

Drogodependencias y Adicciones en el ámbito laboral

07

Declaración de la empresa a favor de la prevención de los daños derivados de las adicciones con y sin sustancia en el ámbito laboral

Se trata de una **declaración formal** de la empresa de su compromiso con respecto al problema de las adicciones con y sin sustancia.

Es recomendable que la actuación de la empresa en esta materia figure por escrito, sea notificada eficazmente a todos los agentes implicados (por ejemplo entregándola junto con la nómina), y que tenga el respaldo y sea negociado con los representantes de los trabajadores/as.

El éxito de las intervenciones en promoción de la salud depende en gran medida de que sean percibidas como una responsabilidad, como una necesidad empresarial y que se integren en los sistemas de gestión existentes. Uno de los aspectos del compromiso de la Dirección debe ser la existencia de una política/estrategia de salud Integral (ya que los factores que determinan la salud son algo más que los factores de riesgo laborales) y por escrito, ya que ha de servir de base para el desarrollo y evaluación del programa preventivo de la empresa.

ALGUNOS ELEMENTOS CLAVE DE ESTA POLÍTICA/ESTRATEGIA SON:

1. Constituye el marco de referencia para la actuación y abordaje del problema definiendo claramente los responsables de su ejecución y cumplimiento.
2. Debe elaborarse contando con la participación de todos los destinatarios/implicados.
3. Define los recursos tanto humanos como materiales que se pondrán a disposición para llevarla a cabo.
4. Clarifica y describe el problema en el seno de la empresa, así como los principios y objetivos de la intervención.
5. Describe el procedimiento de actuación.
6. Establece un mecanismo para su evaluación y mejora.
7. Dispone de un plan para su difusión y conocimiento.
8. Incluir el protocolo dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.
9. La confidencialidad, en consonancia con el Art. 22, Vigilancia de la Salud de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.



Financiado por



SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS



10. Debe dejar claro que el abordaje y tratamiento por la empresa de los problemas relacionados con las drogodependencias y adicciones se tratarán como problemas de salud, no como un asunto disciplinario y que la empresa tiene como objetivo proporcionar al afectado/a la ayuda necesaria para que sea capaz de volver a una situación de normalidad y recuperar su bienestar.
11. Compromiso por parte de la empresa de la estabilidad en el puesto de trabajo del trabajador/a afectado/a por las drogodependencias y adicciones, que quieran acogerse al programa/protocolo.
12. Debe incluir un programa de concienciación, formación e información de todos los trabajadores/as y de prevención para evitar el comienzo de situaciones conflictivas.
13. Debe definir y concretar qué es lo que se considera como consumo y abuso de sustancias así como a adicciones sin sustancia y qué no se considera como tal.
14. Considerar a aquellos trabajadores/as que tengan adicciones con y sin sustancia como enfermos/as y como tal deben ser tratados/as.

Otro de los de los **aspectos del compromiso de la Dirección** debe ser informar sobre las intenciones de la empresa con relación a los asuntos como:

- La confidencialidad.
- Mantenimiento y reserva del puesto de trabajo.
- Información de todos aquellos recursos públicos sanitarios existentes en el ámbito geográfico de la empresa.
- Otras cuestiones que se consideren relevantes.



www.ugt.es/saludlaboral/

