forma y color; la más conocida es el Éxtasis, pero también se conoce como EVA, XTC

existe una variante de éxtasis que se conoce como "**éxtasis líquido**" (GHB) que tiene unos efectos impredecibles en el cuerpo humano. Es un líquido incoloro y con un cierto sabor que a veces, puede llegar a provocar la muerte.

Todavía se conoce poco acerca de esta sustancia pero, parece que tiene efectos impredecibles aunque se sabe que provoca somnolencia, confusión, cefalea y desequilibrio llegando a evolucionar hacia un coma con alteraciones respiratorias.

SPEED: es un polvo blanco, inodoro, de sabor amargo, aunque aumenta la capacidad de concentración su abuso desencadena la aparición de alteraciones psicopatológicas.

➤ LAS DROGAS DE DISEÑO NOS AFECTAN.....

Como cualquier otra sustancia puede generar dependencia.

La dosis recreacional de la MDMA se establece para 2mg/Kg. de peso, aunque los efectos pueden variar notablemente entre dos personas de igual peso y en la misma dosis.

Los efectos más comunes son: sudoración sequedad bucal.

Durante un momento puede sentir felicidad, se agudiza el sentido del tacto, olfato, vista, etc....

Como el consumo de esta sustancia se hace generalmente en lugares cerrados y mal ventilados donde las temperaturas y la humedad son bastantes altas, unidas al baile frenético, pueden darse casos en los que los efectos de la MDMA pueden aumentar la temperatura corporal y deshidratación.

Esto puede provocar un colapso, desfallecimiento y en algún caso a la muerte.

Otro mito que ha llevado a situaciones realmente graves a usuarios de esta sustancia es el de que hay que beber mucho agua; lo cierto es que mientras una persona se encuentra bajo los efectos de la MDMA debe hacer lo posible por recuperar todos los líquidos y minerales que pierde a causa de la aceleración pero, para ello, lo mejor no es el agua sola ya que carece de suficientes minerales y hace que disminuya el sodio de la sangre.

Se venden en cápsulas de colores y el hecho de estar fabricadas en laboratorios clandestinos las hace más peligrosas ya que no hay garantías de que las dosis sean las adecuadas pudiendo darse el caso de que se trate de componentes químicos diferentes.

Les suelen cambiar el nombre y el color, pero que no te engañen siempre es lo mismo: química pura cuyos efectos no sabemos con certeza porque están manipulados.

Si vas de “fiesta” y tomas pastillas:

✚ **RECUERDA:**

- **Beber suficiente cantidad de líquidos.**
- **Descansar a ratos para cuidar el agotamiento.**
- **Moverse en autobús, tren, taxi o que te lleve alguien.**
- **Nunca mezclar con alcohol y otras drogas**
- **Abstinencia si padeces del corazón, riñón, hígado o problemas psicológicos.**
- **Si al día siguiente tienes curro pasa.**
- **No repetir pues aumenta los efectos tóxicos.**
- **Acudir al médico al encontrarse mal.**

FARMACOS: comprenden una amplia gama de preparados que pueden obtenerse sin receta médica; ya se trate de medicamentos farmacéuticos como de medicamentos y preparados que se pueden comprar en tiendas.
No sería práctico reproducir una lista de todos los preparados comercializados que pueden ser objeto de abuso, aunque al catalogarse en grupos específicos podemos señalar algunos de ellos:

PSICOFÁRMACOS

➤ **BARBITÚRICOS:** sustancias químicas obtenidas mediante procesos de síntesis en laboratorios

Producen una depresión en el SNC que se traduce en sueño y relajación.

➤ **Benzodiacepinas:** fármacos que se utilizan generalmente en medicina y psiquiatría para tratar trastornos tan variados como la ansiedad, insomnio, etc.; si se toman bajo control médico, con las dosis y el tiempo recomendadas, no suponen ningún riesgo.

disminuyen la ansiedad y facilitan el sueño. Se suele definir como "pirulas" siendo las más conocidas el Rohipnol.

➤ **Anfetaminas:** Es un tipo de droga estimulante del Sistema Nervioso Central; son drogas adictivas capaces de generar dependencia. Se presentan en forma de pastillas de diferente color y forma y suelen producir sensaciones de alerta, confianza y aumenta los niveles de energía y autoestima, hace desaparecer la sensación de hambre y sueño. Pueden ingerirse por vía oral, esnifarse o inyectarse. A veces se usan como estimulante químico para mejorar el rendimiento en una tarea de forma artificial, sin embargo, la energía alcanzada es ficticia y pone al organismo en un sobreesfuerzo.

Comporta un grado de tolerancia, dependencia psíquica variable y síndrome de abstinencia con temblores persistentes, somnolencia, sensación permanente de fatiga y estado de depresión física y mental.

En algunos casos da lugar a trastornos mentales (psicosis de tipo paranoico) con lo que el riesgo de conducta agresivos y violentos es evidente

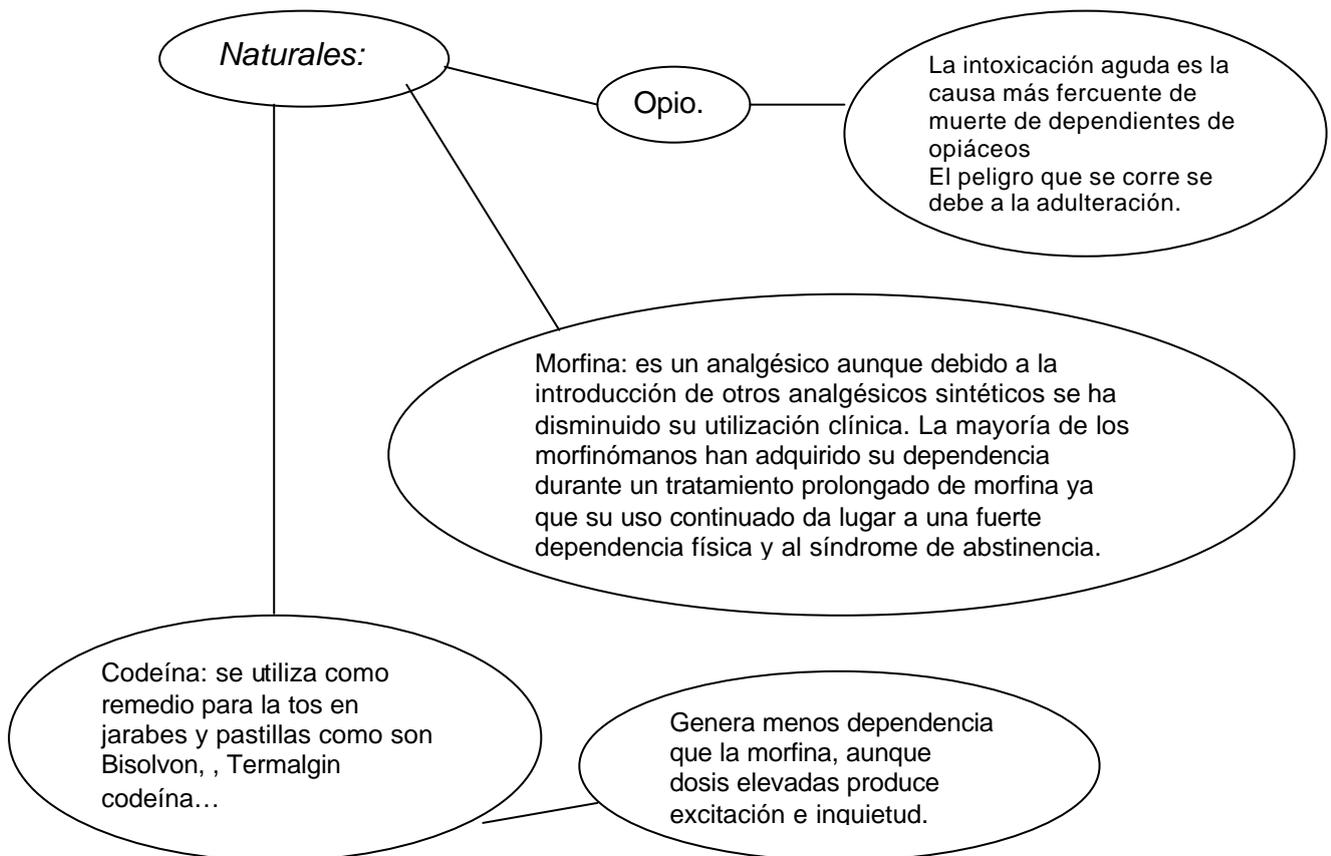
La mezcla con alcohol resulta doblemente peligrosa.

➤ **Antihistamínicos:** son fármacos que evitan o disminuyen los efectos de la histaminia (sustancia química segregada por los tejidos del organismo en las reacciones alérgicas que causan irritación). Se emplean para tratar las alergias nasales, sobre todo la "fiebre del heno", mucosidad, irritante de la nariz, estornudos, etc

➤ **Simpaticomiméticos:** estas drogas tienen la capacidad de producir cambios fisiológicos similares a los producidos por la activación del sistema nervioso simpático. Se emplean como vasoconstrictores o vasodilatadores en el tratamiento de la hipotensión y afecciones cardíacas graves.

Los principales que se venden son preparados para catarros.

Opiáceos: Sustancias derivadas de la planta del opio (*Papaver Somniferum*) que desde hace años se ha utilizado básicamente para aliviar el dolor. El opio contiene muchas sustancias activas llamadas alcaloides que, en algún momento han tenido ciertas indicaciones como remedios:



Semisintéticos:

➤ **Heroína:** su uso comporta graves problemas sociales, legales y de salud. Genera una fuerte dependencia tanto física como a nivel psicológico y comportamental. Se puede administrar vía fumada, esnifada o inyectada; los efectos son siempre los mismos, pero varía su intensidad y la rapidez de

Los efectos de la heroína son iguales que la morfina pero más graves, elimina la sensación de dolor y la percepción; al igual que la morfina presenta una gran dependencia tanto física como psíquica. La heroína es adulterada con numerosos productos a veces muy tóxicos lo que puede producir infecciones graves; cuando se utiliza la vía intravenosa la inyección puede dañar las venas.

Además, si se utilizan jeringuillas para inyectarse o no son estériles se corre el riesgo de infectarse con el VIH.

Sintéticos:

➤ **Metadona:** sustancia sintética, es un analgésico potente similar a la morfina pero sin un efecto sedante tan fuerte. Se utiliza como sustitutivo de la heroína en programas de tratamiento.

Aunque su uso regular puede inducir dependencia se considera que ésta es menos grave que la morfina o la heroína y, más fácil de tratar no obstante la metadona tiene efectos secundarios: aturdimiento, mareos, náuseas, vómitos, boca seca; en casos de abuso pueden aparecer fallos circulatorios y coma profundo.

Alucinógenos: Sustancias capaces de provocar trastornos sensitivos y sensoriales y, por tanto, pueden dar lugar a ilusiones y alucinaciones. Estos trastornos son vividos o modificados según las circunstancias ambientales o personales
Pueden obtenerse de plantas, especialmente de cactus y hongos, o, fabricarse sintéticamente como son:

☛ **Mescalina:**
produce alucinación visual.

Has de saber que el LSD:

☛ **LSD:** es una droga alucinógena o psicodélica que se extrae químicamente. Se toma siempre en forma oral, ingiriendo o tragando los micropapeles impregnados con el LSD.

Provoca un estado de excitación del SNC.
Los efectos que se experimentan cuando se toma LSD son descritos como un viaje porque se experimenta una sensación de traslación a otro lugar

No provoca dependencia pero si produce dependencia psíquica y tolerancia que se pierde rápidamente cuando se deja de tomar

Cannabis: Es una planta de la que se obtienen diferentes sustancias:

☛ **Haschís:** se obtiene de la resina de la planta. Pertenece a la familia de drogas alucinógenas menores con acción depresora sobre el SNC.

Se comercializa en barras de forma alargada y color marrón verdoso;

Aunque apenas genera síntomas de dependencia fisiológica sí produce adicción al crear en la persona que lo fuma un vínculo o necesidad psicológica de volver a fumar, sobre todo en situaciones concretas.

☛ **Marihuana:** se prepara con las hojas secas.

📌 RECUERDA QUE:

Los efectos a corto plazo aparecen con rapidez después de tomar una dosis , y , desaparecen al cabo de unas horas.

Estos efectos suelen ser: sensación de euforia, tendencia a reír y hablar más de lo normal,etc.. si has tomado una dosis más grande, los efectos se aumentan aunque se acompañan de distorsiones en la percepción y en la memoria.

Su consumo reduce tu capacidad por hacer cosas que requieren coordinación y, concentración como por ejemplo: *deporte, conducir o, estudiar.*

Si te acostumbras a tomar haschís siempre que sales de marcha o vas de “fiesta” puedes desarrollar un síndrome amotivacional: todo te da igual, te aislas de la gente y dejas de relacionarte.

Además su consumo prolongado puede provocar una disminución del número y movilidad de los espermatozoides.

Cocaína: es una droga que se extrae de un arbusto que crece en Sudamérica. Pertenec a la familia de las drogas estimulantes ya que actúa sobre el Sistema Nervioso Central activándolo.

Suele tomarse de dos formas: inhalada o snifada, por la fosas nasales, o, inyectada por sí sola o mezclada con otras sustancias.

El “Crack” es clorhidrato de cocaína alterado mediante un proceso químico.

Tanto la cocaína como el crack generan dependencia

Los efectos que produce son: estimulación, euforia, excitación....

Todo acompañado de una serie de manifestaciones físicas resultado del efecto estimulante de la cocaína como son: respiración irregular, hipertensión, arritmias.

Todas estas manifestaciones dependen de la dosis, de la vía de administración y de la forma de consumo.

Aunque no produce dependencia física ni tolerancia, por la forma de administración-inhalada- produce dependencia psíquica que conlleva modificaciones en el estado de ánimo del individuo dando lugar a depresiones e incluso a paranoias.

Sin embargo si se consume por vía intravenosa puede aparecer una dependencia física y, tras su interrupción aparece el síndrome de abstinencia.

Inhalantes: Sustancia volátiles de compuestos orgánicos que pueden estar presentes en gran cantidad de productos domésticos como gomas, colas de impacto, quitamanchas, etc... que al ser aspirados producen una embriaguez o borrachera acompañadas de alegría y de aparente descomposición y, dificultades para ponerse en contacto con la realidad, y que, según la composición de la sustancia inhalada puede llegar a producir coma.
Entre los daños físicos pueden trastornar en el sistema respiratorio daños en el SNC y cerebro; afecciones circulatorias y sanguíneas, daño del hígado y riñones, y, anemia.

La intoxicación por inhalantes es similar a la embriaguez producida por el alcohol con síntomas como: sensación de bienestar, visión borrosa, sueño....

Un consumo crónico genera problemas graves de salud:

- ❖ Trastornos gastrointestinales.
- ❖ Arritmias
- ❖ Alteraciones respiratorias.

A nivel psicológico un riesgo importante es la aparición de alucinaciones.

V.-PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

El consumo de drogas y su vinculación con el mundo laboral se enmarca dentro de la relación de salud y trabajo, y, ésta a su vez en una relación más amplia: condiciones de trabajo y condiciones de vida.

Existen algunos factores como la edad, ausencia de trabajo, el estar parado, que pueden ser factores de riesgo, y nos podrían hacer pensar que el trabajo actúa como factor de protección ante un consumo abusivo de drogas, sin embargo, aunque nos parezca una paradoja, el trabajo puede afectar a la salud de los trabajadores.

Un ambiente hostil, jornadas excesivas de trabajo, sobreesfuerzo físico, insatisfacción, malas condiciones de trabajo, malas relaciones con los compañeros o con el jefe, pueden ser causas de mala salud y de envejecimiento precoz que hacen que en muchas ocasiones se recurra al consumo de determinadas sustancias que nos ayuden a superar o hacer más soportables dichas situaciones; sin embargo, este "remedio" es sólo momentáneo y no soluciona nada.

Por tanto, las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral pueden actuar como factores de riesgo en un proceso multicausal que desencadena, potencia o mantiene un consumo de drogas.

Nos vamos a centrar en las condiciones de trabajo como posibles factores de riesgo de consumo de drogas dentro del mundo laboral, recordando que **Condición de Trabajo** es cualquier característica del puesto de trabajo que puede tener influencia, ya sea positiva o negativa, sobre la salud del trabajador.

La hipótesis de la que partimos es que, si conocemos los factores de riesgo, podremos actuar sobre ellos evitando conductas peligrosas que pueden tener consecuencias negativas tanto para nosotros como para terceros.

Y esto es así porque los efectos que provocan las drogas, son de gran magnitud, pero dentro del medio laboral la gravedad es mayor no solo por los accidentes y enfermedades que se pueden producir a consecuencia de las drogodependencias sino por la repercusión que tienen en la productividad y el clima con relación a la empresa.

Cada sector puede presentar un factor de riesgo, pero como sería muy amplios recogerlos todos, podemos establecer dos grupos principales de riesgo:

- *Elementos de tipo cultural:* aquellas actividades profesionales que se desarrollan en una "cultura" en la que predomina una rutina consumista que conlleva una situación de riesgo como es el caso de la hostelería, comercio y representantes de determinados productos (bebidas alcohólicas, restaurantes, bares...)
- *Factor de especial dureza:* aquellas actividades en las que las condiciones en la que se desarrolla el trabajo someten al trabajador a una situación de estrés o de agresión ambiental que les predispone más fácilmente al consumo como modo de aliviar las tensiones.

Condiciones climatológicas, ritmos / turnos de trabajo, penosidad de las tareas, vivencia de la precariedad en el empleo.... Son circunstancias que condicionan que, en algunos sectores como por ejemplo la construcción, minería etc.... , Las tasas de abuso de drogas resulten más elevadas.

La dureza no solo se refiere a las condiciones de trabajo de las personas que se mueven en ese ambiente sino que también debería ser entendida como una circunstancia que implica una especial peligrosidad para terceras persona

Las sustancias no son lo más peligroso, sino los **usos** que se hagan de ellas. Se consumen drogas porque se pueden integrar en la vida diaria cumpliendo una función y su uso tiene un significado.

A veces se recurre a las drogas como remedios para superar determinadas situaciones, sin embargo, estos usos pueden superar los propios efectos y “beneficio” de las sustancias, llegando a agravar la situación que nos llevó a su consumo. Como por ejemplo:

SUSTANCIA.	SE UTILIZA PARA:	LA REALIDAD ES:
TABACO.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Obtener una mayor sensación de estímulo y energía después de unas horas de trabajo. ◆ Relajarse en situaciones de tensión. ◆ Relajarse en situaciones de cansancio. ◆ Como estímulo para no bajar el ritmo de trabajo. ◆ Como hábito. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La nicotina es una sustancia capaz de generar dependencia, por tanto, su carencia genera ansiedad, que sólo puede ser calmada por otro cigarrillo. ▪ La tolerancia que desarrollamos ante la nicotina hace que cada vez necesitemos más cantidad para sentir los mismo efectos. ▪ Realmente el uso de tabaco hace que nuestra actividad cerebral sea más lenta.
FÁRMACOS	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Para dormir después del estrés del día. ◆ Para aguantar el malestar físico y seguir trabajando. ◆ Para estar despierto. ◆ Como un instrumento para dormir después de una jornada laboral de gran cansancio o ante cambios de turno. ◆ Para tener más energía y no bajar el ritmo. ◆ Para paliar dolores y seguir trabajando. ◆ Para encontrarse mejor y aguantar la rutina del día. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Su uso continuado produce confusión, disminución de la coordinación... ▪ Un consumo abusivo produce dependencia por lo que si se disminuye o suprime la dosis se produce el síndrome de abstinencia que conlleva convulsiones, confusión... ▪ La tolerancia que se genera al uso continuo de los fármacos nos hace incrementar la dosis para conseguir el efecto deseado. ▪ Recurrir a la toma de medicamentos para soportar determinadas situaciones puede hacer que no sepamos solucionar los problemas sin su ingesta. ▪ Puede hacer que perdamos la percepción de la realidad.

<p>HACHÍS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Para aguantar la monotonía. ◆ Para relajarse. ◆ Para pasar las horas más entretenido. ◆ Para elevar el ánimo. ◆ Para aliviar el aburrimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dosis elevadas provocan confusión. ▪ A largo plazo un consumo excesivo, provoca alteraciones en el sistema reproductor. ▪ Genera una percepción alterada de la realidad.
<p>HEROÍNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para aguantar el trabajo monótono y rutinario. ▪ Para superar el malestar físico y psíquico. ▪ Para evitar el síndrome de abstinencia. ▪ Para no preocuparse de los problemas. ▪ Para no preocuparse de enfrentamientos con superiores o problemas con compañeros. ▪ Para sentirse felices. ▪ Para evitar dolores y para dormir. ▪ Para sentirse a gusto consigo mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distorsionamos la realidad. ▪ Disminuye nuestra capacidad de reacción y nuestros reflejos. ▪ Genera trastornos de la personalidad. ▪ Genera además de una dependencia psicológica, una dependencia física que obliga a nuestro organismo a “pedir” más sustancia para mantener el mismo ritmo de vida ▪ Provoca graves problemas psicológicos que nos impiden el desarrollo normal de nuestra actividad.
<p>COCAÍNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para aguantar largas jornadas de trabajo. ▪ Para aguantar la presión del trabajo. ▪ Para elevar el nivel de agresividad. (Ser más asertivo). ▪ Para paliar el cansancio y el poco descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distorsionamos la realidad. ▪ Disminuye nuestra capacidad de reacción y nuestros reflejos. ▪ Genera trastornos de la personalidad. ▪ Puede dar lugar a la aparición de ideas paranoides que desencadenan un estado de confusión. ▪ Provoca graves problemas psicológicos que nos impiden el desarrollo normal de nuestra actividad.

En general todas las sustancias afectan a la seguridad profesional y la productividad de forma desfavorable a los trabajadores ya que el rendimiento se ve perjudicado y afectado de la siguiente forma:

- Tiempo de reacción: lentitud en reflejos.
- Ejecución motriz: daño de la facultad de movimiento y pérdida de coordinación que puede desencadenar en un accidente.
- Visión disminuida: deterioro de la vista, visión borrosa.
- Emoción y humor: agresividad, depresión...
- Facultad de aprendizaje y memoria: pérdida de la concentración.

Todos estos factores pueden conllevar conductas de riesgo que deriven en accidentes, incluso mortales en muchos casos.

El peligro se incrementa si además se ha realizado un **policonsumo**, es decir, se han consumido más de una sustancia.

A continuación te presentamos los factores de riesgo que pueden existir según determinadas condiciones de trabajo y sus posibles medidas de prevención:

Factores de riesgo Condiciones Medioambientales.



Climatología, trabajo al aire

libre: las inclemencias del tiempo hacen que los trabajadores recurran a bebidas alcohólicas para calmar la sed o mitigar el frío.

El trabajo al aire libre por su dureza fomenta además del consumo de tabaco, otras drogas no alcohólicas.

Temperatura:



Calor: determinante de la fatiga industrial (fisiológica y nerviosa) pudiendo producir estrés térmico.

El calor excesivo merma la producción obligando al trabajador a gastar más energía para mantener su rendimiento.



Frío: reduce la atención y aumenta el malestar. Predispone a la bebida de alta graduación y se bebe más.

Medidas de prevención.

→ Ir con ropa adecuada a cada circunstancia y época del año.

→ Instalaciones adecuadas para paliar la sed y mitigar el frío: máquinas de refrescos, surtidores de agua, etc....

→ No tomar alcohol para combatir el frío porque no se soluciona el problema.

→ Llevar termos para el campo.

→ Información y formación sobre alcohol y otras drogas.

→ Reducción del tiempo de exposición, pausa...

→ Ventilación y refrigeración adecuadas.

→ Equipos de protección personal.

→ Instalaciones de refrescos y agua.

→ Si se tiene sed beber agua, zumos etc.... que ayudan a reponer minerales y azúcar..

→ Información y formación sobre alcohol y otras drogas.



Contaminación ambiental: polvo ambiental, residuos, humos, disolvente, vapores, partículas en suspensión, etc...., que producen sequedad de garganta y boca dando sensación de sed, por lo que se recurre al alcohol para paliarla.

El alcohol puede aumentar el efecto de muchas sustancias tóxicas.

→ Leer las instrucciones de utilización de los materiales.

→ En caso de intoxicación llamar al Instituto de Toxicología para recibir información adecuada ante la intoxicación.

→ Sistemas adecuados de extracción.

→ Control de tiempo de exposición.

→ Instalación de bebidas adecuadas.

→ Tomar leche, zumos etc...., para paliar los efectos tóxicos de determinadas sustancias.

→ Información y formación sobre alcohol y otras drogas.

Contaminación acústica:



Ruido: factor generador de estrés, aumenta la tensión arterial, provoca trastornos nerviosos como por ejemplo: irritabilidad, dolores de cabeza, trastornos del sueño..., recurriendo en muchos casos a fármacos.

→ Actuar sobre el foco emisor utilizando la maquinaria que lo reduzca al mínimo.

→ Disminución de la jornada estableciendo pausas.

→ Información y formación sobre alcohol y otras drogas así como sus efectos sobre el organismo.

Factores de riesgo. Condiciones de organización.



Jornadas: el tiempo de trabajo repercute directamente en el grado de tensión, en la fatiga. Efectos anti-socializantes.



Trabajo a turnos y trabajo nocturno: alteración del ritmo biológico, trastornos de la salud, trastornos del sueño, que potencian el consumo de fármacos, tabaco, alcohol, etc....



Pausas y descansos: no tener descansos impide la recuperación y la modulación de la tensión, fatiga, afectando a la seguridad del trabajo.

Medidas de prevención.

→ Reducción del turno de noche.

→ Diseño ergonómico del puesto de trabajo.

→ Organización planificada del trabajo nocturno.

→ Fijación de pausas adecuadas para las comidas y pausas durante los turnos.

→ Posibilidad de elección de turnos por los trabajadores.

→ Posibilidad de comidas y bebidas calientes en el trabajo.

→ Proporcionar información técnica sobre hábitos de sueño.

→ Llegar descansado al trabajo.

Factores de riesgo. Condiciones psicosociales.



Sistemas de remuneración:

En horas y días: potencia vivir al día, mecanismo perfecto para el consumo diario de drogas.

Por rendimiento, produce un ritmo excesivo que incita a renunciar a la seguridad en el trabajo, esfuerzo excesivo y largas jornadas laborales. Aumenta la sensación de competencia.

Trabajos en cadena y ritmos de producción: provoca carga estática y dinámica, fatiga tanto física como mental, problemas traumatológicos, musculares, dolores de cabeza. Todo lo cual potencia el consumo de fármacos de forma habitual para vencer los dolores; llegando en muchos casos a la automedicación.



Movilidad y frecuentes desplazamientos:

Alejan de la familia y dificulta relaciones sociales, aislamiento, lo que produce un incremento del consumo de alcohol y drogas para mitigar la soledad.



Disponibilidad de la sustancia:

Se da en profesiones con disponibilidad y accesibilidad a drogas (fármacos, alcohol, etc....).

El alcohol sirve como mediador en la venta y atención al cliente.



Precariedad laboral y expedientes de regulación de empleo:

Pueden llegar a aceptar condiciones de trabajo insalubres y penosas.

Medidas de prevención.

→ Posibilitar sistemas de remuneración por tiempo, mejor mensual.

→ Hay que tener en cuenta variables individuales para establecer ritmos.

→ Hacer descansos.

→ Diseños ergonómicos del puesto de trabajo.

→ Posibilidad de acceso a lugares de descanso y ocio.

→ Hacer descansos de sueño y relajación antes de volver al trabajo.

→ Análisis específico y mejora de las condiciones generales de trabajo.

→ Reducción de la jornada.

→ Trabajo en grupo, no solo.

→ Concienciación y educación para la salud específica.

→ Proporcionar estabilidad en el empleo.

Como conclusión podemos decir que el consumo de drogas puede tener como consecuencia la ineficacia en el trabajo, absentismo, aumento de cambios de empleados y accidentes en casos mortales.

Incluso el consumo escaso de sustancias tóxicas puede conducir a problemas graves en el lugar de trabajo como por ejemplo:

- El consumo moderado de alcohol durante las comidas puede considerarse como aceptable y se da poca importancia para muchas personas, pero si vas a trabajar puede tener consecuencias graves en el puesto de trabajo, en especial si se ha de conducir o manejar maquinaria pesada.
- Consumo ocasional de hachís puede dar lugar a problemas si tienes que utilizar algún tipo de máquinas.
- La ingesta de fármacos, tranquilizantes, etc... puede tener los mismos riesgos si se ha de conducir o realizar alguna tarea que requiera destreza manual y capacidad de concentración.

Hasta ahora hemos hablado de las consecuencias de trabajar bajo los efectos de las drogas, pero quizá todavía no estás trabajando o, quieras cambiar, por eso:

SI VAS A EMPEZAR A TRABAJAR O ESTÁS BUSCANDO TRABAJO HAS DE SABER QUÉ...

➡ Lo habitual es que tengas que pasar por una entrevista de selección de personal.

Si piensas que el alcohol te va a ayudar a estar más relajado, o tener las ideas más claras o que te va a ayudar a quitar el “miedo escénico”...

⚡ RECUERDA

- ❖ El alcohol nos hace distorsionar la realidad, por lo que puedes hacer o decir cosas que no querías.
- ❖ Lejos de ser un estimulante, es un depresor del Sistema Nervioso Central por lo que disminuye nuestra capacidad de reaccionar, “nos quita reflejos”.
- ❖ Puede provocarnos un estado de euforia excesiva que nos lleve a tener una conducta indebida, con una actitud demasiado agresiva o demasiado “simpática” con el entrevistador.

➡ Si tienes que pasar por una prueba práctica.

Por los mismos motivos que antes...

- ❖ Disminuyen nuestra capacidad de concentración
- ❖ Entorpecen nuestros movimientos al disminuir nuestros reflejos.
- ❖ Hace que sobredimensionemos nuestras capacidades

Lo mismo ocurre con las pastillas, bien si las usas como tranquilizantes o como estimulantes. Las drogas no son buenas compañeras para solucionar los problemas...

➡ Todas las empresas hacen un reconocimiento médico antes de firmar el contrato

- ❖ La interpretación clínica de la prueba depende de diversos factores: la metabolización de la sustancia, el tiempo transcurrido desde la ingesta, la cantidad, pureza, etc... Cada droga tiene distintos grados de eliminación, unos se eliminan más rápidamente que otros. Por ejemplo, con el haschís pueden detectarse consumos cercanos al mes.
- ❖ Determinadas sustancias, como los derivados opiáceos (ver capítulo...) pueden ser detectados en estos reconocimientos. Muchos medicamentos contienen opiáceos lo que altera la validez de la prueba.

Así, si has tomado algún medicamento como Bisolvon, Termagil, Sosegon, en definitiva, cualquier medicamento que contenga codeína, avísalo durante el reconocimiento médico

La detección de sustancias, en muchos casos, puede suponer una vulneración de TUS DERECHOS. Ante cualquier duda CONSÚLTANOS

Las pruebas no miden la productividad laboral.

VI. -LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.

- ♣ El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección a la salud de los trabajadores mediante la protección de riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley su pilar fundamental.

- ♣ Además existen otros compromisos internacionales contraídos con la Organización Internacional del Trabajo(OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- ♣ De la presencia de España en la Unión Europea se derivan otras consecuencias jurídicas en el campo de seguridad y salud laboral.
- ♣ En la actualidad la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el pilar fundamental sobre el que se asienta la normativa española sobre seguridad y salud en el trabajo.

La Ley nació con el objetivo de unificar la normativa existente, hasta el momento dispersa, que había sobre seguridad y salud laboral, y de actualizar los aspectos técnicos de las medidas de prevención que necesitan para ser realmente efectivas.

Uno de los propósitos que persigue la Ley es fomentar una **cultura preventiva**.

- ♣ La normativa sobre la Prevención de Riesgos Laborales:
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Disposiciones que la complementan como Reales Decretos, Órdenes Ministeriales.
 - Otras normas convenios Colectivos que establezcan la adopción de medidas de seguridad en el ámbito laboral.

Entre las Disposiciones que complementan la Ley, están las que se derivan de la trasposición de la Directivas Comunitarias de la Unión Europea, entre ellas tenemos las normas que se publicaron en el BOE en 1997, como:

- ⇒ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- ⇒ **Orden de 22 de abril de 1997** por el que se regula el régimen de funcionamiento de la Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
- ⇒ **Orden de 27 de junio de 1997** por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como Servicios de Prevención Ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- ⇒ Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), sobre disposiciones mínimas en materia de **señalización** de seguridad y salud en el trabajo.
- ⇒ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, (BOE nº 97 del 23-4-1997), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los **lugares de trabajo**.

- ⇒ Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, (BOE nº 97 del 23-4-1997), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la **manipulación manual de cargas** que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- ⇒ Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, (BOE nº 97 del 23-4-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**.
- ⇒ Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, (BOE nº124 del 24-5-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes **biológicos** durante el trabajo.
- ⇒ Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, (BOE nº124 del 24-5-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes **cancerígenos** durante el trabajo.
- ⇒ Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, (BOE nº 124 del 24-5-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual**.
- ⇒ Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, (BOE nº 188 del 7-8-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de **equipos de trabajo**.
- ⇒ Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, (BOE nº 188 del 7-8-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los **buques de pesca**.

LEGISLACIÓN SOBRE DROGAS:

Aunque la drogodependencia no es un delito, existe una amplia legislación sobre el tema sobre todo por lo que se refiere al tráfico de drogas. Contar con todas las normativas sería muy aburrido y además no os afecta aunque si es conveniente que sepáis algunas normas relativas a las drogas.

El ser drogodependiente no constituye un delito pero sí lo es consumir en la calle o, portar droga ilegal. El consumo en lugares públicos puede dar lugar a una sanción administrativa, el llevar droga tampoco es un delito aunque la sustancia será incautada por los agentes y se procederá a una sanción administrativa, si bien la cantidad de droga que se lleva es lo suficientemente grande como para pensar que iba destinada al tráfico puede dictarse una condena judicial de cárcel por delito contra la salud pública.

Una de las primeras normas que encontramos referida a la droga está en la Constitución Española en cuyo artículo 43 se establece:

- 1". -se reconoce el derecho a la protección de la salud.
2. -competen a los poderes públicos organizar y tutelar las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.
3. - los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio".

LEGISLACIÓN LABORAL.

En el ámbito laboral encontramos legislación referente a la Prevención de Riesgos Laborales.

Los derechos del trabajador están representados en:

- * Derechos Fundamentales:

⊃ Principio de Igualdad de trato de discriminación: artículo 14 de la CE, Art.4.2a y 17.1 RDL 1/95, Estatuto de trabajadores, Art.22.4 Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Art.315 y 512 LO10/95 del Código Penal.

El Principio de igualdad de trato informa de manera decidida a nuestro ordenamiento desde la Constitución en su artículo 14, según el cual, ningún ciudadano debe ser discriminado o tratado de forma diferente en ningún ámbito o aspecto de su vida, por razón de la condición o circunstancia personal.

En la esfera laboral, el derecho a no ser discriminado para el empleo (Art.42 ET) se extiende tanto a los ciudadanos que pretenden acceder a un puesto de trabajo como a los que ya tienen condición de trabajadores una vez empleados. Así, si el empresario ha conocido la condición drogodependiente de un trabajador con el consentimiento de éste a través de los mecanismos de prevención laboral, tampoco puede utilizar ese dato con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”

Las discriminaciones en el empleo o la denegación de cualquier prestación a la que se tenga derecho, por razones de enfermedad han merecido el reproche penal recogiéndose el castigo de tales conductas con penas de prisión e inhabilitación como establece el Código Penal.

⊃ Derecho a la intimidad e imagen respecto a la dignidad: recogido en el Art.18.1 CE, Art.1.1, 1.2, 1.3 LO 1/82, ET RD/1795, Ley de Prevención de Riesgos Laborales L31/95, Art.22.2, 22.3 y 22.4.

El derecho a la intimidad personal y a la propia imagen es otro de los Derechos Fundamentales que son transgredidos con respecto a trabajadores drogodependientes.

Cualquier persona con problemas derivados del alcohol u otras drogas tiene el derecho- amparado por el ordenamiento jurídico- de mantener en secreto esta circunstancia personal, que no debe ser revelada sin su consentimiento expreso. En el ámbito laboral viene formulado por diversas normas y concretamente referido a la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art.22) sobre vigilancia de salud). Esta Ley establece cuatro principios para la aplicación del derecho a la intimidad que son válida para cualquier reconocimiento médico en el marco laboral:

- 1.- respeto a la intimidad, dignidad y confidencialidad.
- 2.- comunicación de resultado a los trabajadores.
- 3.- no utilización de datos en perjuicio del trabajador.
- 4.- no comunicación de los datos al empresario sin el consentimiento expreso del trabajador.

El Derecho a la intimidad está protegido y amparado en el Código Penal que castiga con pena de prisión a quién “revele secretos ajenos” que haya conocido por razón de oficio o sus relaciones laborales que divulgue o comunique incumpliendo su obligación

Asimismo, el artículo 42 del Reglamento de los Servicios médicos de Empresa plantea que el personal de estos servicios “queda obligado por el secreto profesional a no revelar ningún dato conocido por el cumplimiento de las misiones que les son confiadas”.

⊃ Derecho a la salud: referencias en Art.43.1 y 43.2 CE, Art.1.2, 3.2, 10.3, 10.6 y 10.9 L14/86 General de Sanidad, Art.4.2d y 20.4 RDL 1/95.

El derecho a la salud es un derecho básico que aparece en la Constitución (AR 43) como un derecho que deben garantizar los poderes públicos. Es un derecho general que acoge los principios de igualdad y confidencialidad. Pero también es un derecho que se concilia con la libertad personal ya que la aceptación de los reconocimientos y tratamientos de la enfermedad es voluntaria, salvo que suponga riesgo para la salud pública, incapacidad o urgencia.

En el campo laboral la ley otorga al empresario el deber de velar por la integridad física del trabajador y la facultad de “verificar” la enfermedad accidente alegando para justificar la falta de asistencia al trabajo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

⇒ Derecho al trabajo, ocupación efectiva y promoción: Art. 35.1 CE, Art.4.2d, Art. 20.4 RDL 1/95 de ET, Art.1.2, 3.2, 10.3, 10.6 y 10.9 Ley 14/86 General Sanidad.

El derecho al trabajo, profesión y promoción tiene rango constitucional y viene formulado en el Art.35.1 CE. El principio general tiene plena relación con el de no discriminación ya que garantiza que todo ciudadano tiene derecho a ocupar un empleo, elegir su profesión y obtener una promoción adecuada y una remuneración justa.

Las intervenciones ante la problemática del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral están condicionadas por la normativa existente, tanto laboral con de protección social.

La CE, en su artículo 41, atribuye a los poderes públicos la responsabilidad de garantizar “asistencia y prestaciones sociales suficientes”; hay que distinguir dos ámbitos de protección:

● El contributivo o de Seguridad social: Que otorga determinadas prestaciones previstas a trabajadores asalariados o autónomos que reúnan los requisitos mínimos.

● No contributivo: que otorga determinadas ayudas o prestaciones a cualquier ciudadano que se halle en situación de necesidad y en determinadas circunstancias y, a los trabajadores o autónomo que, aunque hayan cotizado en alguna medida, no lo han llegado a reunir los requisitos mínimos de seguridad social.

Una relación laboral, como hemos dicho al principio, puede quedar rota por diferentes razones; una razón que no hemos mencionado se debe a la voluntad unilateral del empresario debido al incumplimiento contractual del trabajador, es decir, por acumulación de faltas.

En materia de drogas son consideradas como faltas:

- Falta leve, la embriaguez no habitual en el trabajo.
- Falta grave, la embriaguez habitual en el trabajo.
- Falta muy grave, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo

La LPRL, en su artículo 22 sobre Vigilancia de la Salud establece que la empresa debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia debe realizarse siempre con el consentimiento del trabajador, lo mismo ocurre con cualquier reconocimiento médico que se pretenda realizar. Así todo reconocimiento que el empresario desee llevar a cabo debe contar con las siguientes características:

- ⇒ Voluntariedad por parte de los trabajadores.
- ⇒ Realizadas por personal sanitario con competencia técnica.
- ⇒ Derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad.
- ⇒ Los resultados deben ser comunicados a los trabajadores afectados.
- ⇒ El acceso a información médica sólo para personal médico y autoridades sanitarias.
- ⇒ No podrán ser usados con fines discriminatorios.

ANTE UN PROBLEMA DE ÁMBITO LABORAL

RECUERDA:

- ◆ El empresario tiene la obligación de formarte e informarte sobre riesgos laborales, sobre todo lo relacionado con el trabajo que vayas a realizar.
- ◆ El empresario debe cuidar y vigilar por la salud de los trabajadores, por lo que debe adecuar el lugar de trabajo de manera que exista el menor peligro para ellos.
- ◆ Debe facilitar a sus trabajadores, si su puesto lo requiere, el equipo de protección necesario ya sea colectivo o individual.
- ◆ Si la empresa te facilita todo lo necesario para minimizar o evitar peligros, tu obligación es utilizar toda la información así como el equipo de protección.
- ◆ En las empresas deben existir unos delegados de prevención que son los encargados de velar por la seguridad de los trabajadores y, de asegurarse que la empresa cumple con su parte para facilitar el trabajo de sus empleados, por eso, si consideras que la empresa no cumple con su parte o que existe algún riesgo, no dudes en acudir a tus delegados de prevención para que actúen.
- ◆ Recuerda que tú trabajo es tan importante como el del empresario así que no dudes en hacer valer tus derechos.

Si quieres más información o tienes alguna duda, acude a tu sindicato más cercano.

Allí te ayudarán y te aconsejarán.

El alcoholismo y otras drogodependencias son una cuestión de salud, y como tal deben considerarse y tratarse.



Las condiciones de trabajo, el contexto en el que se realizan las tareas laborales, tienen una repercusión directa sobre nosotros, tanto en positivo como en negativo.



El trabajador con problemas derivados del uso indebido del alcohol u otras drogas, tiene derecho al acceso a alternativas positivas para su normal rehabilitación, sin que esto suponga un perjuicio en el mantenimiento de su puesto de trabajo.



Durante el proceso de inserción de un trabajador drogodependiente **sólo** el paso del síndrome de abstinencia es una etapa incompatible con la actividad laboral.



En las restantes etapas de la inserción, la incorporación al trabajo reporta al trabajador múltiples beneficios (apoyo, actividad, etc.) y es una medida terapéuticamente aconsejable.



La solución del problema de uso indebido de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral pasa, necesariamente por crear unas condiciones de trabajo saludables y por el diseño de Planes de Prevención y de Rehabilitación en las empresas.



En ningún caso debemos consentir la realización de pruebas de detección del consumo de drogas encubiertas en los reconocimientos médicos ordinarios.



Debemos vigilar que la actuación de las Mutuas se realicen de acuerdo con lo que establece la Ley, respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad del trabajador.



Si detectas alguna conducta discriminatoria con un trabajador con problemas de consumo de alcohol y otras drogas denúncialo por vía legal.

ANEXO I

DIRECTORIO DE RECURSOS

¡ACUDE A TU SINDICATO!

<p>UGT- ANDALUCIA C/ Antonio Salado, 12 41002 Sevilla Tfno: 95/450 63 00 Fax: 95/ 450 63 03</p>	<p>UGT- CATALUNYA Rambla Santa Mónica, 10 08002 Barcelona Tfno: 93/304 68 00 Fax: 93/304 68 25</p>
<p>UGT-ARAGON C/Don Pedro de Luna, 22 50010 Zaragoza Tfno: 976-348160 Fax. 976-315211</p>	<p>UGT-EUSKADI C/Colón de Larreategui, 46 48011 Bilbao Tfno: 94-423.38.08 Fax. 94-423-16-68</p>
<p>UGT-ASTURIAS Plaza Gral. Ordoñez, 1 33007 Oviedo Tfno: 985-253822 Fax: 985-25.75.64</p>	<p>UGT-EXTREMADURA C/Marquesa de Pinares, 36 06800 Mérida Tfno: 924-31.82.12 Fax: 924-31.13.73</p>
<p>UGT-BALEARES Avenida. Arquitecto Gaspar Benasar, 69- 5º 07007-Palma de Mallorca Tfno: 971-29.74.66 Fax. 971-20.40.84</p>	<p>UGT-GALICIA C/General Pardiñas, 26-1º 15701 Santiago de Compostela Tfno:(981) 225151- 50 Fax (981) 59 94 38</p>
<p>UGT-CANARIAS C/San Pedro de Texas, 1-Bajo 38001 Sta. Cruz de Tenerife Tfno: 922-24.82.95 Fax. 922-24.82.95</p>	<p>UGT-LA RIOJA C/Milicias, 1 bis 26003 Logroño Tfno: 941-24.00.22 Fax. 941-25.58.60</p>
<p>UGT-CANTABRIA C/ Rualasal, 8 39001-Santander Tfno: 942-36-47-03 Fax: 36.47.68</p>	<p>UGT-MADRID Avda. de América, 25 28002-Madrid Tfno: 91-589.77.90 Fax: 91-589.78.25</p>
<p>UGT-CASTILLA LA MANCHA C/Cuesta de Carlos V, 1-2ª d 45001 TOLEDO Tfno: 925-25.25.18 Fax: 925-25.36.00</p>	<p>UGT-MURCIA C/Santa Teresa, 10 30005-Murcia Tfno: 968-28-33-04 Fax: 968-28.16.66</p>
<p>UGT-CASTILLA LEON C/Bailen, 1 470040-Valladolid Tfno: 983-32.90.00 Fax: 983-30.82.48</p>	<p>UGT-NAVARRA Avda. Zaragoza, 12 31003 Pamplona Tfno: 948-23.64.50 Fax: 948-24.28.28</p>
<p>UGT-PAIS VALENCIANO C/Arquitecto Mora, 7-6º 46010 Valencia Tfno: 96-388.41.40 Fax: 96-388.41.55</p>	<p style="text-align: center;">U.G.T. 365 DIAS PARA LA SOLIDARIDAD</p>

**UNION GENERAL DE TRABAJADORES
FEDERACIONES ESTATALES**

Avda. de América, 25.
28002 Madrid

FEDERACIONES ESTATALES	<i>TELEFONO</i>	FAX
COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO	91/589.73.10	91/589.74.77
ALIMENTACION, BEBIDAS Y TABACOS (FayT)	91/589 74 61	91/589.74.63
SERVICIOS (FES)	91/589.75.85	91/589.71.68
TRabajadores DE LA ENSEÑANZA (FETE)	91/589 71.84	91/589.71.98
TRANSPORTES COMUNICACIONES y MAR (FETCM)	91/589.71.09	91/519.41.47
SERVICIOS PUBLICOS (FSP)	91/589.75.73	91/589.72.36
INDUSTRIAS AFINES (FIA)	91/589.74.50	91/589.73.66
TRabajadores DE LA TIERRA (FTT)	91/589.71.74	91/589.71.78
METAL, CONTRUCCIONES Y AFINES (MCA)	91/589.74.20 91/589 75 01	91/589.74.21
UNIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS Avda. de América, 25 28002 Madrid	91/589.72.81	91/589.72.84
UNION DE PEQUEÑOS AGRICULTORES (UPA) c/ Agustín de Bethancourt, 17 28003 Madrid	91/554.18.70	91/554.26.21

RECURSOS PUBLICOS

RECUERDA

Entendemos por drogas tanto las “legales” como las “ilegales”. No hay sustancias buenas ni malas, depende del uso que de ellas hagamos, cualquiera puede ocasionarnos perjuicios para la salud.



Las drogas existen, han existido y existirán siempre. Todas las culturas las han utilizado y las utilizarán. Hemos de aprender a convivir con ellas y hacer un uso responsable.



No todas las personas que consumen drogas son drogodependientes, así como, no todas las personas que consumen alcohol son alcohólicas.



El alcoholismo y otras drogodependencias precisan de un enfoque multicausal puesto en que su inicio y mantenimiento influyen factores del entorno social de la persona, además de las características personales de cada persona.



Las personas drogodependientes no pierden sus derechos por estar enfermos, son ciudadanos de pleno derecho. Por encima de cualquier patología está la dignidad de la persona.



Ante una enfermedad no tiene sentido la aplicación de medidas coercitivas ni como prevención ni por supuesto como tratamiento de la misma. La aplicación de este tipo de medidas es inadecuado e ineficaz, provoca otros problemas añadidos: ocultamiento y cronificación del problema, etc.



La solución del problema de abuso no pasa por la adopción de medidas represivas ni coercitivas, sino por la educación para la salud que favorezca un consumo responsable del alcohol y otras drogas.



Las actuaciones en drogodependencias deben ir encaminadas a conseguir un tratamiento integral desde la perspectiva de la salud, entendida como proceso de bienestar físico, psíquico y social.

RECURSOS PÚBLICOS

<p>ANDALUCIA Comisionado para la Droga Consejería de Asuntos sociales c/ Héroes de Toledo s/n- Polígono Hytasa 41006 Sevilla Tfno.:95/455 42 25 Fax: 95/455 41 35</p>	<p>CANTABRIA Coordinador Regional de Drogas C^a de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. c/ Hernán Cortés, 55 39003 Santander Tfno.:942/36 42 61 Fax: 942/36 42 61</p>
<p>ARAGON Coordinador de Drgodependencias Dirección General de Salud Pública Departamento de Sanidad y Consumo Paseo María Agustín, 36 50071 Zaragoza Tfno.: 976/71 43 14 Fax: 976/71 43 40</p>	<p>CASTILLA LA MANCHA Director del Plan Regional de Drogas Consejería de Sanidad Avda. de Francia, 4 45005 Toledo Tfno.: 925/26 72 67 (ext. 267 y 146) Fax: 925/26 72 65</p>
<p>ASTURIAS Jefe de Servicio de Drogodependencias Consejería de Sanidad y Serv. Sociales. c/ General Elorza, 32 33001 Oviedo Tfno.: 98/ 10 65 07 Fax: 98/510 65 61</p>	<p>CASTILLA LEON Comisionado Regional para la Droga. Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Avda. de Burgos, 5 47071 Valladolid Tfno. 983/41 36 60- 41 36 70 Fax: 983/41 37 45</p>
<p>BALEARES Director General de Acción Social Consejería de Sanidad y Seguridad Social c/ La Rambla, 18-4^o planta. Tfno.: 971/17 69 39 Fax: 971/17 69 59</p>	<p>CATALUNA Director del Órgano Técnico de Drogodependencias Consejería de Sanidad y Seguridad Soc. Tavessera de Les Corts, 131-159 08028 Barcelona Tfno.: 93/227 29 00 (ext. 1166) Fax:93/227 29 90</p>
<p>CANARIAS Director General de Atención a las Drogodependencias. Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales c/ Enrique Wolfson, 338004 Santa Cruz de Tenerife Tfno: 922/24 15 66 Fax: 922/24 15 67</p>	<p>EXTREMADURA S^o Técnico de Drogodependencias Consejería de Bienestar Social c/ Morerías, Bloque B, planta 0 06800 Mérida (Badajoz) Tfno: 924/38 53 46 Fax: 924/38 53 60</p>
<p>GALICIA Comisionado del Plan Autonómico sobre Drogodependencia Consejería de Sanidad Edificio Administrativo San Cayetano Santiago de Compostela (La Coruña) Tfno.: 981/52 03 76/87 Fax: 981/52 04 18</p>	<p>LA RIOJA Coordinador del Plan de Drogas Consejería de Salud, consumo y Bienestar social c/ Villamediana, 17 26071 Logroño Tfno.: 941/29 11 00 Fax: 941/29 11 47</p>

MADRID Coordinador de la Comisión Regional de Drogas Consejería de Integración Social Avda. Islas Filipinas, 50 28003 Madrid Tfno.: 91/554 86 98 Fax: 91/554 90 01	PAIS VALENCIANO Comisionado para la Prevención y Atención de las Drogodependencias Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales. Paseo Alameda, 11 46010 Valencia Tfno: 96/386 7561 Fax: 96/386 75 91
MURCIA Gerente del Servicio Murciano de Salud Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales Ronda de Levante, 11- 4ª planta. 30008 Murcia Tfno.: 968/36 23 03 Fax: 968/36 20 70	CEUTA Dirección del Centro Provincial de Drogodependencias c/ Juan de Juanes, 4 11702 Ceuta Tfno.:956/50 33 59 Fax: 956/50 92 93
NAVARRA Director Técnico del Plan Foral de Drogodependencias. Hospital de Navarra, Pabellón de Docencia c/ Irunlarrea s/n 31008 Pamplona Tfno.:948/10 26 21 Fax: 945/18 91 50	MELILLA Director Provincial de Sanidad y Consumo Plaza. Primero de Mayo s/n. 29803 Melilla Tfno.: 952/67 34 08 Fax: 952/67 56 16
PAÍS VASCO Secretario de Drogodependencias Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social. c/ Duque de Wellington, s/n 01011 Vitoria Tfno.: 945/18 81 04 Fax: 945/18 91 50	

Puedes obtener información sobre seguridad y salud en el puesto de trabajo en las siguientes direcciones de Internet:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	http://www.mtas.es
Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo	http://europe.osha.eu.int

**DIRECCIONES ORGANISMOS DE
JUVENTUD DE CC.AA.**

ANDALUCÍA	
Instituto Andaluz de la Juventud Junta de Andalucía Muñoz Olive 1-3ª planta 41001 Sevilla Tel: 95/422 50 54 Fax: 95/422 14 65.	CEUTA Viceconsejería Juventud y deportes Avda.África s/n 51002 Ceuta Tel: 956/51 88 44 Fax: 956/51 02 95
ARAGÓN Dirección General de Juventud y Deportes Diputación General de Aragón Po María Agustín,36 50004 Zaragoza. Tel: 976/71 40 00 Fax: 976/71 49 88	EXTREMADURA Dirección General de Juventud. Junta de Extremadura. C/ Delgado Valencia, 6 06800 Badajoz. Tel: 924/38 11 00 Fax: 924/38 15 03
ASTURIAS Dirección General de Deportes y Juventud Principado de Asturias. Calvo Sotelo 5-2ª planta 33007 Asturias. Tel: 98/523 11 12 Fax: 98/527 57 17	GALICIA Dirección General de Juventud. Xunta de Galicia. Edif.Administrativos San Caetano 15704 A Coruña. Tel: 981/54 54 00 Fax: 981/54 58 43
BALEARES Dirección General de Juventud y Familia. Gobierno de Baleares Plaza Atarazanas,4 07012 Palma de Mallorca. Tel: 971/1765 65 Fax: 971/17 60 96	LA RIOJA Dirección General de Juventud y Deportes. Gobierno de la Rioja. Protales,2 26001 Logroño. Tel: 941/29 11 00 Fax: 941/29 12 21
CANARIAS Dirección General de Juventud Gobierno de Canarias. Profesor Agustín Millares Carlo,18 2ª planta 35003 Las Palmas. Tel: 928/30 63 97 Fax: 928/30 63 24	MADRID Dirección General de Juventud Comunidad de Madrid. Alcalá,32-1ª 28014 Madrid. Tel: 91/580 42 49 Fax: 91/580 46 71
CANTABRIA Dirección General de Juventud Gobierno de Cantabria Vargas 53 2ª planta 39010 Cantabria Tel: 942/20 74 05 Fax: 942/20 75 07	MELILLA Viceconsejo de Juventud C/Prim,2 52001 Melilla. Tel: 95/267 12 35 Fax: 95/267 41 02

<p>CASTILLA Y LEÓN.</p> <p>Dirección General de Deporte y Juventud. Junta de Castilla y León. Monasterio de Nuestra Sra. Del Prado. Autovía de Puente Colgante S/N 47007 Valladolid. Tel: 983/41 15 00 Fax: 983/41 15 70</p>	<p>MURCIA</p> <p>Dirección General de Juventud Mujer y Familia. Gobierno de la región de Murcia. C/Manresa,, 5 30004 Murcia. Tel: 968/21 43 47 Fax: 968/22 19 59</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p> <p>Dirección General de Juventud Junta de Comunidades de Castilla la Mancha. Plaza Cardenal Silicio s/n 45002 Toledo Tel: 925/26 74 00 Fax: 925/26 74 55</p>	<p>NAVARRA</p> <p>Instituto Navarro de Deporte y Juventud Gobierno de Navarra. Arrieta, 25 31002 Pamplona. Tel: 948/42 78 20 Fax:948/42 74 69</p>
<p>CATALUÑA</p> <p>Secretaría General para la Juventud Generalidad de Cataluña. Calabria 147 08015 Barcelona. Tel: 93/483 83 83 Fax: 93/483 83 00</p>	<p>PAÍS VASCO.</p> <p>Dirección General de Juventud y Acción Comunitaria. Gobierno Vasco. Duque de Wellington,2-2ª planta 01010 Vitoria-Gasteiz. Tel: 945/18 80 00 Fax: 945/18 95 35</p>

TAMBIÉN PUEDES ACUDIR A LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO Y OTRAS DROGODEPENDENCIAS DE TU PROVINCIA O LOCALIDAD.

Bibliografía.

- Seguridad e higiene en el trabajo. J.M. De-Vos Pascual. Mc.Graw-Hill. 1994.Madrid.
- Precaución de Riesgos laborales:seguridad, higiene y ergonomía. J. L. Vaquero Puerta y R. Ceña Callejo. Ed. Pirámide. S. A. Madrid 1996.
- Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Cursos de Formación. UGT-Escuela Julián Besteiro.Madrid.1999.

Para más información también puedes acudir a:

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-C.E.C.
SECRETARÍA EJECUTIVA CONFEDERAL
ÁREA DE PARTICIPACIÓN E IGUALDAD.**
C/Hortaleza,86-88 28004- MADRID.
Tlfno: 91/ 589 76 20/22

ELABORADO POR:



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
S^a Ejecutiva Confederal
(Area de Participación e Igualdad)

FINANCIADO POR:



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES
SECRETARIA GENERAL DE ASUNTOS
SOCIALES
Dirección General de Acción Social, del Menor y de
la Familia