

## OTROS INSTRUMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando no sea posible la puesta en marcha de un Protocolo se pueden elaborar artículos para introducir en los Convenios Colectivos, contemplando los siguientes criterios:

- La adicción como una enfermedad y por tanto, los/as trabajadores/as afectados/as ser tratados como trabajadores/as enfermos/as. Toda intervención desde la promoción de la salud y en el marco de la PRL.
- Que se considere la Evaluación de Riesgos Laborales, incluidos los Riesgos Psicosociales respecto a la organización, condiciones medioambientales y de seguridad.
- La preservación de la intimidad y la dignidad de los/as trabajadores/as, evitando cualquier discriminación y garantizando la confidencialidad respecto a pruebas, controles de detección de consumo, tratamientos de deshabituación, así como cualquier actuación de la empresa.
- Priorizando el aspecto socio-sanitario y preventivo de cualquier intervención, instando al/a trabajador/a afectado/a a tratamiento y rehabilitación frente a la aplicación de medidas coercitivas y punitivas.
- Que se garanticen los derechos laborales cuando el/la trabajador/a inicie un programa de rehabilitación, así como en la reincorporación una vez rehabilitado/a.
- Las pruebas de control toxicológico suponen la detección del consumo de drogas de una persona, no representan que un/a trabajador/a sea un drogodependiente, sino que ha habido un consumo determinado en un momento determinado.
- No está justificado que se hagan en cualquier empresa ni a cualquier trabajador/a, ya que deben tener una finalidad preventiva. Solo se contemplarán en los siguientes casos:
  - o Si el puesto de trabajo requiere condiciones psicofísicas sin merma para el buen desempeño del trabajo, cuando la falta de atención concentración, disminución de reflejos para reaccionar... supongan un riesgo para la seguridad del/a trabajador/a, otros miembros de la empresa o terceros. Ejemplo: conductores/as de empresas de transporte, puestos de trabajo en altura, pilotos, cirujanos/as, etc.
  - o Cuando se haya consensuado previamente con los/as representantes sindicales y se haya informado al/la trabajador/a de su realización y de los objetivos de las mismas.
- Deben primar los controles programados sobre los aleatorios. En ningún caso podrán realizarse sin conocimiento del/a trabajador/a y sin que acceda voluntariamente a ellas (Art. 22 LPRL).
- La información que se obtiene de esos resultados o pruebas tienen la consideración de datos de salud, por lo que tienen especial protección.

## Y RECORDAD QUE

- Los reconocimientos médicos son de carácter voluntario, respetando el derecho a la intimidad y dignidad.
- No deben ser usados para fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- Solo se exceptuarán de dicha voluntariedad, con previo informe de los representantes de los trabajadores aquellos reconocimientos destinados a:
  - o Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - o Verificar si el estado de salud del trabajador supone un peligro para sí mismo, para el resto de trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - o La protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Las pruebas de detección del consumo de sustancias no son obligatorias y en el caso de sanciones los delegados deben tomar las acciones legales oportunas.
- Si dichas pruebas se contemplan en la negociación colectiva hay que tener en cuenta que:
  - o Se debe garantizar el apoyo a la rehabilitación, el mantenimiento del puesto y la confidencialidad.
  - o Los datos de las pruebas deben considerarse como complementarios.
  - o Aplicación igualitaria para todas las categorías.
  - o Un resultado positivo no debe ser determinante ni causa de sanción o despido, otro positivo debe ofrecer la posibilidad de inclusión en un programa de tratamiento.
  - o Cambio temporal del puesto de trabajo que facilite su recuperación y que no modifique la retribución económica.

## PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTA CON NOSOTROS

### UGT ARAGÓN

Área de Servicios Sociales-Drogodependencias en el ámbito laboral

C/ Costa 1, entresuelo • 50001 Zaragoza  
Tel.: 976 700 119 • Fax: 976 700 101  
E-mail: serviciosociales@aragon.ugt.org

## Protocolos de Intervención y Prevención de las Adicciones en las Empresas:

# INSTRUMENTO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Cualquier intervención que en el ámbito de la prevención de las adicciones se lleve a cabo en las empresas, debe plantearse desde el concepto de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que la define como *“EL ESTADO COMPLETO DE BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL, Y NO SÓLO LA AUSENCIA DE ENFERMEDAD”*, y como un derecho de la persona, que se ha de priorizar y defender. La OMS, en el ámbito de las drogodependencias recomienda que en las empresas se consideren las adicciones como una enfermedad más, y se garantice una actuación integral normalizada, exenta de medidas coercitivas para evitar la discriminación de los/as trabajadores/as afectados/as.

Las adicciones, a sustancias (alcohol, cannabis, ....), sin sustancia o comportamentales (juego, internet...) son un problema de salud y, por lo que deben abordarse desde el enfoque de enfermedad común en cuyo origen puede haber un fuerte componente social, además de aspectos biológicos, económicos, culturales, etc. No siempre existe una causalidad directa entre los factores de riesgo y las adicciones con y sin sustancia pero, en todo caso, entendemos que la suma de los factores de riesgo puede aumentar la vulnerabilidad en las personas respecto a las adicciones, pudiendo generar una predisposición favorable a ellas.

En la empresa, ámbito de convivencia por excelencia, donde se reflejan usos, hábitos y costumbre sociales, pueden hacerse patentes las consecuencias de las adicciones y drogodependencias, provocando a su vez riesgos adicionales que pueden poner en peligro la integridad, no solo de trabajadores y trabajadoras afectados/as, sino de terceras personas, pudiendo incidir negativamente en la producción e imagen de la empresa.

El lugar de trabajo está reconocido como un espacio idóneo para desarrollar políticas y actuaciones para la prevención de las adicciones y las drogodependencias, así lo hace la OIT, y queda recogido en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020, aún vigente, y en el III Plan de Adicciones de la Comunidad Autónoma de Aragón 2018-2024: *“El lugar de trabajo es un espacio adecuado para el fomento de hábitos saludables y el desarrollo de iniciativas de prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, así como de otras adicciones comportamentales como el juego patológico. Los enfoques de prevención en medio laboral deben incorporar a empresarios, trabajadores, organizaciones representativas y profesionales de los Servicios de prevención de riesgos laborales.”*

**LA PREVENCIÓN  
DE LAS ADICCIONES  
EN EL LUGAR  
DE TRABAJO**

**MEJORA LA  
CALIDAD DE VIDA  
Y LAS RELACIONES  
LABORALES**

## UGT ARAGÓN PROPONE LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN

UGT Aragón considera que la empresa debe ser un espacio saludable, que el capital humano debe ser el elemento principal y que las adicciones y drogodependencias en el ámbito laboral, deben abordarse desde la concepción de que el trabajador o trabajadora afectado/a es un/a trabajador/a enfermo/a, y en el que deben intervenir todos los agentes implicados; empresarios/as, técnicos de prevención, Servicios de Prevención propios/ajenos, y representación legal de los/as trabajadores/as (Comités de Seguridad y Salud, delegados/as de prevención y sindicales, secciones sindicales, Comités de Empresa...), con el apoyo de las Mutuas y las Administraciones Públicas.

Por ello, UGT Aragón, siguiendo la política de la Organización a nivel Confederado propone diseñar estrategias de prevención, asistencia y reinserción para trabajadores/as con problemas de adicciones en el marco de la Negociación Colectiva, destacando el diseño de Protocolos de Intervención y Prevención con los que dotar a Delegados y Delegadas Sindicales de una herramienta para la prevención de las drogodependencias y las adicciones en el ámbito laboral, que deben perseguir la promoción de la salud y potenciar acciones preventivas.

### FILOSOFÍA DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

- El Protocolo en ningún momento puede ser una herramienta de control disciplinario por parte de la empresa.
- Se deberá consensuar entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o los Representantes Sindicales (o personas designadas por el Comité de Empresa).
- Debe formar parte de la política de Salud Laboral en materia de drogodependencias y adicciones de la empresa, por lo que se incluirá en el Plan de Prevención de la empresa.
- Será de carácter confidencial, conforme al artículo 22 de la LPRL. Ninguna persona que participe en el tratamiento debe revelar datos del/a trabajador/a sin la expresa autorización por escrito del mismo. Los datos médicos solo podrán ser utilizados para fines estrictamente terapéuticos.
- Es un programa integral, enfocado a la salud física y psíquica de todos/as los/as trabajadores/as vinculado a servicios internos y externos de la empresa, de tratamiento, rehabilitación y reinserción, gratuito para el/la trabajador/a, flexible e individualizado.
- El personal que participe deberá estar debidamente formado y contar con acreditada experiencia profesional.

### OBJETIVOS

- Garantizar la seguridad propia y ajena
- Disminuir los riesgos derivados del uso indebido de sustancias
- Detectar condiciones de trabajo que pueden incidir en adicciones con/sin sustancia.
- Favorecer pautas y hábitos de vida saludables.

A nivel individual de los/as trabajadores/as constituye una oportunidad

**PARA**

- Establecer o restablecer hábitos de trabajo.
- **Mejorar el bienestar físico, familiar y social.**
- Recuperar la confianza en sí mismo.

### LÍNEAS DE ACTUACIÓN BÁSICAS

#### PROGRAMA DE PREVENCIÓN

- Evaluar las condiciones de trabajo que pueden predisponer a las adicciones con y sin sustancia para mejorar las condiciones de trabajo en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Poner en marcha medidas para mejorar la capacidad de autocontrol individual y colectiva:
  - o **Informativas:** destinadas a todo el personal de la empresa.
  - o **Formativas:** para capacitar a los/as profesionales de la salud y mediadores/as (representantes sindicales), mandos y directivos.
  - o **Sensibilizadoras:** dirigidas a todos/as los/as trabajadores/as para favorecer la aceptación del Protocolo.
  - o **Participativas:** para la difusión del Protocolo en toda la empresa.

#### PROGRAMA DE ASISTENCIA

- Canalización y evaluación de la demanda, información/motivación/asesoramiento, y derivación de recursos sanitarios y sociales de tratamiento.
- Seguimiento de la evolución del tratamiento y planificación de la reinserción laboral.  
**El período de baja será considerado como una IT, derivada de enfermedad común.**

#### PROGRAMA DE REINSERCIÓN

- Apoyar la reincorporación del/a trabajador/a afectado/a al puesto de trabajo con:
  - o Cambio temporal (si es necesario), o modificación de las condiciones del puesto de trabajo con autorización del/a trabajador/a.
  - o Favorecer la formación/recualificación profesional si es necesario.