

Drogodependencias en el ámbito **laboral**

01

01-07-2013

Pautas/Resumen a incorporar en los Procesos de Negociación Colectiva



QUÉ HACER SI EN MI EMPRESA NO QUIEREN IMPLANTAR UN PROTOCOLO COMPLETO DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES

Este modelo de Protocolo que propone la UGT está destinado a diseñar un plan de prevención de drogodependencias y adicciones en las empresas, que incluyan análisis de condiciones de trabajo que pueden contribuir al consumo de sustancias y adicciones, evaluaciones de riesgos, y planes globales que desarrollen Programas de intervención.

Siempre que exista la posibilidad trataremos de contemplar e introducir el desarrollo del Protocolo de Prevención completo; cuando no sea posible, al menos, tendremos en cuenta las siguientes indicaciones:

- Es necesario que la negociación colectiva contemple las drogodependencias y adicciones como una enfermedad y por tanto, se tenga en cuenta en los Convenios Colectivos y/o convenios de empresa, los factores de riesgo presentes en el trabajo y que pueden predisponer al consumo de sustancias y adicciones, afectando a la salud de los trabajadores/as.
- Incluir en la evaluación de riesgos los factores psicosociales de organización y condiciones medioambientales (ambientales de trabajo) y de seguridad que pueden inducir al consumo de sustancias y adicciones.
- La actividad preventiva de la empresa debe contemplar aquellas condiciones de trabajo (procesos, actividades, herramientas...) de las que se deriven hábitos de consumo y adicciones que puedan conllevar un accidente.
- Preservar la esfera privada del trabajador/a, respetando su dignidad en lo relativo a pruebas y controles y en cualquier caso, las líneas de tratamiento que esté llevando a cabo; los procedimientos diagnósticos para detectar los problemas de drogas deben ser conocidos y aceptados voluntariamente por los usuarios: La confidencialidad es fundamental.
- No discriminación de trabajadores/as que necesiten tratamiento; prioridad al tratamiento y rehabilitación frente a actuaciones disciplinarias.



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

- Derecho a reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure el tratamiento a aquellos trabajadores/as que de forma voluntaria y personal decidan acogerse a un programa de rehabilitación.
- Considerar la flexibilidad de horarios y la adaptación de la jornada para facilitar la asistencia a programas de rehabilitación, teniendo en cuenta la necesidad de cada tratamiento, ambulatorio y/o internamiento, así como para la asistencia a consulta médica y psicológica.
- La interacción entre la familia del enfermo/a y la empresa, es básica ya que la familia es uno de los agentes esenciales no solo en la detección sino también, en la asistencia y proceso de rehabilitación de la persona drogodependiente.

Con permiso del trabajador/a se podrá establecer esta comunicación con la familia, en aras de favorecer el proceso de rehabilitación y de reinserción laboral.

- Garantizar el mantenimiento de la categoría profesional y las condiciones salariales del trabajador/a afectado durante el proceso de rehabilitación, así como contemplar en los casos más desfavorables durante el internamiento ó tratamiento ambulatorio para la desintoxicación, de la concesión de alguna ayuda por parte de la empresa.

El tiempo que se dedique al tratamiento y la rehabilitación debería considerarse de forma equivalente a una incapacidad temporal y por tanto retribuida.

Los trabajadores/as con problemas de consumo y adicciones deben tener los mismos derechos en cuanto a apoyo que cualquier otra persona con cualquier problema físico o psicológico.

Limitar al máximo la realización de controles para detectar consumo de drogas y alcohol en las empresas. La realización de pruebas de control, en sí mismas no es la respuesta al problema. La realización de pruebas de consumo de alcohol y drogas sólo será como parte de una estrategia global para mejorar la salud, seguridad y bienestar general de la plantilla dentro de un conjunto de medidas dedicadas a la prevención, la información y la actuación frente al consumo de drogas y alcohol en los lugares de trabajo.

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.

Tiene que existir en todo momento la confidencialidad de los resultados, en consonancia con el Art. 22, de Vigilancia de la Salud de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Por tanto, no serán aceptables las pruebas de control como actuación represiva de la que puedan derivarse sanciones.

