



# PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL



Financiado por:



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

¿SABES QUÉ ES  
UNA DROGA  
Y QUÉ  
PROVOCAN

?



**Droga** es toda sustancia que introducida en un organismo vivo es capaz de cambiar el comportamiento de la persona, y posee la capacidad de generar dependencia y tolerancia.

### Sabías que:

- ➔ Afectan a nivel físico, psicológico, social, familiar y económico.
- ➔ El consumo de alcohol y tabaco en la adolescencia puede abrir la puerta a otras drogas más peligrosas.
- ➔ El consumo simultáneo de alcohol y otras drogas es especialmente peligroso.
- ➔ El consumidor no puede estar seguro de la composición de la sustancia que compra, uniéndose este riesgo al propio de la droga.
- ➔ El desconocimiento de la composición y la potencia de la droga, así como la variabilidad de sus efectos sobre diferentes personas, pueden producir sobredosis con secuelas gravísimas.
- ➔ Favorecen las conductas agresivas, es una de las causas de muchos casos de maltrato.
- ➔ El alcohol es causa de gran parte de los accidentes de tráfico en España.
- ➔ Los costes laborales del consumo de drogas (absentismo, accidentes, etc.), son muy importantes.
- ➔ Las drogas tienen un elevado coste sanitario.
- ➔ El consumo de drogas puede desembocar en situaciones de adicción severa y otros problemas que reclaman tratamiento especializado.
- ➔ Las drogas provocan problemas con la justicia.



¿ QUÉ  
CONSECUENCIAS  
TIENEN LAS ADICCIONES  
EN EL ÁMBITO  
LABORAL?

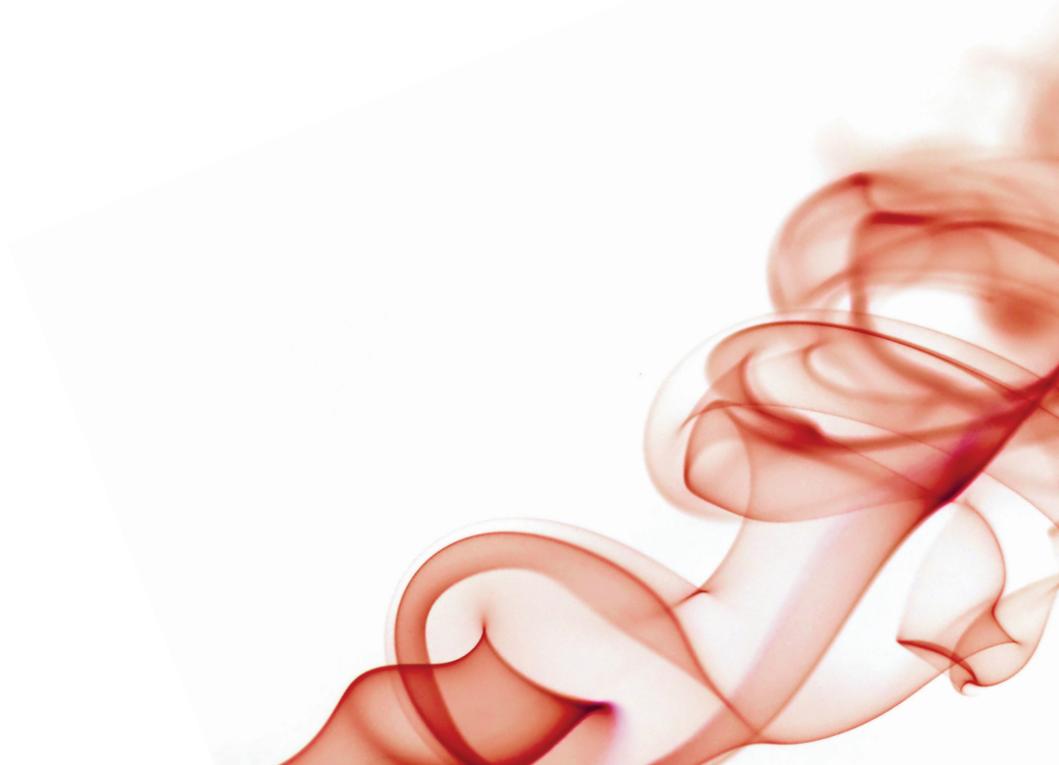


Los problemas derivados de las adicciones con y sin sustancia en el ámbito laboral, afectan negativamente al clima laboral de la empresa, a la salud de las personas y a los objetivos de la organización. Algunas de las consecuencias más visibles del problema son:

- ➔ El alargamiento del período de baja por enfermedad.
- ➔ La frustración de la trayectoria profesional.
- ➔ Siniestralidad laboral.
- ➔ Absentismo. Los trabajadores con problemas de adicciones, registran un absentismo entre 2 y 3 veces superior al de los demás trabajadores/as.
- ➔ Mal clima de trabajo. Los trabajadores con problemas de adicciones generan el 80% de los problemas de personal.
- ➔ Disminución de la productividad.

Teniendo en cuenta la Nueva Reforma Laboral, el Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias del consumo de sustancias, conllevan al **despido del trabajador/a consumidor/a**.

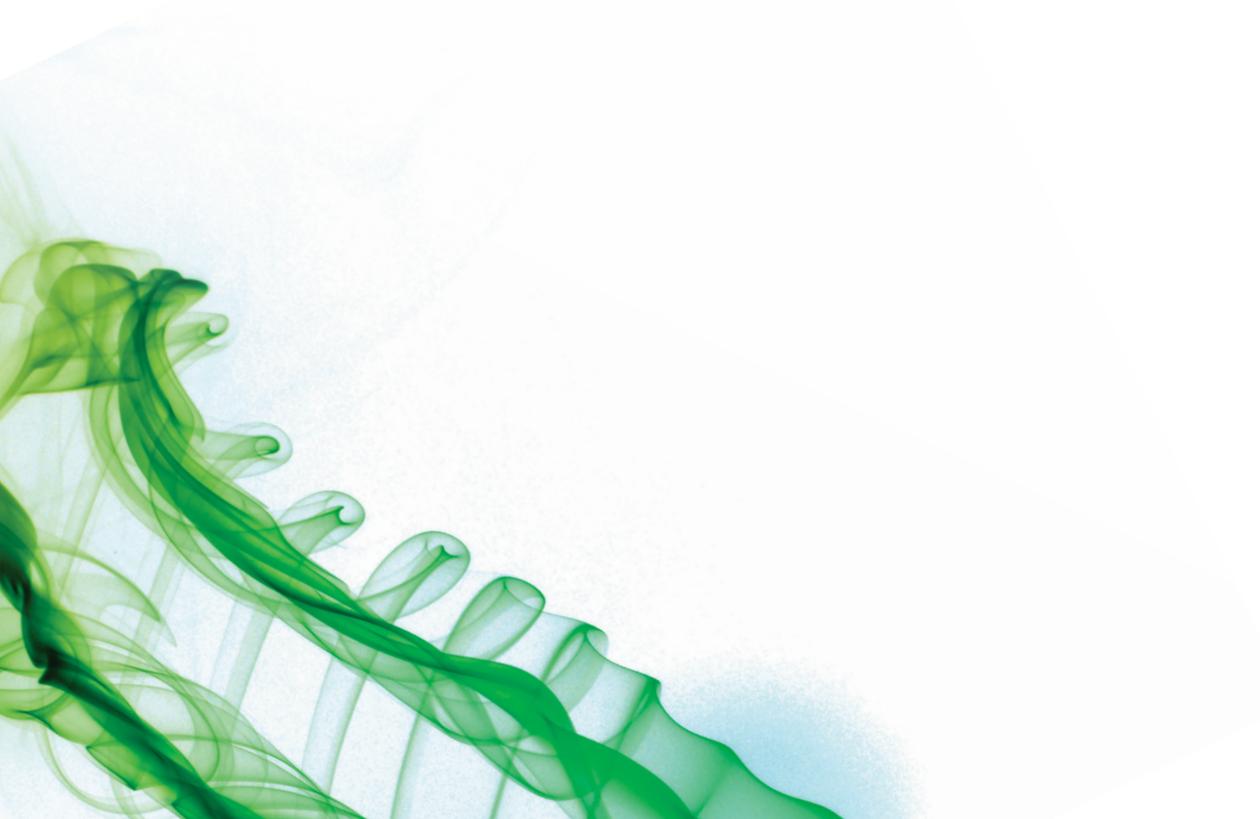
Por todo ello, debemos **implantar en las empresas Protocolos para la prevención e intervención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral**.



¿ QUÉ  
PUNTOS  
DEBEN TENERSE  
EN CUENTA EN EL  
DISEÑO DE UN  
PROTOCOLO ?



- ➔ Deben tratar las drogodependencias y adicciones como una enfermedad.
- ➔ Deben ser globalizados, con la participación de todos los agentes sociales que colaboren en el proceso de creación y desarrollo.
- ➔ Deben ser consensuados por el área de Recursos Humanos y los representantes sindicales.
- ➔ Deben ser accesibles y de aplicación para todos los estamentos laborales.
- ➔ Deben ser confidenciales, 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/as 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 la no discriminación de los trabajadores/as que requieran tratamiento y rehabilitación.



# VIGILANCIA DE LA SALUD



- ➔ Los reconocimientos médicos son de carácter voluntario.
- ➔ Sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los siguientes supuestos:
  - ➔ en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as.
  - ➔ para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - ➔ cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- ➔ Los reconocimientos tienen que causar las menores molestias al trabajador/a, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad.
- ➔ Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

### Debes saber que...

- ➔ Las pruebas de detección no detectan consumidores detectan consumo (puede detectarse un consumo ocasional realizado fuera del ámbito laboral).
- ➔ Un resultado positivo no indica que la persona sea drogodependiente.
- ➔ Detectar con el objetivo de sancionar o despedir no es una práctica preventiva sino disciplinaria y por tanto no es positiva si no va acompañada de un tratamiento terapéutico y la salvaguarda de derechos laborales del afectado/a.
- ➔ Los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud deben diseñarse también de acuerdo a los factores de riesgo que puedan provocar alcoholismo y/o drogodependencias que el trabajo pueda tener y que deben estar recogidos en la evaluación de riesgo.

**Como delegado/a debes conocer, que no existe la obligatoriedad de la realización a las y los trabajadores de pruebas de detección de consumo de sustancia por parte de las empresas, salvo en excepcionales ocasiones. Si se da el caso y se utilizan para sancionar al trabajador/a podréis tomar las acciones legales oportunas.**

**DETECCIÓN NO ES PREVENCIÓN**









Financiado por:



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