

[Nº 35

Publicación Trimestral
Enero 2018

Jokuzanpo

Adicciones y
Ámbito laboral



ASOCIACIÓN ALAVESA
DE JUGADORES EN
REHABILITACIÓN
ERREABILITAZIOAN DIREN
ARABAKO JOKALARIEN ELKARTEA



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava



Edita: ASAJER. Asociación Alavesa de Jugadores en Rehabilitación

Colaboran: IFBS (Diputación Foral de Álava) y Departamento de Políticas Sociales y Salud Pública - Servicio de Salud Pública (Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz).

Diseño y maquetación: Begoña Paino Ortuzar

Traducciones: ESAN Traducciones y Transcripciones S.L.

Imprime: Gráficas Vicuña

Depósito Legal: VI - 356 / 07



Presentación

“Adicciones y ámbito laboral”

Las adicciones son un importante problema de salud. En los últimos años se han producido cambios en los hábitos de consumo: han surgido nuevas sustancias y han entrado en el escenario ciertos comportamientos de riesgo relacionados con el juego, compras, trabajo, ejercicio físico, comida, tecnologías, entre otras.

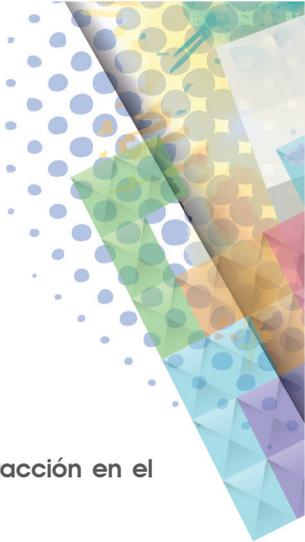
Según la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, la **Adicción es una enfermedad física y psico-emocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales.** Las adicciones pueden poner en riesgo áreas de la vida de una persona, entre las que se incluye el ámbito laboral.

Dentro de las adicciones, me voy a referir a aquellas que están relacionadas con actividades como el juego, las compras, los móviles.

Cuando cada vez necesitamos más tiempo para realizar dicha actividad, lo tendremos que obtener de otros espacios diferentes al ocio o tiempo libre, o sea de las obligaciones o responsabilidades.

¿Qué ocurre si estas actividades invaden el trabajo?

Las principales repercusiones laborales identificadas en personas adictas son las siguientes: absentismo laboral, problemas de concentración y disminución del rendimiento, hurtos en el trabajo, conflictos con los compañeros, despido o no renovación del contrato, dificultades para encontrar un nuevo empleo, cambios de puesto por problemas derivados de la conducta adictiva y, por último, accidentabilidad laboral.



¿Los móviles se han convertido en una importante distracción en el trabajo?

En los últimos años, el uso de los teléfonos móviles durante la jornada se ha ido generalizando sobre todo en los puestos de trabajo que realizan tareas fuera de la empresa. Por otro lado, se utilizan por parte de algunas personas trabajadoras para un uso personal. El uso del móvil aumenta las distracciones ya que desciende la atención sobre las tareas, lo cual produce descuidos, aumentando la probabilidad de sufrir un accidente.

A pesar de la importancia que puede tener los espacios y lugares de trabajo para prevenir las adicciones, las acciones son escasas.

Para ampliar la reflexión sobre estas cuestiones, hemos entrevistado a **D^a M^a Jesús Martín, Médico de la Unidad de Salud Laboral del Centro Territorial de Bizkaia de OSALAN. Asimismo, recogemos el caso de una persona adicta a las apuestas y compras** para conocer de una forma más profunda este tipo de adicciones y cómo pueden influir en el ámbito del trabajo.

Desde nuestro colectivo, animamos al ámbito de las empresas, sindicatos y a las personas trabajadoras a prevenir las adicciones comportamentales y a ayudar a las personas afectadas con este tipo de adicciones. Dado que son adicciones silenciosas seguramente la incidencia será mayor de lo que pensamos.

Ana Herrezuelo

Psicóloga de Asajer

Índice

01	Entrevista	7
----	------------	---

02	Testimonio	18
----	------------	----

03	Recomienda	21
----	------------	----

M^a Jesús Martín

Médico de la Unidad
de Salud Laboral del
Centro Territorial de
Bizkaia de Osalan



Entrevista ◀

01





Osalan

¿Qué es OSALAN? ¿Cómo surge y qué objetivos tiene?

OSALAN es un organismo autónomo del Gobierno Vasco creado por la Ley 7/1993 del 21 de diciembre y que se encarga de gestionar, coordinar y promover las diferentes actuaciones relacionadas con la salud de la personas trabajadoras.

Entre las funciones que tiene otorgadas OSALAN, queremos destacar la de: “Vigilar el fenómeno de la drogodependencia en el ámbito laboral, elaborando estudios e informes sobre la incidencia en la seguridad y salud laborales de las sustancias estupefacientes y del alcohol y el tabaco.”

¿Cuál es la realidad actual en el ámbito laboral relacionada con las Adicciones?

Las adicciones afectan de manera trasversal a la sociedad sin distinguir clases sociales y el mundo del trabajo no es ajeno a esta problemática. Si es verdad que es un tema tabú y la incidencia real del problema no es conocida en su verdadera magnitud.

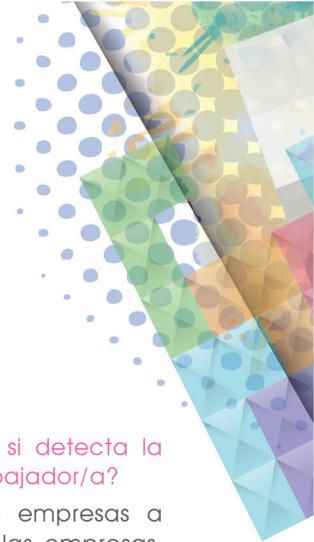
¿Cuáles son las repercusiones laborales más habituales que se detectan en las empresas relacionadas con conductas adictivas?

Las personas que están afectadas por una adicción suelen tener un mayor absentismo, entre otras cosas por padecer enfermedades o generar comportamientos inadecuados derivados de su adicción.

También se recoge en todas las publicaciones sobre este tema que son personas con mayor número de accidentes o incidentes. Es algo que siempre se dice pero es curioso que en ninguna investigación de accidente se constate la adicción como causa o posible causa del mismo.

Además, se dificultan las polyvalencias en las empresas debido a la merma de facultades de estas personas, se generan conflictos con recursos humanos y se deterioran tanto el ambiente laboral como la imagen de la empresa.

Por último, pueden producir daños materiales y hacer un trabajo de menor calidad, entre otros muchos efectos negativos.



¿Cuál es el protocolo que debe seguir una Empresa si detecta la existencia de comportamientos adictivos en algún/a trabajador/a?

Es una cuestión que frecuentemente plantean las empresas a OSALAN. Nuestra respuesta es que la actuación en las empresas, frente al problema de las adicciones debe ser preventiva antes de que este surja.

Pero si éste aparece, lo primero que se debe hacer es aceptar que esa problemática existe y abordarla. Está claro que el enfoque será distinto en cada caso dependiendo del tipo de trabajo, del tipo de adicción y de la persona. Sin embargo, independientemente de todos estos factores, nosotros pensamos que el abordaje debe ser siempre de ayuda y no sancionador. Aquellas empresas que adoptan medidas de ayuda a la persona afectada obtienen mejores resultados y consiguen en muchos casos la recuperación de la persona trabajadora a una actividad laboral normal. En los casos que usan la sanción como única herramienta para solventar el problema, éste persiste y conlleva un ocultamiento por parte de la población trabajadora ante nuevos casos.

En su opinión, ¿las empresas cuentan con los recursos necesarios para abordar las adicciones entre sus trabajadores/as valorando varios ámbitos como la información, concienciación, tratamiento, inserción?

Sí, creo que las empresas disponen de los recursos necesarios, pero también es verdad que en muchas ocasiones no hacen uso de ellos por desconocimiento. Cuando nos plantean en alguna ocasión cómo abordar esta problemática y les decimos que pidan asesoramiento a su servicio de prevención se sorprenden ante tal respuesta. Los servicios de prevención son organismos técnicos que pueden colaborar junto con la representación de los trabajadores y, por supuesto, la gerencia a la hora de abordar las adicciones en las empresas y a desarrollar planes de prevención de los mismos.

¿Existen Planes de Actuación en las empresas para prevenir las adicciones?

Si existen estos Planes, ¿Se incluyen las adicciones comportamentales: juego, trabajo, sexo, tecnologías?

Si, cada vez son más las empresas que tienen planes de actuación frente a las adicciones. Es verdad que se han centrado más en las adicciones con sustancias, ya que no podemos olvidar que el consumo de alcohol está normalizado en nuestra sociedad y es la primera causa de adicción en nuestro medio, pero poco a poco se están considerando las adicciones sin sustancia en la medida que van siendo más conocidas y más frecuentes.

¿Se ha realizado algún estudio o investigación relacionado con hábitos de juego en las empresas? En caso afirmativo ¿qué datos se han obtenido?

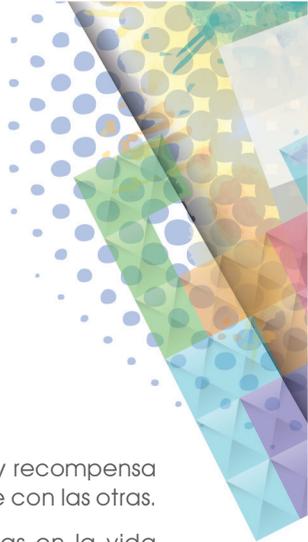
Desde Osalan no ha sido posible abordar esta cuestión. En la actualidad se va a desarrollar una campaña para conocer la implantación de planes de prevención de las adicciones y el impacto de estas en sectores concretos y por supuesto la ludopatía entra dentro de las adicciones que se buscan.

¿Existen planes de formación sobre adicciones comportamentales para las empresas y sus trabajadores/as?

Como hemos comentado anteriormente, son adicciones recientes o, al menos, su consideración es relativamente nueva. Existen planes de formación sobre adicciones en general y en esta formación cada vez se incluye más el tema de las adicciones comportamentales para conocimiento y detección en el ámbito laboral.

Dentro de las adicciones comportamentales, la Adicción al Trabajo es una problemática muy desconocida ¿qué datos se aprecian en el ámbito laboral?

Según los datos de que disponemos, en España se estima que sufre adicción al trabajo el 10% de la población; otros han señalado que la adicción al trabajo incide en el 11,3 % de los trabajadores (Sánchez Pardo, Navarro Botella y Valderrama Zurián, 2004), y la OIT afirma que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión para huir de sus problemas personales y muchos de ellos acaban sufriendo enfermedades cardiovasculares.



A diferencia de otras adicciones, en este caso se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con las otras.

La adicción al trabajo genera consecuencias negativas en la vida familiar, ya que conduce al aislamiento, al divorcio y a la destrucción de la convivencia familiar. También se pueden desarrollar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, gástricas, hipertensión, musculares y ansiedad. Además, pueden consumir sustancias tóxicas para aumentar el rendimiento laboral y superar el cansancio y la necesidad de dormir, generando otro tipo de adicciones.

El abordaje psicoterapéutico de la adicción al trabajo deberá realizarse con el mismo esquema que cualquier otra adicción, para recobrar el equilibrio laboral y personal en su vida.

El uso de aparatos tecnológicos como el móvil, además de representar un riesgo como elemento de distracción, es un medio para acceder a conductas relacionadas con los juegos de azar, videojuegos, compras, sexo, redes sociales... ¿se ha tomado alguna medida en las empresas sobre el uso del móvil en el trabajo?

No existe una normativa jurídico-laboral que lo regule, ya que cada empresa establece un código de buenas prácticas.

En la bibliografía revisada hemos encontrado que el 55% de las empresas no cuentan con políticas de uso de los dispositivos móviles en el lugar de trabajo, según un estudio realizado en 400 organizaciones de todo el mundo.

No disponemos de datos de la implantación de estos códigos de buenas conductas en las empresas de CAPV. Hemos de comentar, que el objetivo que se plantean las empresas es regular el uso de estas tecnologías en el puesto de trabajo más desde el punto de vista de la producción que no desde el punto de vista de la prevención de adicciones.



Testimonio —

02





Jugar sin límites: poniendo en riesgo el puesto de trabajo

AITOR, 42 AÑOS. PADRE DE UNA HIJA DE 2 AÑOS. TRABAJA EN UNA EMPRESA EN MANTENIMIENTO MECÁNICO. PROBLEMAS CON APUESTAS DEPORTIVAS ONLINE Y PRESENCIALES. COMPRAS COMPULSIVAS.

¿Cuándo empiezas a jugar y se inicia el problema?

Empiezo a jugar con 32 años. Durante 2 años realizo apuestas deportivas por internet. Durante 7 años no he jugado, actividad que reanudo en Agosto del año 2015, época en la que tenía deudas por un gasto excesivo y por contratar créditos a través de entidades financieras.

En Diciembre del año 2015 realizo la autoexclusión para prohibirme el acceso al juego, lo cual me impide jugar de forma online. Antes de realizar este trámite, cuando me arrepentía de haber jugado por las pérdidas que tenía, llamaba a las casas de apuestas en las que jugaba para que me cerraran la cuenta. Pero luego a los pocos días abría otra cuenta en otra casa de apuestas.

A partir de la exclusión para jugar de forma online, empiezo a jugar en máquinas de apuestas en bares y salones de juego.

¿Y las compras compulsivas?

Empiezo con las compras compulsivas cuando empiezo a trabajar al disponer de dinero propio. Mi mayor descontrol en gastos de compras compulsivas se ha producido entre los años 2012 y 2014. Esto derivó en más deudas financiadas a través de tarjetas, créditos y finalmente jugar online. He llegado a perder una furgoneta para pagar dichas deudas de créditos, los cuales invertía, malgastaba o tiraba jugando online.

¿Alguna vez has jugado en horario laboral?

Muchas veces he jugado en horario laboral tanto online como viendo resultados para saber qué sucedía en una apuesta realizada en máquinas de apuestas o consultando estadísticas en alguna aplicación en el móvil.

De los siguientes aspectos: rendimiento, concentración, atención, motivación ¿en cuáles crees que el juego te ha influido?

El juego me ha influido en todos. Menor rendimiento al no realizar mi trabajo, pérdida de concentración absoluta, falta de motivación para aprender o preguntar dudas. Miedo a hablar con mi jefe por si me comentaba que no hacía mi trabajo. Esconder el móvil o lo que estoy viendo para que mis compañeros no vieran mi pantalla. Creo que mucha gente se daba cuenta que andaba ocupado o distraído totalmente con el móvil.

¿Alguna vez has llegado tarde al trabajo relacionado por alguna causa relacionada con el juego? En caso afirmativo, explica la situación.

Llegar tarde por realizar alguna apuesta pocas. Salir del trabajo antes de ir a apostar unas cuantas. Estar despistado y haber perdido la noción del tiempo con las apuestas descuidando tareas domésticas muchas, lo cual finalmente ha hecho que llegue tarde.

¿Alguna vez has pedido dinero a compañeros de trabajo para jugar o para resolver alguna dificultad económica asociada al juego?

He pedido pequeñas cantidades (1-2 €) que luego devolvía o no. Para solventar una dificultad económica grande relacionada con el juego no. De pequeño importe u bocata para el curro que se pide desde el trabajo u otros.

En dos ocasiones, he suplantado la identidad para jugar. Una vez convencí a un compañero para crear una cuenta en un portal de apuestas con sus datos y utilicé su tarjeta generando una deuda de 1.200 euros. Al final, mi compañero me bloqueó la cuenta y recurrí a mi hermana para devolverle el dinero. En otra ocasión he suplantado a mi pareja. En esta ocasión sin decirle nada.

También he llegado a vender diversos objetos para conseguir dinero para jugar.

Jugar sin límites: poniendo en riesgo el puesto de trabajo

¿Alguna vez has pedido adelantos a la empresa por tener problemas económicos asociados al juego?

Adelantos a la empresa jamás, ni con el juego ni por créditos o compras compulsivas.

¿Alguna vez has cogido dinero en el trabajo para satisfacer la necesidad de jugar?

Pequeñas cantidades que suman 5 euros. En varias ocasiones, he cogido dinero de debajo de las máquinas de mi empresa. Robar 5 euros de una cartera de un desconocido y 1 euro de un compañero de otro departamento. Excepcionalmente dos veces de taquillas abiertas, pequeñas cantidades que suman 5 euros en total.

¿Usas el móvil en el trabajo? En caso afirmativo ¿para qué lo usas?

El móvil lo he usado fundamentalmente para aplicaciones de contactos, redes sociales, deportivas, noticias... Me considero también un adicto al móvil. Me gusta tener aplicaciones que creo me pueden ayudar en campos o aficiones de mi vida: calendario de citas médicas, google...

¿Has contado en el trabajo tu problema?

He contado mi problema en el trabajo a varios compañeros de confianza. Siempre me han apoyado intentando darme consejos para que lo deje. Cuando me superan temas relacionados con mi vida, suelo hablar de ellos.

Si supieran tu problema en el trabajo ¿cómo crees que reaccionarían?

No sé qué podría pasar si mi jefe se enterase que hago apuestas deportivas y me pillara con un talón de apuestas o en alguna página de apuestas esperando un resultado. Creo que podría saberlo o que alguna persona le pudiera informar. A veces tengo miedo que mi

conducta derivada del uso del móvil pueda suponer un despido o envío a casa por bajo rendimiento. Me comentaron hace 2 años que habían pensado en cambiarme de puesto.

¿Crees que en tu trabajo hay personas que juegan en horario laboral?
¿en descansos o durante el desarrollo del trabajo?

He visto algunos con talones de apuestas y algún talón tirado cerca de la entrada a la empresa. Pienso que aquellos compañeros que tienen un trabajo menos físico podrían jugar más tiempo que aquellos que trabajan en producción, los cuales optarían por hacerlo en los descansos. Tampoco puedo constatarlo.

¿Sabes si en tu empresa hay algún plan preventivo para las adicciones?

Desconozco si en mi empresa existe algún plan de prevención del juego. Yo creo que no. Existen otros: seguridad en el trabajo, mobbing, igualdad... Folletos Informativos sobre Depresión, Colesterol,...

En tu opinión, qué se tendría que hacer en el ámbito laboral para abordar las adicciones como otros aspectos relacionados con la salud laboral (seguridad en el trabajo, por ejemplo)

Complicado saber qué se puede hacer. Se me ocurre:

1. Que un responsable hable con aquella persona sobre la que le haya llegado rumores serios. Ayudarle a que sea consciente de las consecuencias que le puede generar una adicción.
2. Folletos informativos en el Botiquín.
3. Información de asociaciones que trabajen en el tratamiento de la Ludopatía en los espacios de información variada.
4. Charlas, aunque dudo que la empresa quiera darlas por reconocer que existe el problema entre sus trabajadores/as.

Sería importante que se tratase más los problemas de salud mental y adicciones. A través del Departamento Médico. Desconozco si en la empresa hay psicólogo.



Recomienda 

03



Protocolo de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral

FASES DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- **FASE 1. Estudio preliminar de la problemática en la empresa** (Análisis, sensibilización) por parte de la empresa, posibles valores de sustancias y adicciones, obligo de conducir, detección, definición de puntos de trabajo críticos y de riesgo.
- **FASE 2. Discusión y diseño del protocolo** (definición de objetivos, ámbito de actuación, responsables del protocolo, normas de conducta para usuarios, trabajadores, campañas de sensibilización, canales de implantación).
- **FASE 3. Ejecución y control del protocolo** (evaluación de riesgos, Formación de mandos intermedios y representantes de los trabajadores, Información a los trabajadores, Implicación de la dirección).
- **FASE 4. Evaluación y mejora del protocolo** (a evaluación del protocolo tiene que tener en cuenta los efectos a corto y largo plazo, corregir las derivaciones durante la ejecución, adaptación de las medidas, satisfacción de los destinatarios y actualización del mismo).

PUNTOS RELEVANTES A TENER EN CUENTA EN EL DISEÑO DE UN PROTOCOLO

- Deben tratar las drogodependencias y adicciones como una **enfermedad**.
- Deben ser **globales**, con la participación de todos los agentes sociales que colaboran en el proceso de creación y desarrollo.
- Deben ser **consensuados** por el área de Recursos Humanos y los representantes laborales.
- Deben ser **accesibles y de aplicación para todos** los estamentos laborales.
- Deben ser **enfaticadas**, y de carácter voluntario.
- Debe ser un programa **integrado** dentro de la **política preventiva** de la empresa.
- Debe ser **flexible e individualizado** según las características de los trabajadores y de la propia empresa para poder tratar cada caso en particular.
- Deben incluir campañas de sensibilización, Formación e información.
- Deben cubrir desde la **prevención a la reinserción**.
- Deben contemplar **una discriminación** de los trabajadores que requieran tratamiento y rehabilitación.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

UGT

¿ES NECESARIO UN PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES EN MI EMPRESA?

La intervención en prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, viene avalada desde la definición de salud de la OMS "es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad", así pues, existen una serie de características físicas y psíquicas, así como unas condiciones sociales, culturales y laborales concretas que van a determinar la salud de cada individuo.

La OMS, recomienda partir de una actuación integral en esta materia de modo normalizado, como una enfermedad más, y las drogodependencias y adicciones lo son, por lo que no tiene sentido aplicar medidas coercitivas en la prevención ni en el tratamiento de la misma.

Ninguna empresa, independientemente de su actividad, puede permitirse el lujo de ignorar dicho problema, ya que el coste de la salud del trabajador y de sus compañeros (mal clima laboral, accidentes de trabajo...), tanto como el económico (alta de productividad, absentismo...), por un lado, de prevención e asistencia puede superar ampliamente lo que hubiera costado implantar programas de prevención.

Por tanto, lo que es necesario la implantación de protocolos de prevención, participación, consensuados con la representación de los trabajadores, en las empresas.

OBJETIVO DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

El objetivo general de un programa/protocolo de prevención es la **identificación y resolución de problemas** que puedan interferir en la vida personal y/o laboral de los trabajadores y familiares, garantizando la **confidencialidad**.

La empresa, como conjunto de personas, **debe ser un espacio saludable**. Los recursos humanos son el factor más importante de la empresa y por ser el elemento de mayor protección para el empresario.

El conseguir que la empresa sea un espacio saludable es una **responsabilidad de todos** los que en ella participan, tanto trabajadores/representación.

Las drogodependencias y adicciones son un riesgo más, y como tal hay que prevenirlos.

MEDIDAS ARTICULADAS QUE DEBE CONTEMPLAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- **Nivel I. Prevención**
Conjunto de estrategias a desarrollar en el lugar de trabajo para reducir el consumo y adicciones, encaminadas a la promoción de la salud, minimizando los factores de riesgo laborales, y promoviendo la reducción, tanto de la oferta como de la demanda.
Formación e información de los riesgos del consumo de sustancias y adicciones.
- **Nivel II. Asistencia**
Detección, intervención precoz y en su caso, derivación a recursos especializados de la red pública y/o privada de aquellas situaciones problemáticas relacionadas con los usos inadecuados.
El consumo o un tratamiento no puede suponer la pérdida del puesto de trabajo.
- **Nivel III. Rehabilitación**
Este nivel consta de 3 fases:
 - Desintoxicación
 - Deshabituación
 - Reinserción

PREVENCIÓN - INVERTIR EN SALUD

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_trip_protocolodrogodependenciastrabajo/publication.pdf

Prevención de las adicciones en el ámbito laboral.

Redes sociales, nuevos riesgos



Si hablamos de adictos pensamos en un perfil concreto de persona, llamada yonki por sustronismo, que consume sustancias de manera descontrolada, que vive y trabaja de una manera concreta y que pertenece a un sector de la sociedad concreta. (CIRCO)

La adicción no entiende de clases, de pertenencias, ni de límites. Si bien cualquier persona puede acabar siendo un adicto por diversas circunstancias.

Ahora, más que nunca, podemos tener un **adictivo 4.0**, con un problema con iguales características para la salud, pero más difíciles de percibir y detectar porque más fácilmente más aceptados por hecho, los generamos (nos conoces a varios adictos 4.0 o incluso puedes que lo seas... no nos crees?)

Atrevente a descubrirlo...

USO IRRESPONSABLE Y CONSECUENCIAS.

Análisis personal:

- Pueden llevar a otras adicciones como la ludopatía o la compra compulsiva.
- Pueden llevar a querer vivir una vida irreal a través de nuestras redes.
- Crear conductas autodestructivas.
- La atención excesiva a los dispositivos móviles puede llevar a accidentes de tráfico o laborales.
- Disposición ante la falta de conexión.
- Desatender nuestras obligaciones diarias.

Análisis laboral:

- Reducir la atención o productividad en el puesto de trabajo.
- Aumentar la posibilidad de sufrir accidentes laborales.
- Mayor número de bajas laborales.
- Puede conllevar pérdidas económicas y hasta el despido.
- (Del despido al despido)

¿CÓMO PODEMOS ACTUAR COMO RLTY?

El objetivo principal de la intervención de los delegados es mantener el puesto de trabajo de los afectados, defender sus derechos laborales y establecer medidas de apoyo y recuperación. Porque la estabilidad en el trabajo es un factor importante a la hora de facilitar la recuperación de los problemas relacionados con las adicciones, con o sin sustancias.

Para ello, los delegados deberán:

- Identificar y prevenir todo el riesgo de compañía/a.
- Tratar a los afectados con el mayor respeto y tolerancia.
- Procurar evitar situaciones de culpabilización al problema.
- Informar acerca de los recursos sociales existentes en su Comunidad para atender dichos problemas y las medidas para informarse.
- Informar sobre los derechos laborales a los que se puede acoger el trabajador/a.
- Mantener la confidencialidad.

Para no debe asumir en ningún momento el papel que corresponde a los profesionales en la materia, debe indicar los mecanismos laborales a su disposición para solucionar el problema.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.

La negociación colectiva es el arma más potente que tenemos los trabajadores para conseguir unas relaciones laborales justas y garantizar unos derechos mínimos.

Señala esta herramienta, por medio de un protocolo específico, la ruta generación:

- El derecho a desconexión de los personas trabajadoras.
- Que adecuando de los dispositivos tecnológicos en el centro para evitar cualquier riesgo laboral y sobre la salud.
- Que se permita a los el uso de dispositivos personales durante el horario laboral.

Los medios que debe disponer la empresa para que los trabajadores no tengan que hacer uso de sus propios dispositivos para fines laborales:

- Garantizar que se cumpla la LOPD (no se la puede incluir en un grupo de trabajadores con su consentimiento previo)
- Los adictos son enfermos y como tal deben ser tratados.

USO RESPONSABLE VS IRRESPONSABLE

Cuando viajamos o vamos a algún evento no llevamos a hacer fotos y vídeos de todo. Queremos como cualquier otro trabajador y vivimos que después de un tiempo de ver no nos acordamos, sino que se quedan en el olvido de nuestros dispositivos. ¿Cada día usas el móvil más que nunca? ¿Cuánto tiempo usas el móvil responsable la tecnología o hemos abusado de ella? ¿Es en un momento específico, para una serie de actividades, nos llevamos a un abuso y a una adicción?

Señales de advertencia

- ¿Cuánto tiempo (de 8 h.)?
- ¿A qué horas durante el día trabajas?
- ¿Descansas el trabajo o las relaciones personales?
- ¿Dientes nerviosos, irritabilidad o no tener el móvil cerca?
- ¿Te has dicho alguna vez: "no pasa el día pensando el móvil"?
- ¿Has dejado de hacer otras cosas por atender al móvil o internet?
- ¿Te has dejado el móvil algún día en casa y te has sentido nervioso o con la necesidad de volver por él... o esto se lo llama Nomofobia y muestra una dependencia hacia las smartphons.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/psicosociologia/Triptico_redes_sociales_nuevos_riesgos.pdf