



2.3

CONSUMO DE TABACO. EL PAPEL DEL EMPRESARIO

Introducción

Los estudios muestran que los trabajadores de la construcción fuman más cigarrillos que la media de trabajadores y además comienzan a fumar a edades más tempranas. La relevancia en el sector de abordar preventivamente este hábito es mayor, dada la variedad de exposiciones laborales (polvos y humos de diferente tipo o disolventes, por ejemplo) que pueden agravar o incluso potenciar los riesgos para la salud del consumo de cigarrillos. El porcentaje de fumadores pasivos en el lugar de trabajo es, también, superior al de otros sectores, según la encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España.

Además, este hábito genera costes para la empresa, dado que los fumadores sufren más absentismo por enfermedad y se incrementa el riesgo de accidentes o incendios en el lugar de trabajo, además de generar costes específicos de limpieza. El tabaquismo disminuye el rendimiento en el trabajo y la productividad y es susceptible de provocar confrontaciones entre trabajadores fumadores y no fumadores.

Una de las medidas más eficaces para abordar este problema es implementar una **política de espacios “libres de humo”**, estableciendo por una parte límites en los espacios donde no se puede fumar y por otra parte apoyando a los fumadores para que abandonen el consumo de tabaco. Un ambiente libre de humo ayuda a crear un lugar de trabajo seguro y saludable, y los trabajadores aprecian una política clara sobre el consumo de tabaco mientras trabajan.

Recomendaciones para la dirección de la empresa

Incluir la deshabituación tabáquica en la capacitación laboral

Es un modelo utilizado de experiencia en otros países. Los lugares de trabajo son medios eficaces para la promoción de la salud y para realizar intervenciones de deshabituación tabáquica. Sin embargo, la naturaleza de los trabajos de construcción, donde los trabajadores están dispersos en periodos cortos de tiempo a través de la contratación de varias empresas hace que esto a menudo sea complicado. Por ello, una fórmula adecuada son los programas de capacitación o especialización para los trabajos de construcción en entornos didácticos más favorables, como entidades formativas, pudiendo ser espacios donde se incluyan estos aspectos de promoción de la salud.

En las experiencias de intervención, se realizó el abordaje desde diferentes aspectos:

- Información sobre los efectos del tabaco combinado con los agentes químicos presentes en la construcción.
- Realización de sesiones con especialistas en deshabituación tabáquica.
- Ayuda mediante terapia de reemplazo de nicotina.
- Entrega de planes de autoayuda para dejar de fumar.
- Colocación de cartelería y mensajes de refuerzo en las aulas de capacitación.
- Incentivación para los trabajadores que participaban en los programas (salida temprana de las clases, comidas incluidas gratis, participación en sorteos, tarjetas regalo, etc).

Vigilancia de la Salud

La Vigilancia de la Salud juega un papel clave dentro de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, y por extensión, de la reducción y eliminación del consumo de tabaco, ya que el momento de los reconocimientos médicos constituyen un espacio de contacto entre los trabajadores y el personal sanitario propicio para el consejo y la gestión de los apoyos que necesiten para abandonar el tabaco.

Programas financiados por las empresas de la construcción

Las empresas más grandes del sector de la construcción pueden desarrollar programas financiados o cofinanciados dirigidos a sus trabajadores para dejar de fumar. Los trabajadores pasan buena parte de su jornada en el trabajo, de manera que es un lugar que brinda ventajas respecto a los servicios tradicionales públicos de salud para la deshabituación tabáquica. Estos programas se pueden adaptar a las circunstancias de los fumadores que puedan tener dificultades para ajustar las citas médicas en sus ambulatorios por coincidencia en horarios de trabajo. Además, la cultura y la política de la empresa pueden modelar e influir en el comportamiento del trabajador fumador para que abandone el hábito.

La prohibición de fumar en los centros de trabajo está ampliamente regulado en la Ley de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, consumo y publicidad de los productos de tabaco de diciembre de 2005, conocida como "Ley Antitabaco". En ese sentido, las políticas del empresario deben regular este aspecto mediante diferentes estrategias, respetando el derecho de igualdad y de no discriminación, estableciendo prohibiciones para fumar en espacios de trabajo, pudiendo conceder incentivos al hecho de dejar de fumar dentro de los planes de promoción de la salud dentro de la organización.

Encuestas a los trabajadores

Otras propuestas de interés pasan por realizar una encuesta a los trabajadores para evaluar el interés en estos aspectos de salud y los tipos de apoyo para dejar de fumar que los trabajadores encontrarían más útiles en su entorno de trabajo.

Participación de encargados y capataces

Para un entorno laboral saludable, es muy eficaz contar con la participación y compromiso de los supervisores o capataces en la comunicación efectiva y cumplimiento de la política de espacios libres de humo, así como que brinden apoyo a los trabajadores en la deshabituación tabáquica. La empresa, a través de sus diferentes niveles de organización, debe favorecer el espacio de apoyo necesario para evitar que los fumadores sean estigmatizados y pierda efectividad cualquier tipo de intervención empresarial en este ámbito. Las recompensas o reconocimientos en público pueden ser efectivos para aumentar el interés en dejar de fumar. Incentivos como darle un enfoque positivo para dejar de fumar, reforzar la motivación y fomentar la participación de trabajadores en programas de deshabituación tabáquica suelen funcionar bien.

Recursos y experiencias

Comunicación de programas de deshabituación tabáquica

Las estrategias empresariales a la hora de comunicar información y programas contra el consumo de tabaco y prohibiciones de fumar en espacios libres de humo son importantes para que la plantilla de trabajadores pueda cambiar comportamientos de manera efectiva.

USO DE FRASES CLARAS

Se suele desaconsejar el uso de oraciones negativas, para utilizar frases afirmativas con un tono claro y constructivo. Sin embargo, la negación es la mejor forma de expresar una prohibición. Mensajes del tipo “No fumar”, “Gracias por no fumar”, “Prohibido fumar” o “Espacios libres de humo” son muy utilizados en los lugares de trabajo dependiendo del entorno en el que nos encontremos.



PÓSTERES Y CARTELES

Los mensajes promocionales en pósteres o carteles situados en los lugares de descanso, tableros o zonas para comer en el trabajo pueden servir de refuerzo y recordatorio de los programas o iniciativas de la empresa.

Responsable de Bienestar

Otra de las estrategias empresariales para la promoción de la salud en el trabajo, aplicable a empresas grandes y pequeñas del sector, es la creación de la figura de Responsable o Encargado de Bienestar (Wellness Champion). El papel de estos trabajadores, que son voluntarios, es impulsar entre el resto de la plantilla los programas de promoción de la salud, incluida la deshabituación tabáquica. Esta figura puede recaer en los capataces o personal de la obra con más experiencia, que sea valorado, conocido y escuchado por el resto de trabajadores. Los beneficios de este modelo son varios, a destacar:

- Ayuda a incrementar la conciencia de los empleados en salud y bienestar.
- Ayuda a crear cultura de salud.
- Asegura de que los trabajadores estén al día en las cuestiones de salud en su trabajo.
- Beneficio de la comunicación entre iguales (trabajador - trabajador).
- Facilita a los participantes liderar la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Plan de evaluación de efectividad

Es importante dentro de las estrategias empresariales para crear un entorno libre de humo en el lugar de trabajo, incluir un plan de evaluación de la efectividad de las campañas de deshabituación tabáquica. Cuestionarse aspectos como:

- ¿Han cambiado los trabajadores su comportamiento respecto al tabaco?
- ¿Han eliminado el hábito, lo han reducido?
- ¿Qué barreras nos hemos encontrado?
- ¿Cómo les gustaría a los trabajadores participar a futuro en campañas de deshabituación?
- ¿Cuáles son sus propuestas a futuro?

son fundamentales para encarar las mejores en el siguiente programa de promoción antitabáquica.
