

Drogodependencias en el ámbito laboral

02

01-07-2013

Medidas articuladas a tres niveles que debe contemplar el Protocolo de Prevención de Drogodependencias y Adicciones en el Ámbito Laboral

Según la OIT, el lugar de trabajo es un espacio idóneo para llevar a cabo la prevención de las adicciones y drogodependencias, por lo que la empresa, como organizadora del ámbito laboral y como lugar de convivencia, puede resultar un lugar adecuado para desarrollar políticas y actuaciones de prevención en esta materia que permitan prevenir los problemas derivados del consumo de sustancias y otras adicciones.

Por todo ello, en todas las empresas debería, existir un Protocolo de Prevención que contemple medidas articuladas a tres niveles, cuyo objetivo general sea la identificación y resolución de problemas que puedan interferir en la vida personal y/o laboral de los trabajadores/as y familiares, garantizando confidencialidad.

Nivel I Prevención

Conjunto de estrategias a desarrollar en el lugar de trabajo para reducir el consumo de drogas, encaminadas a la promoción de la salud, minimizando los factores de riesgos laborales que mantienen o inducen a un consumo indebido de sustancias y otras adicciones, procurando la reducción, tanto de la oferta como de la demanda en los centros de trabajo (supresión de venta y consumo de bebidas alcohólicas en las empresas dónde las actividades que desarrollen los trabajadores/as se clasifiquen como Actividades Peligrosas, recogidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y supresión de oferta de bebidas de alta graduación alcohólica o bebidas destiladas, en el resto de empresas en las que la actividad que se desarrolla no están recogidas en la citada norma. Mejorar las condiciones de trabajo, campañas de sensibilización, oferta de información y formación amplia, clara y suficiente en relación a las drogas y las consecuencias sobre su abuso, siempre impartidas bajo la premisa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL.)

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 de drogas y otras adicciones.



Financiado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Favorecer el tratamiento de los problemas de consumo de sustancias y adicciones, apoyando a quienes decidan seguir un programa de rehabilitación. Los trabajadores/as con estos problemas deben poder normalizar su vida laboral, en este sentido es necesario asegurarles que someterse a un tratamiento no comportará la pérdida de su puesto de trabajo.

Nivel III

Rehabilitación: Es el tercer nivel de medidas articuladas que deben contemplar los programas/planes de intervención, y consta de 3 fases:

a) Desintoxicación: Consiste en la desaparición del organismo de todo vestigio de la sustancia consumida una vez interrumpido el consumo de la misma, volviendo el organismo a su estado normal y autorregulado de funcionamiento.

b) Deshabitación: Consiste en un proceso por el cual la persona consigue controlar o eliminar el deseo vehemente de consumir la sustancia y regular y/o modificar las causas que le incitan al consumo o que mantienen el mismo.

c) Reinserción: Es la integración del consumidor o adicto en la sociedad de forma similar a cualquier otro individuo. Si bien la deshabitación y la reinserción tienen diferente significado suelen superponerse en la práctica.

Es necesario recalcar que: **Las recaídas o no completar todo el proceso, no significan un fracaso, ya que forman parte del proceso mismo de rehabilitación.**

Los programas/planes de prevención encaminados a mejorar la situación de los trabajadores/as en relación con el consumo de sustancias y adicciones deben promover cambios de estilo de vida, e incluso de cultura de la salud dentro de la empresa.

Para ello es importante conocer las actitudes y conductas de los trabajadores/as hacia los consumos, antes de definir los objetivos de carácter preventivo y asistencial.

La política preventiva en la empresa debe garantizar que su objetivo no es perseguir a los trabajadores/as afectados/as, sino contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad en la empresa. El hecho de que la embriaguez, el consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones sea motivo de sanción o despido para los trabajadores/as discrimina por razón de enfermedad al trabajador/a afectado/a y dificultan las políticas preventivas de la empresa. En lugar de asumir una posición punitiva y sancionadora, la empresa debe contribuir a prevenir, detectar precozmente o mejorar situaciones problemáticas en relación con las sustancias y adicciones.

Actualmente con la nueva reforma laboral donde las faltas de asistencia al trabajo, intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, serán motivo de despido objetivo procedente, por lo que en caso de drogodependencias es todavía mayor la repercusión y se hace muy necesario la implantación en las empresas del protocolo de intervención y prevención de drogodependencias y adicciones.



www.ugt.es/saludlaboral/

