

“Pasión Line por el Juego... Cayendo en sus Redes”

A pesar del poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la Ley de Ordenación del Juego en nuestro país, ya son numerosas las asociaciones y entidades que están alertando del gran incremento de casos de adicción al juego online. De hecho la unidad de juego patológico del Hospital Universitario de Bellvitge ha registrado un aumento del 13,1% de las consultas por adicción asociadas al juego de azar en Internet, al igual que la Asociación Burgalesa de Rehabilitados de Juego Patológico, que ha visto incrementado los casos de atención. Y alertan, de que lo peor está por llegar, cuando se hagan explícitos los casos que ahora están todavía latentes. Desde que se reguló en junio de 2012, el juego online no ha dejado de aumentar en España, sólo las tragaperras le hacen sombra a la hora de crear nuevos ludópatas.

Estos cambios en la modalidad del juego, también han traído consigo una modificación en el perfil del jugador

patológico habitual. Si hasta hace poco los jugadores comenzaban a apostar de media a los 28 años, ahora la media ha bajado hasta los 18 años. En cuanto a las mujeres, se comprueba que la edad de inicio es más tardía, entre los 35 y 40 años, pero su progresión hacia una conducta patológica es mucho más rápida. En el juego presencial se tardan 5-7 años en desarrollar conducta patológica, mientras que en el online, año y medio.

Si comparamos ambas formas de juego (online y presencial), numerosos estudios indican que el juego online, posee mayores niveles de riesgo para desarrollar problemas de juego patológico. La modalidad online cumple todos los requisitos para ser altamente adictiva: estimulación visual, claves que generan ilusión de control, el poder jugar en solitario, jugar apuestas de baja cuantía, además el lapso de tiempo entre la apuesta y el resultado es muy breve (refuerzo inmediato), gran facilidad para poder jugar a través de cualquier dispositivo conectado a la Red y su disponibilidad las 24 horas.

Además, los jugadores online tienen una mayor “**ilusión de control**”, es decir tienen la creencia de que pueden controlarlo e incluso vivir de ello. Muchos afectados cuentan que compraron libros antes de empezar a jugar y que estaban convencidos de que ganar era cuestión de estar informado.

Todo esto hace que tengan menos conciencia del problema, por lo que serán más reacios a pedir ayuda, agravando así su problema. La aparición de esta conducta a edad muy temprana y la falta de campañas de concienciación favorecen esta situación. Para empeorar más el asunto, estamos expuestos a un bombardeo constante de anuncios pu-

tivas inmediatas para la concienciación y sensibilización de los peligros del juego online y alertan de la necesidad de control de la publicidad, así como poner en marcha estrategias de juego responsable. Desde la Dirección General de la Ordenación del Juego, se ha presentado **una Estrategia de Juego Responsable**, que pretende reducir al mínimo los posibles efectos nocivos del juego.

<http://www.ordenacionjuego.es/estrategia-juego-responsable>

La legislación española reconoce el efecto que tiene esta publicidad en los menores y lo prohíbe en horario infantil, sin embargo, dicha prohibición, excluye los eventos deportivos en directo y gracias a

esta excepción, las casas de apuestas pueden anunciarse en pleno horario infantil.

Según hemos podido conocer gracias al último informe elaborado y publicado por la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ), durante el último trimestre del año 2015 la



El juego on line ya supone el 13,1% de los casos de ludopatía*

blicitarios de las casas de apuestas. Aunque la publicidad para el juego presencial está prohibida en España, no ocurre lo mismo con el juego online, de hecho el Real Madrid ha lucido durante años en su camiseta la publicidad de una de estas casas de apuestas deportivas.

Los profesionales que trabajan con ludópatas, no entienden como se permite esto y comentan que “La administración está fomentando la ludopatía”. El director de la FEJAR (Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados) añade que: “el número de pacientes de este tipo de apuestas aumento de forma exponencial”, a partir de que empezaron los anuncios de casas de apuestas. Muchos profesionales coinciden en el efecto nocivo que tiene la publicidad en los más jóvenes. “Es un hecho demostrado que muchos empezaron a jugar tras ver un anuncio”, afirma la psicóloga de Bellvitge.

Estos profesionales, instan a tomar medidas preven-

cantidad total de dinero jugada por usuarios españoles se ha elevado en un 16,72% respecto al trimestre inmediatamente anterior, alcanzando un total de 2.429,57 millones de euros.

Está claro que estamos ante un grave problema, que aumentará en los próximos años, de hecho los sistemas clasificatorios en Salud Mental actuales que ya en los años 80 incluyeron el juego patológico en la categoría de “trastornos del control de impulsos” han cambiado la forma de clasificar esta adicción, de tal modo se ha optado por incluir el juego patológico en la misma categoría que el resto de trastornos adictivos como una adicción conductual. El Plan Nacional sobre Drogas también se está cuestionando cambiar su nombre por Plan Nacional sobre Adicciones, para acoger al gran número de nuevas adicciones que van en aumento en nuestra sociedad hipertecnológica, en la que el uso incesante del móvil y de las redes sociales, aumentan los riesgos de caer en una adicción.

LA ASESORÍA RESPONDE

Trabajo en la hostelería, y desde hace un tiempo vengo teniendo un problema con el alcohol. La empresa me ha amonestado varias veces por esta causa, y ya la pasada semana me dio la carta de despido disciplinario alegando un incumplimiento grave y culpable por mi parte. El caso es que yo me quiero rehabilitar y continuar trabajando, pero ahora ante la carta de despido no sé qué puedo hacer.

Es verdad que “la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo”, tal y como se establece en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores es motivo de despido. Sin embargo, ante esta medida antes de reclamar al Juzgado, tienes otra posibilidad, y de hecho la normativa así lo establece. De tal manera que la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (LRJS), en su artículo 63 dispone que es requisito previo para la tramitación del proceso judicial, el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos.

Concretamente en el caso de Castilla y León a partir del próximo año, comenzará a darse un nuevo servicio que permite **la resolución extrajudicial de conflictos individuales**, de naturaleza laboral, que no conlleven una reclamación económica. Una medida que de la mano de un Acuerdo firmado por Consejería de Empleo, CCOO y el resto de organizaciones y en el

que los mediadores serán profesionales designados por ellos.

No obstante, debes saber que también el pasado mes de junio se firmó un Acuerdo Conjunto con la Junta de Castilla y León, con el que se ha presentado un Modelo de Intervención, que apuesta por la negociación, el acuerdo, la coordinación y las acciones conjuntas entre las organizaciones empresariales y sindicales, con el apoyo de la administración pública, y en el que se recogen los principios y pautas de actuación, para la implementación de actuaciones concretas y acordadas, interviniendo en este ámbito a través de planes integrales de actuación soportados en acuerdos o convenios colectivos. Algunos de los principios rectores de este modelo de intervención son:

- La consideración de las drogodependencias como una Enfermedad con repercusiones biológicas, psicológicas sociales.
- El desarrollo de las acciones de diagnóstico y tratamiento de las drogodependencias en los trabajadores desde la Voluntariedad y una perspectiva no sancionadora, garantizando el mantenimiento del puesto de trabajo durante el proceso terapéutico.
- El tratamiento de trabajadores drogodependientes en servicios asistenciales acreditados de la comunidad, promoviendo la comunicación, el apoyo y la colaboración con los recursos existentes en el ámbito laboral, incluidas las Mutuas.

En definitiva, con estos Acuerdos cuentas con las herramientas suficientes para no perder tu puesto de trabajo.



ACUERDO CONJUNTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Ante la drogodependencia en los centros de trabajo lo que no hay que hacer es estigmatizar a los afectados, y hay que evitar su despido.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“OCTUBRE NEGRO” en la siniestralidad laboral de Castilla y León

“Las últimas estadísticas oficiales relativas a este asunto actualizadas al pasado mes de agosto reflejan un grave aumento del 31,5% en el número de accidentes mortales”

El comienzo de este mes está siendo realmente trágico para los trabajadores y trabajadoras de esta Comunidad con los diversos accidentes que han ocurrido en estas primeras semanas: dos fallecidos en Benavente (Zamora), otro más en Sotillo de la Ribera (Burgos) y dos bomberos graves en Espeja (Salamanca), a lo que hay que añadir otros dos trabajadores jubilados de más de 70 años en Valladolid y León.

Ante la gravedad de los datos CCOO ha reivindicado la necesidad de no olvidar los principios preventivos por parte de los trabajadores pero especialmente por las empresas y la administración, ya que se está observando que lejos de fomentar la seguridad y salud laboral, ésta se ha convertido en algo desvalorizado frente a las políticas económicas enfocadas en salir de esta “perpetua” crisis que justifica todo, incluso hasta las muertes...

Por otro lado, nos estamos encontrando accidentes graves que se recogen como leves, no reconocimiento de las bajas por parte de la empresa, accidentes de trabajo recogidos como de tráfico (tanto in itinere como in misión), desaparición de las enfermedades profesionales... Todas estas situaciones vienen a refrendar nuestras posturas de que las estadísticas reflejan una realidad más dulce de la existente.

Se ha detectado también un incremento exponencial de los accidentes en el ámbito rural. La situación económica actual, ha obligado a prolongar la vida laboral, lo que hace que nos encontremos con muchos accidentes de personas jubiladas, generalmente en el régimen agrario. Por este motivo se ha vuelto a reclamar a la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León para que formalice ya el convenio de colaboración con la Guardia Civil, como se recoge en el último acuerdo del Diálogo Social, para poder tener vigilancia sobre alguno de los riesgos que más muertos ocasionan como trabajo en zanjas, y sobre todo, trabajos en altura.

También ha habido un nuevo repunte en los accidentes relacionados con el tráfico, tanto con los desplazamientos como en la actividad. Por este motivo CCOO considera que hay que avanzar en incentivos para favorecer planes de movilidad en polígonos y empresas, el uso del coche compartido y la racionalización de horarios para favorecer menos desplazamientos y más seguros.



Los datos de Castilla y León no son aislados, ya que la Fiscalía General del Estado, ha alertado del aumento de la siniestralidad laboral en 2015, el número de muertos en accidentes laborales aumentó en 2015 un 10,1% respecto a 2014, al pasar de 454 a 500 personas.

NOTICIAS BREVES

CCOO y la CGTP portuguesa con motivo de la celebración de la jornada reivindicativa de la “LA FATIGA MATA”, congregaron alrededor de 550 delegados y delegadas, procedentes de Portugal, Castilla y León, Galicia, Asturias, Madrid y Extremadura, que estuvieron informando a lo largo de toda la jornada a los transportistas sobre el peligro de las prolongadas jornadas de trabajo. Con la campaña “la fatiga mata”, se trata de sensibilizar de la importancia que tiene eliminar la precariedad, el exceso de jornada y las tareas impropias que convierten al transportista en un trabajador o trabajadora con gran riesgo de sufrir un accidente.

Las mujeres trabajadoras presentan más problemas de salud mental que los hombres. Depresión, ansiedad, deterioro social e hipocondría son algunos de los problemas de salud mental que manifiesta el 19,9% de las mujeres trabajadoras en España, frente al 13,9% de los hombres.

CCOO ha llevado a cabo una serie de actos reivindicativos en torno a la Jornada Mundial por el trabajo decente, 7 de octubre, cuyo lema este año era “No a los contratos basura, los bajos salarios y la precariedad”.

Una encuesta realizada por CCOO de Andalucía, revela que el 70% de las personas cree que la reforma laboral ha empeorado sus condiciones laborales y que ha aumentado el presentismo en las empresas “por miedo al despido”. Otro dato preocupante es el relacionado con la presión que ejercen las mutuas sobre las personas trabajadoras para que se reincorporen a sus puestos “en muchas ocasiones sin que la persona esté del todo recuperada”.

La Federación de Servicios Sociosanitarios de CCOO Castilla y León se ha negado a firmar el pacto sobre Estrategias en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud para el periodo 2016-2020, firmado el día 20 de septiembre entre la Consejería de Sanidad y algunos sindicatos, por considerarlo un “brindis al sol”, y una mera declaración de intenciones.

Un empresario afronta dos años de cárcel por un accidente laboral en el que un operario perdió dos dedos, debido a que la máquina con la que estaba trabajando no cumplía las disposiciones mínimas de seguridad y salud.

Envejecimiento y Trabajo



“Guía electrónica sobre la gestión de la seguridad y la salud laboral”

Con motivo de la celebración de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016, que tendrá lugar del 24 al 28 de octubre, se van a llevar a cabo diversos actos en todos los países, este año bajo el lema «Trabajos saludables en cada edad». Y justo a tiempo para esta semana se hecho pública la Guía electrónica sobre la gestión de la seguridad y la salud laboral en el marco de una población activa que envejece se ha adaptado a más de 30 países europeos. En ella se ofrece información práctica sobre el modo de abordar las cuestiones relacionadas con la edad en el entorno laboral.

Los trabajadores de edad avanzada son un porcentaje creciente de la mano de obra. Dado que las personas trabajan durante más tiempo, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para una mano de obra de edad avanzada se ha convertido en una prioridad. Para acceder a ella: <https://goo.gl/76Yvt1>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Reus por el que se anula el despido de un trabajador que se había negado a someterse a un reconocimiento médico.

La empresa comunicó al trabajador, cuyo puesto de trabajo era maquinista de primera, que debía de pasar el reconocimiento médico anual obligatorio, tal y como establecía su convenio colectivo. El trabajador se negó a ello varias veces, pero al final accedió, no obstante y a pesar de ello, la empresa le despidió alegando desobediencia continuada y persistente en el trabajo e incumplimiento de las normas de seguridad que ocasionen un riesgo grave de accidente laboral. El Juzgado le ha dado la razón al trabajador en base a los siguientes argumentos:

- La comunicación del despido es contraria a la buena fe, ya que en esos momentos se estaba negociando con CCOO la obligatoriedad o no de los reconocimientos médicos.
- El trabajador mostró una inicial resistencia a acatar la orden, pero finalmente accedió, con lo que no se puede considerar desobediencia persistente.
- En base al artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, establece que los reconocimientos médicos deben ser voluntarios salvo contadas excepciones.
- La obligatoriedad de la prueba necesita de un informe previo de los representantes de los trabajadores, no habiéndose emitido informe alguno al respecto.
- Por su parte pone énfasis en que la vigilancia de la salud solo se llevará a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones que contempla la ley. De tal manera que las interpretaciones de estas excepciones deben de hacerse forma restrictiva, es decir, teniendo en cuenta la proporcionalidad al riesgo, la indispensabilidad de las pruebas, y la presencia de un interés preponderante del grupo social o colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable. Sin embargo, la empresa no ha acreditado que en el puesto de trabajo en cuestión exista alguna de las excepciones.
- Concluye que la regla que debe de informar la actuación empresarial en materia de reconocimientos médicos es la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador. El reconocimiento médico no es un instrumento para un control del trabajador, sino que es un derecho del trabajador a vigilar su salud.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es