

# Informativo

## Protocolo de Intervención y Prevención de las Drogodependencias y Adicciones en el Ámbito Laboral

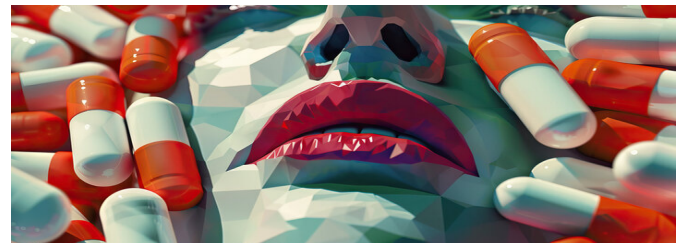
### 1. Introducción

Desde UGT consideramos que las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicado, partiendo de una idea clara, y es que estamos ante una enfermedad y como tal debe ser tratada. Este problema se debe atajar actuando siempre desde la prevención y no a través de medidas coercitivas y disciplinarias. El punto de partida pasa por la prevención, la implantación de protocolos de actuación, en los que se considere al trabajador que consume como un enfermo, y como tal debe ser tratado. Debemos promover y fomentar protocolos que orienten como afrontar estas situaciones, abordando la problemática desde la prevención hasta la rehabilitación y reinserción del trabajador.

UGT comparte la idea de la OMS y la OIT de que “es necesario actuar frente al problema, implantando en las empresas programas de prevención que deben respetar la dignidad del trabajador, garantizar la total confidencialidad y, además, proteger la seguridad en el empleo y los ingresos del trabajador

durante el período de tratamiento, igual que ocurre con el resto de los problemas de salud”.

UGT ha publicado un protocolo con el objeto de facilitar a los representantes de los trabajadores una herramienta útil y eficaz para poder actuar en la prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, llevando su diseño e implantación a los Comités de Seguridad, a través de la negociación colectiva.



### SUMARIO

- **Introducción**
- **Protocolo de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones**
- **Fases del Protocolo:**
  - **Fase 1: Estudio preliminar y problemática en la empresa.**
  - **Fase 2: Discusión y diseño del protocolo.**
  - **Fase 3: Ejecución y control del protocolo.**
  - **Fase 4: Evaluación y mejora del protocolo.**

Ejecutado por:

Financiado por:

## 2. Protocolo de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones

UGT propone un modelo de Protocolo destinado a diseñar un plan de prevención de drogodependencias y adicciones en las empresas, que incluyan análisis de condiciones de trabajo que puedan contribuir al consumo de sustancias y generación de adicciones. Evaluando los riesgos, y desarrollando planes globales que implanten Programas de intervención en esta materia.

La intervención en prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral viene avalada desde la definición de salud de la OMS: “es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad”; así pues, existen una serie de características físicas y psíquicas, así como unas condiciones sociales, culturales y laborales concretas que van a determinar la salud de cada individuo.

Según la OIT, el lugar de trabajo es un espacio idóneo para llevar a cabo la prevención de las 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 drogas y aquellas adicciones sin sustancia que también se puedan producir.

En todas las empresas debería existir un Programa/Plan de Prevención y Rehabilitación en Drogodependencias y

Adicciones, cuyo objetivo general sea la identificación y resolución de problemas que puedan interferir en la vida personal y/o laboral de los trabajadores y familiares, garantizando en todo momento la confidencialidad.

Los programas/planes de intervención en drogodependencias y adicciones deben contemplar medidas articuladas a tres niveles: **Prevención, Asistencia y Reinserción.**



Durante su fase de diseño, debemos tener en cuenta unos pilares para su buena gestión como debe ser asegurar la confidencialidad, voluntariedad, permanencia en el empleo durante el proceso de recuperación, actuando en las empresas desde la prevención y no mediante la adopción de medidas disciplinarias.

Por todo ello, es fundamental llevar estos acuerdos a través de la negociación colectiva para garantizar los derechos de los trabajadores/as.

El Protocolo se debe desarrollar en 4 fases :

Ejecutado por:

Financiado por:

- Estudio preliminar de la problemática en la empresa.
- Discusión y diseño del protocolo.
- Ejecución y control.
- Evaluación y mejora.

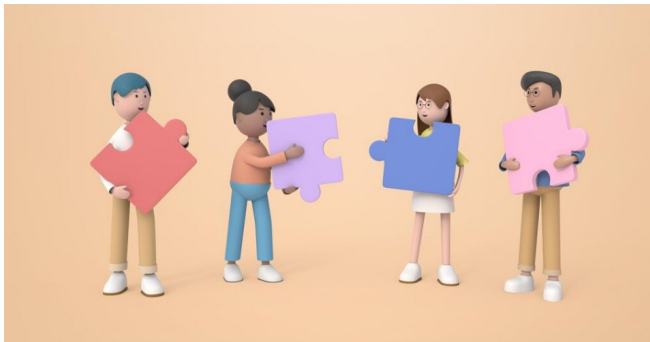
Para su correcta implantación, es necesaria una declaración de la empresa, a favor

de la prevención de los daños derivados del consumo de alcohol, y otras adicciones con y sin sustancia.

Otro aspecto del compromiso de la empresa, debe ser el desarrollo de una política de salud, en la que entre algunos de los elementos clave debe considerar a los trabajadores/as con adicciones como enfermos/as y como tal deben ser tratados/as.

Con respecto a las pruebas de detección, debemos de velar por el cumplimiento del Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales denominado Vigilancia de la Salud.

### 3. Fases del protocolo de prevención de las adicciones con y sin sustancia en la empresa.



## FASE 1: ESTUDIO PRELIMINAR DE LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA

Estimación de la situación real del consumo de alcohol, otras drogas y/o de adicciones sin sustancia (juego, tecnologías), en la empresa. Tipos de adicciones existentes y niveles de consumo.

Análisis de indicadores indirectos:

- Indicadores de salud personal: Cambios en la apariencia externa, descuidos en la higiene personal, cambios de estado de ánimo, nerviosismo, depresión...

- Indicadores de trabajo: Ausencias no autorizadas, patrones de ausencia, abandono del trabajo, retrasos tras días festivos, tendencia a sufrir accidentes, bajo rendimiento y calidad del trabajo...

- Indicadores sociales: Cambio de amistades, reacciones exageradas, quejas de compañeros, conflictividad laboral...

Identificación de puestos de trabajo críticos y de riesgos, así como factores favorecedores de las adicciones con y sin sustancia.

Valoración de la actitud de la empresa y de los trabajadores/as en relación con el problema (aceptabilidad, actitud punitiva, desentendimiento, rechazo). Por ejemplo, pasar una encuesta anónima consensuada a toda la plantilla.

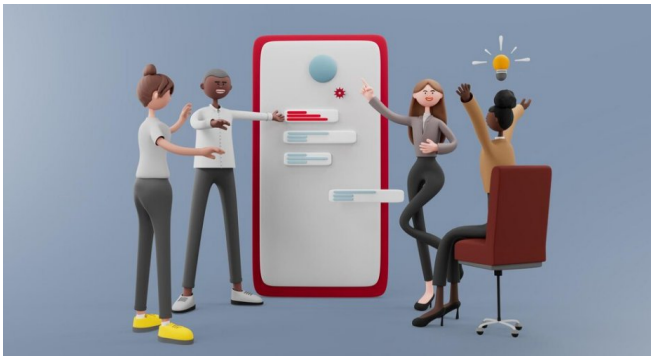
Ejecutado por:

Financiado por:

4 Explorar los recursos disponibles en la comunidad (servicios sociales, servicios sanitarios). Integrar en la documentación los recursos asistenciales de drogodependencias y adicciones públicos y privados de la Comunidad Autónoma, Provincia o Municipio. Información objetiva y transparente.

Desarrollo de una Política o Declaración de la empresa a favor de la prevención de los daños derivados de las adicciones en la empresa.

## FASE 2 DE DISCUSIÓN Y DISEÑO DEL PROTOCOLO



- Establecer los destinatarios, el ámbito de actuación, los objetivos generales y específicos del Protocolo y sus acciones derivadas.
- Asignar responsables del Protocolo (RRHH, Servicio de Prevención Ajeno, Propio o Mancomunado, Dirección, Mandos Intermedios, representantes de los trabajadores/as).
- Definición de problemas relacionados con el uso problemático del alcohol, otras drogas y/o adicciones sin sustancia.

- Establecer normas de conducta consensuadas entre empresa y representantes de los trabajadores/as.
- Establecer elementos para la salvaguarda de la confidencialidad y la estabilidad en el puesto de trabajo.
- Procedimientos de actuación ante el problema contemplando la (prevención-detección-asistencia-rehabilitación-reinserción), contemplar las posibles recaídas durante el proceso. No puede faltar un seguimiento y mejora del mismo.
- Campañas gráficas informativas de sensibilización mediante carteles, folletos, materiales audiovisuales etc., y cursos formativos a los trabajadores/as.
- Calendario de implantación.

## FASE 3 DE EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PROTOCOLO

### EVALUACIONES DE RIESGOS

- Identificación de los factores de riesgo y medidas preventivas a adoptar.
- Evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.
- Identificación de los colectivos con riesgo elevado.
- Evaluación adicional del caso concreto.

### LOS TRABAJADORES

- Detectar potenciales indicadores de abuso del alcohol, otras drogas y/o adicciones sin sustancia.

Ejecutado por:

Financiado por:



- Orientar a los trabajadores/as y encauzar hacia los dispositivos de ayuda existentes a nivel interno y/o externo.
- Detección precoz.

## INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES/AS

- Facilitar información real sobre el consumo de alcohol, otras drogas y de adicciones sin sustancias, cuáles son sus consecuencias y riesgos en el ámbito laboral.
- Informar sobre las posibilidades que existen para atender los problemas de alcohol, otras drogas y de adicciones sin sustancia.
- Informar a todos los trabajadores/as de la existencia del protocolo, previo a su puesta en marcha.

## IMPLICACIÓN DIRECCIÓN

- Seguimiento y control del problema.
- Educación para la salud.
- Apoyo al caso concreto.
- Coordinación con las familias, en su caso.
- Coordinación con los servicios externos de la Administración pública correspondiente, respecto a la asistencia en los mismos del trabajador/a.

## FASE 4 DE EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROTOCOLO



La evaluación de las intervenciones, tanto durante como después de las mismas, es indispensable para controlar si las actividades planeadas se están realizando tal y como se había planeado y si nuestra intervención está consiguiendo los objetivos que nos habíamos marcado; se basará en los indicadores establecido durante la fase de planificación y ligados a los objetivos que se quieren obtener.

Por ello, la fase de evaluación debería formar parte de la planificación y ejecución de tales acciones. A partir de la misma podemos corregir las desviaciones que se produzcan durante la ejecución del protocolo, retroalimentar a los participantes del mismo y mejorarlo. La evaluación puede incluir desde la opinión y comentarios de los participantes en el protocolo hasta una revisión más sistemática de los resultados, lo que requiere de:

- Un diagnóstico de situación estableciendo claramente cuál es el punto de partida antes de la ejecución del programa. Estos datos se obtienen durante la evaluación de necesidades.
- La evaluación del proceso, mediante la cual se debe seguir de forma atenta cómo se están desarrollando las estrategias seleccionadas, como por ejemplo la

6 aceptación de las medidas, la satisfacción de los destinatarios, la calidad e idoneidad del programa, qué aspectos pueden mejorarse y a quién está llegando el programa.

Esta evaluación ha de tener en cuenta tanto los efectos a corto como a largo plazo. El resultado de esta evaluación debe plasmarse en un informe que ha de comentarse y ser conocido por todas las partes implicadas y servir de base para la revisión y actualización del protocolo.

#### Te recomendamos:

- **Guía de la UGT de Drogodependencias y Adicciones en los Ambientes de Trabajo:**

#### **Buenas Prácticas de Regulación y Gestión Negociadas.**

- **Guía de la UGT de Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales Relacionados con las Adicciones: Prevalencias de Consumo y Acciones Preventivas en el Entorno Laboral.**
- [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galera%20Publicaciones/guia\\_protocolo\\_prevenicion\\_adicciones\\_UGT.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galera%20Publicaciones/guia_protocolo_prevenicion_adicciones_UGT.pdf)

### **Para más información acude a nuestras oficinas en:**

#### **TENERIFE:**

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922 27 14 67

Correos: [saludlaboral@canarias.ugt.org](mailto:saludlaboral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

#### **LA PALMA:**

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035. Correo:

[ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

#### **GRAN CANARIA:**

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215

Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

#### **LANZAROTE:**

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife. Tfno.: 928810340

Correo: [otprllz@canarias.ugt.org](mailto:otprllz@canarias.ugt.org)

Ejecutado por:

Financiado por: