

Drogodependencias en el ámbito **laboral**

03

01-07-2013

Pilares de una Buena Gestión del Protocolo de Prevención de Drogodependencias y Adicciones en el Ámbito Laboral

Las drogodependencias y adicciones son un fenómeno complejo, que pasa por el uso y el abuso y en donde existe una interrelación entre la persona, la sustancia, la adicción y su entorno socio-laboral; por tanto, en el consumo no está implicado sólo el consumidor/a sino también el contexto, y en este sentido, la responsabilidad de intervenir tanto en las causas como las consecuencias es compartida.

La empresa, en cuanto ámbito de convivencia que refleja muchos de los usos y hábitos de la sociedad es, a menudo, uno de los escenarios donde las consecuencias de las drogodependencias y adicciones se hacen patentes. Pero además, esto en el mundo laboral, puede provocar riesgos adicionales al trabajo en sí mismo, generalmente más perceptibles e incluso preocupantes, al poner en peligro la vida e integridad del propio trabajador/a afectado/a por esta enfermedad, el de terceras personas, además de poder incidir negativamente en la producción y en la imagen de la empresa.

Por todo ello, el diseño e implantación del Protocolo de Prevención en las empresas es fundamental, y todo Protocolo debe partir de unos pilares para una buena gestión, siendo éstos los siguientes:

- La prevención de las drogodependencias y adicciones en el medio laboral ha de estar relacionada con una cultura de la empresa donde estos problemas sean considerados como problemas de salud.
- La información relativa a un trabajador/a con problemas de consumo y adicciones debe ser estrictamente confidencial, es por tanto esencial restringir el acceso a dicha información en estos casos aquellas personas que participen en la aplicación del Protocolo.
- Basado en un concepto amplio de salud laboral, el Protocolo debe formar parte del Convenio Colectivo, de acuerdos y deberá ser pactado entre los representantes de la empresa y los trabajadores/as a través del Comité de Seguridad y Salud.
- Debe estar integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de una manera real y no solo formal, asegurando la confidencialidad de los datos.
- El Protocolo debe estar adaptado a la realidad específica de cada empresa contando con la participación y el consenso de todos los agentes implicados Empresarios, técnicos de prevención, Servicios de Prevención (Ajenos y Propios), Comités de Seguridad y Salud y de los representantes de los trabajadores/as.



Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS



- Debe integrar a todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa y alto nivel de la Dirección.
- Debe asegurar la estabilidad en el empleo y la no sanción a los trabajadores/as que se acojan a él; primero rehabilitar y luego reinsertar a los trabajadores/as que lo hayan seguido.
- La participación para acogerse a estos programas tiene que ser de carácter voluntario para el trabajador/a.
- Debe incluir elementos de mediación para facilitar la detección precoz de los casos. Estos elementos de mediación se concretarán conforme a los Procedimientos de Actuación que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud.
- Siendo que la familia es en la práctica, una de las piedras angulares en la detección, asistencia y proceso de rehabilitación de la persona con problemas, sería interesante que la actuación de la empresa y de la familia se complementen, colaborando en dicho proceso siempre que el trabajador/a afectado/a diera su consentimiento.
- Debe ser evaluable, contemplando indicadores. Hay que recoger tanto indicadores de salud individual, como otros indicadores generales de reducción de conflictos y absentismo, entre otros. Se concretarán conforme a los Procedimientos de Actuación que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud y bajo el marco de la LPRL.
- La prevención del consumo de drogas y adicciones en la empresa pasa también por la formación, información y el entrenamiento en habilidades sociales. Todo ello mejorará el conocimiento de los trabajadores/as sobre la influencia que los factores de riesgo laboral pueden ocasionar sobre su salud en general y sobre el consumo de drogas y adicciones en particular.
- La fase de rehabilitación y tratamiento debe desarrollarse en los centros especializados existentes en cada territorio, convirtiéndose, por tanto la participación de éstos en un componente esencial. Para ello, se facilitará desde la empresa el acceso de los trabajadores/as afectados/as a estos servicios especializados en drogodependencias.



Ficha de Prevención



www.ugt.es/saludlaboral/

