

# adicciones en el trabajo... UN ASUNTO COLECTIVO



breve guía  
sindical

## **ELABORA**

Departamento de Drogodependencias - CCOO Aragón

## **COLABORA**

Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia - Gobierno de Aragón

## **DISEÑA Y MAQUETA**

[www.dosmasdos.info](http://www.dosmasdos.info)

## **IMPRIME**

Graficas Aldaba

Papel reciclado totalmente libre de cloro,  
impreso con tintas vegetales.

Zaragoza, año 2013

## **CONTENIDOS**

- Introducción.
- Drogadicción, un enfoque general.
- Intervención sindical.
- Normativa.
- Anexos:
  - Propuesta de texto para convenio.
  - Direcciones de interés y centros de atención en Aragón.

# LA ADICCIÓN AL ALCOHOL U OTRAS DROGAS, ... UN ASUNTO COLECTIVO

Nuestra sociedad no está exenta de problemas relacionados con la adicción al alcohol y otras drogas; muchas personas **conocemos o hemos sufrido de cerca** algún caso.

Estudios epidemiológicos actuales indican que el consumo de las diferentes drogas es mayor entre la población trabajadora que entre la población general. Por diversas razones **se tapan o se maquillan bajo otro nombre** (despiste, cansancio, estrés, etc..), lo que oculta el problema y dificulta la implantación de medidas para su solución.

Cuando una persona está en situación de dependencia del alcohol u otras drogas verá afectada seriamente su salud y sus relaciones sociales y familiares. En el medio laboral pueden darse además diversas circunstancias que favorezcan la adquisición o el mantenimiento de las conductas de consumo. Esto a la vez afecta a compañeros, dificultando las relaciones laborales. Lo que puede parecer un problema personal se convierte en asunto colectivo y **es desde el grupo donde pueden encontrarse las mejores vías de solución y apoyo.**

Como delegados/as de prevención estamos llamados a buscar soluciones y propuestas para la prevención, puesto que **la drogodependencia es un problema de salud**, originado por un conjunto de causas diversas entre las que encontraremos aspectos relacionados con la organización del trabajo.

A menudo, las actividades preventivas en relación al consumo de drogas en el ámbito laboral se reducen a “publicitar” mediante carteles como está la situación. Si realmente existen problemas en la empresa, es necesario identificarlos y, entre comité y dirección, **acordar acciones para prevenir y para asistir** a las personas afectadas.

**No mires para otro lado**, actuar a tiempo, acercarse a las personas en situación de drogodependencia o contar con un plan de intervención en la empresa son acciones que pueden ayudar enormemente a estas personas y, por extensión, contribuyen a mejorar la calidad del ambiente de trabajo del conjunto de la plantilla.

En este folleto encontrarás argumentos, propuestas de actuación y referencias normativas que pueden ayudarte en este campo; y siempre tendrás el apoyo y la asesoría de los servicios de drogodependencias del sindicato.

“ Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud, y por consiguiente, tratarse sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud ”

[ Recomendaciones de la OIT, 1996 ]



¿PORQUÉ  
USAMOS DROGAS?

tareas rutinarias  
insatisfacción con el trabajo  
horarios excesivos  
malas relaciones  
elevadas exigencias  
fatiga

## PARA SITUARNOS EN UN PLANO PROPOSITIVO...

Ante situaciones de adicción al alcohol u otras drogas, el planteamiento sindical general parte de los siguientes puntos básicos.

- **La drogodependencia es un problema de salud.**

La persona adicta a una sustancia sufre malestar real en ausencia de dicha sustancia, por lo que siente la necesidad imperiosa de consumirla para calmar

su dolencia. La reiteración de este gesto con el paso del tiempo aumenta la tolerancia del cuerpo, la dosis necesaria se va incrementando y la sensación de malestar es mucho más fuerte si no hay consumo.

Según el tipo de sustancia y de consumo, se generan daños en el organismo, como pueden ser alteraciones cardiovasculares, insuficiencia hepática, enfisema pulmonar o cáncer entre otros, que a menudo quedan supeditados a un segundo plano.

El consumo reiterado de ciertos tipos de drogas puede ir asociada a cuadros depresivos o bruscos cambios en el carácter y la conducta de la persona, con consecuencias negativas en sus relaciones familiares, sociales y laborales.

Por ello, la drogadicción se considera como un problema de salud (en tanto que ésta se define como el “bienestar físico, psíquico y social”) y defendemos que así se trate en el marco de la empresa, en lugar de considerarse aspecto punitivo, como suele ocurrir.

- **Es un problema multicausal.** Ocurre por un conjunto de causas (multicausal), y por tanto es un problema de responsabilidad compartida.

- **Es un problema social con componentes laborales.** Los factores que influyen en el proceso son, por este orden: la situación sociofamiliar, la forma de ser de la persona, la situación laboral y el tipo de sustancia.

Entre los factores psico-sociales relacionados con la organización del trabajo se señalan: los horarios excesivos, la insatisfacción con el trabajo, las tareas rutinarias, las malas relaciones, la fatiga o unas elevadas exigencias, entre otros.

- **Es un proceso gradual y paulatino.** La dependencia no ocurre de repente, sino que se genera con el tiempo y la frecuencia de uso de la sustancia. Esto permite actuar a tiempo.

- **Prevenir es la mejor herramienta.** En este sentido, la promoción de la salud y la información y sensibilización para un consumo moderado y la detección precoz se han identificado como realmente efectivas.

- **Hay soluciones** a las situaciones de drogodependencias, y son mucho más factibles con el apoyo de la comunidad.

## HAY SOLUCIONES

- Cualquier situación de drogodependencia puede ser recuperable si el individuo y su entorno cuentan con el soporte personal y/o profesional adecuado.
- En el mundo laboral, una persona en situación de drogodependencia que encuentre la ayuda de un delegado/a de prevención que le apoye durante el periodo de motivación, y que se esfuerce ante la dirección de la empresa para que sea posible su recuperación, tendrá con mucho más posibilidades de éxito que otra persona que se encuentre solo para resolver su problema.

- Un alto porcentaje de los programas de prevención que se han llevado a cabo en una muestra de empresas estudiadas poseen las siguientes características:
  - Tienen autonomía de actuación.
  - Están integrados en la política de salud.
  - Proporcionan información asesoría y orientación a los trabajadores.
  - Se realizan reconocimientos médicos.
  - Se realizan estudios para la detección de factores de riesgo.
- La mayor parte de los trabajadores que han seguido programas de rehabilitación se han restablecido y siguen trabajando, más de la mitad en sus mismos puestos de trabajo.

## INTERVENCIÓN SINDICAL

*“Los empleadores y los trabajadores y sus representantes deberían evaluar conjuntamente los efectos del consumo del alcohol y de drogas en el lugar de trabajo y deberían cooperar para elaborar, por escrito, una política para la empresa.”*

Organización Internacional del Trabajo -OIT- año 1996

El sindicato CCOO cuenta con una estructura específica y amplia experiencia en materia de prevención, sensibilización y formación que le ha permitido intervenir en un gran número de empresas.

Las actuaciones en empresas incorporan la prevención siempre ligada a la asistencia a trabajadores afectados y la reinserción en sus puestos de trabajo una vez concluidos los tratamientos.

El sindicato, desde sus áreas de drogodependencias, trabaja por extender esta fórmula de [prevención + atención y reinserción] al conjunto de los centros de trabajo, como la propuesta que realmente afronta y resuelve las situaciones conflictivas.

La incorporación de medidas preventivas y asistenciales en drogodependencias dentro de los convenios colectivos (puedes ver algunos ejemplos en los anexos) o acordar un plan de intervención en materia de drogodependencias en la empresa es garantía de una mejora en las condiciones de trabajo para el conjunto de la plantilla. La experiencia muestra cómo los programas han mejorado la salud y las relaciones laborales.

“ Incorporar prevención y asistencia sobre drogas en el convenio es la mejor herramienta para evitar daños y ayudar a personas afectadas. Suele ser, además, de interés para la empresa ”

# PUNTOS BÁSICOS DE PARTIDA

1. La Prevención del uso inadecuado de drogas en la empresa conlleva la necesidad de aproximarnos al problema con una mirada global, capaz por un lado de intervenir sobre las causas y consecuencias para evitar situaciones no deseadas, y compaginarlas por otro lado con la defensa de los derechos que asisten a la persona afectada tanto de tratamiento como de normalización social y laboral.
  - Para poder prevenir el problema es importante anticiparnos. Desmontando falsos mitos sobre las drogas, sensibilizando e informando a los trabajadores en general, puesto que los compañeros/as de toda persona afectada influyen de manera decisiva en la evolución de su comportamiento.
  - Es posible estudiar e identificar algunas causas o condiciones sociolaborales que animan al consumo, poder actuar sobre ellas.
  - Promocionar hábitos saludables. Facilitar que en el entorno se pueda optar por éstos hábitos saludables.
  - Atención integral. Aunque la prevención es fundamental, los trabajadores afectados requieren medidas. Desde el punto de vista de que tienen un problema de salud, las propuestas que plantearemos incluirán la asistencia médica, el tratamiento y la reinserción.

2. Una evaluación de riesgos psicosociales o los informes derivados de la vigilancia de la salud pueden mostrar condiciones laborales que influyen en el consumo, como estrés, nocturnidad, altas exigencias, monotonía, soledad o incluso aspectos subculturales del propio trabajo.
3. Hacia la salida colectiva trabajamos en:
  - \* Atender a las personas afectadas facilitándoles la decisión de incorporarse a un tratamiento.
  - \* Elaborar un Plan de Intervención en drogodependencias para pactarlo con la dirección de la empresa.
4. Ser conscientes de hasta donde podemos llegar sabiendo que la responsabilidad ha de ser compartida, lo que significa implicar a todos los agentes presentes en la empresa, pues en este problema tendremos en cuenta que la solución está en el compromiso de la dirección de la empresa a la hora de negociar una política preventiva. Si esto no se consigue nuestra intervención se verá afectada y reducida a solucionar casos aislados.

## EL PLAN DE INTERVENCIÓN EN DROGODEPENDENCIAS

El **Plan de Intervención en Drogodependencias** deberá ser propuesto por parte de los delegados (la experiencia ha demostrado que generalmente la empresa propone como solución la realización de controles de sustancias y adopción de medidas disciplinarias).

## PLAN DE INTERVENCIÓN EN DROGODEPENDENCIAS

PREVENCIÓN	ASISTENCIA	REINSERCIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Información</li><li>&gt; Formación</li><li>&gt; Evaluación de riesgos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Tratamiento como enfermedad</li><li>&gt; Mantener relación contractual</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Reajustar el puesto de trabajo si es necesario</li></ul>

### PREVENCIÓN

*“Los empleadores, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, deberían adoptar disposiciones que sean razonablemente factibles para identificar las condiciones de trabajo que influyen en los problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas, y adoptar medidas de prevención o corrección”.*

(OIT, 1996)

Para la prevención, informar y formar son herramientas muy útiles. Por otro lado una evaluación de riesgos psicosociales puede sacar a la luz aquellos factores que puedan influir en el consumo para “estar a la altura” o cumplir las exigencias laborales. Las acciones de prevención favorecen al conjunto de la plantilla.

Las acciones a realizar deben estar adecuadas a la realidad de cada centro de trabajo. Para asesorarnos sobre ello podemos contactar con el área de drogodependencias de la federación o territorial, de CCOO Aragón (desde donde se organizan charlas, talleres y otras actividades formativas). También podemos pedirles materiales editados o bien bajarlos de la web ([www.aragon.ccoo.es](http://www.aragon.ccoo.es) > areas > salud laboral > drogodependencias).

## ASISTENCIA Y REINSERCIÓN

- **Tratamiento como enfermedad.** El personal laboral tendrá derecho a acogerse a una baja médica, al igual que se hace con cualquier otra enfermedad común. Esto debe realizarse de manera confidencial. En este paso nos aseguraremos que su situación no está en el ámbito disciplinario de la empresa.
- **Mantener la relación contractual.** En el caso de que se plantee despido disciplinario o si se encubre como baja voluntaria, intentaremos negociar la reserva de un puesto de trabajo siempre que la persona se acoja a un tratamiento.

*“La estabilidad en el trabajo es, a menudo, un factor importante para facilitar la recuperación de los problemas relacionados con el consumo de drogas”*

(Recomendación OIT- 1996)

- **Ajustar el puesto de trabajo.** Una vez iniciado el tratamiento, en ocasiones puede ser necesario ajustar el puesto de trabajo, bien para hacer compatible las sesiones médicas con seguir trabajando o bien porque, debido al deterioro de las capacidades de la persona afectada, es conveniente proponerle otras tareas que desempeñe con habilidad.

“ Cómo actuar cuando hay un compañero/a con problemas de consumo. ”



## ¿QUÉ HACER CUANDO HAY COMPAÑERO/A CON PROBLEMAS DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS?

- Si en nuestra empresa hay un programa pactado para la intervención en drogodependencias, acudiremos a los compañeros que lo lleven, quienes se ocuparán con la mayor discreción y confidencialidad posible.
- Si no existe ningún plan pactado, contactaremos con los departamentos de drogodependencias de la federación o de CCOO Aragón.

**A la hora de acercarnos** a un compañero o compañera afectada de drogodependencia, nos podemos encontrar con algunas barreras.

- **No se acepta el problema.** Estas personas no suelen aceptar que tienen un problema, ni que éste puede afectar también a otras personas con las que interactúa en su trabajo.
- **No confía en solucionarlo.** Cuando existe un reconocimiento del problema, están completamente convencidos de que no tiene solución.

Ante esto, hay que saber cómo abordar el tema, quién y cuando, con el fin de facilitar la aceptación de su problema y hacerle ver que hay soluciones, hay recursos y que cuenta con todo nuestro apoyo:

- Si en la empresa hay pactado un plan, habrá compañeros responsables de acercarse y animarle a solucionar su problema. En este caso, tendrán formación sobre técnicas de acercamiento y comunicación propositiva.
- Si no hay un plan pactado, puedes contactar con drogodependencias de CCOO Aragón o de tu federación, desde donde se puede ensayar o establecer pautas para acercarse con éxito.
- En el acercamiento es fundamental que la persona afectada sepa y sienta nuestro apoyo y que sus derechos van a estar protegidos en el proceso que iniciaremos juntos.

En todo caso, será informado de cualquier actuación por nuestra parte y le solicitaremos su consentimiento en cada paso. Para una ayuda efectiva debemos ser garantes de contar con su plena confianza y velar por proteger sus derechos.

*“El mantenimiento del empleo es un factor protector que refuerza la integración social en el proceso de una intervención terapéutica, por lo que la actitud tanto del empleador como el entorno laboral del afectado han de favorecer ese proceso.”*

(II Plan sobre drogodependencias - Gob. Aragón)

**A la hora de comenzar** un tratamiento pueden darse diferentes situaciones:

- ***El tratamiento permite ir al trabajo.*** Compatibilizar tratamiento y trabajo es altamente positivo y muy recomendable. En este caso, pactaremos las condiciones necesarias, como puede ser la adecuación de horarios, que permita acudir a las sesiones.
- ***El tratamiento necesario exige que abandone el puesto de trabajo.*** En este caso, la persona presenta la baja médica por enfermedad común. Debemos asegurar el mantenimiento de la relación contractual.

Si hay un plan de intervención en drogodependencias, estas posibilidades pueden estar recogidas en el mismo, lo que evita tener que argumentar y negociar cada paso.

“ No aceptaremos nunca la EXCEDENCIA VOLUNTARIA. ...suele ser una propuesta de la empresa “mientras dure el tratamiento”, pero la persona no vuelve nunca a trabajar en la misma. ”

# MARCO NORMATIVO SOBRE DROGODEPENDENCIAS

La norma estatal no considera la drogodependencia como una patología.

Sin embargo, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** insta a que se reconozca como un problema de salud y se atienda en el ámbito de la prevención y la salud laboral.

Las recomendaciones de la OIT priorizan el tratamiento y la rehabilitación sobre cualquier actuación de naturaleza disciplinaria o punitiva, y consideran el ámbito laboral como un espacio idóneo para tratar este problema.

Tristemente, el Estatuto de los Trabajadores penaliza la drogadicción, algo que discrepa con otras normas, como el propio derecho penal, que lo considera como un atenuante.

Las administraciones y diferentes actores sociales, cuentan como espacio de participación el **Plan Nacional de Drogas**, donde se pone énfasis en la construcción de una sociedad formada, responsable y solidaria. En la misma línea, el “**Plan autonómico sobre drogodependencias y otras conductas adictivas**” de Aragón recoge propuestas orientadas a la atención del problema desde la óptica preventiva, formativa y asistencia en los distintos ámbitos sociales.

Finalmente hay que destacar que las normas autonómicas (en Aragón, la Ley 3/2011) han venido aportando elementos positivos en el plano de la atención a personas drogodependientes, también en el ámbito de las relaciones laborales.

## EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54.2.f) indica que se puede despedir por “*embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo*”.

Para ello deben darse dos condiciones a la vez:

- que el consumo de drogas sea algo habitual
- que además repercuta negativamente en el trabajo

En la práctica, la sanción contra el trabajador/a drogodependiente se da a través de otros supuestos recogidos en dicho artículo, como son las faltas reiteradas de asistencia, el bajo rendimiento, etc.

>>>>> SANCIONES <<<<<<	
DESPIDO DISCIPLINARIO (Art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores)	
Otras sanciones distintas del despido	
Faltas leves	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Aviso o amonestación</li><li>&gt; Breve suspensión de empleo y sueldo</li></ul>
Faltas graves	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días</li><li>&gt; Inhabilitación para ascender</li><li>&gt; Traslado de puesto de trabajo</li></ul>
Faltas muy graves	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Inhabilitación y suspensión hasta 6 meses</li><li>&gt; Traslado de centro de trabajo o de localidad</li></ul>

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE AL DESPIDO

La negociación colectiva puede reducir, limitar o matizar los efectos sancionadores recogidos en el ET.

*“El poder disciplinario del empresario puede verse afectado por la negociación colectiva, pudiendo por ello entrar el convenio colectivo en la regulación de las condiciones de ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario.”*

(Sentencia 22/81 del Tribunal Constitucional)

Puede establecer formas preferentes de actuación preventiva, tratamientos, planes de rehabilitación, recuperación, etc. en la línea de los criterios y orientaciones de la OIT.

Recordemos que la drogodependencia es un problema de salud, que debe ser tratado como tal, y que muchas de las causas que inciden en el trabajador/a están dentro de la empresa o tienen relación con una situación laboral problemática.

## LA LEY DE TRÁFICO

Las normas referentes al tráfico de vehículos a motor regulan y sancionan el consumo de alcohol y otras drogas durante la conducción. Muchos trabajadores/as se ven afectados por esta norma, y suelen estar sometidos a pruebas para la detección de alcohol y otras drogas dentro de la Vigilancia de la Salud de la empresa.

En este marco, y recordando la finalidad preventiva y voluntaria de la vigilancia de la salud, la estrategia es pactar con la empresa para negociar un Plan de Prevención y

Asistencia en materia de drogodependencias, que regule tanto las prácticas de vigilancia de la salud, establezca actividades de información, formación y detección precoz dirigidas al conjunto de la plantilla y acuerde plazos y garantía del puesto para aquellas personas que se acojan a tratamiento.

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. VIGILANCIA DE LA SALUD**

La Vigilancia de la Salud, recogida en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se reconoce como un derecho de los trabajadores con fines preventivos. Sin embargo en muchos casos los reconocimientos médicos ha sido usado por los empresarios como instrumento de control.

¿Qué pasa si la empresa quiere incluir en la vigilancia de la salud análisis para detectar la presencia drogas? Es algo que no está recogido entre los fines de la vigilancia de la salud. Veamos sus puntos básicos:

Características de la Vigilancia de la Salud.

- Los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud tienen como fin la detección de posibles afecciones relacionadas con la actividad laboral, para poder intervenir y prevenir daños.
- Los reconocimientos son de carácter voluntario, con tres excepciones:
  - a) cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud,
  - b) cuando la salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo o para otros,
  - c) cuando así se indique en una norma específica para las actividades de especial peligrosidad.
- Deben garantizar la preservación de la intimidad y la dignidad de la persona.

- Deben garantizar la confidencialidad.
- Los resultados deben ser conocidos inmediatamente por los trabajadores afectados.
- Los datos médicos de carácter personal no se pueden facilitar al empresario ni a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.
- No obstante, el empresario y los responsables en materia de prevención podrán ser informados de las conclusiones sobre la aptitud del trabajador o la necesidad de introducir mejoras en las medidas de protección y prevención.
- Los datos nunca podrán ser utilizados en perjuicio del trabajador ni con fines discriminatorios.

**Los reconocimientos médicos en la relación laboral no son un instrumento para el control de la salud de los trabajadores por parte de los empresarios, sino expresión de un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud.**

**La ley de prevención de riesgos laborales no autoriza los reconocimientos médicos a la empresa para conocer si los trabajadores son o no son consumidores de determinadas drogas.**

*“Los análisis toxicológicos para determinar el consumo de alcohol y drogas en el ámbito del trabajo plantean problemas fundamentales de orden moral, ético y jurídico; de ahí que haya que determinar cuándo sea justo y apropiado realizarlos.”*

(Recomendaciones de la OIT, año 1996)

## **EL MARCO LEGAL SANITARIO**

Los instrumentos legales básicos en materia de asistencia sanitaria son Ley General de Sanidad, la Ley General de Seguridad social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Nuestro sistema sanitario reconoce el derecho de cualquier ciudadano a ser atendido, toda persona trabajadora tiene por tanto el mismo derecho.

En tanto se considere la drogadicción como un problema de salud, entra en los derechos de los y las trabajadoras a que se considere, al menos, como enfermedad común y a la debida atención sanitaria. Esto no debería impedir el reconocimiento de posibles causas laborales en la patología.

## **LA LEGISLACIÓN ARAGONESA**

La ley marco es la Ley 3/2001 de Prevención, Asistencia y Reinserción social en materia de drogodependencias de Aragón, norma de referencia en nuestra comunidad autónoma, identifica la drogodependencia como un problema de salud con repercusiones en la esfera biológica, psicológica y social.

En sus principios rectores propone la coordinación de esfuerzos dirigidos a promocionar hábitos saludables, el apoyo a las personas con drogodependencias, el impulso a los programas educativos y formativos en todos los ámbitos para fomentar la prevención y la modificación de comportamientos generando una conciencia solidaria y responsable frente a este problema.

En el apartado referente el ámbito laboral recoge algunas de las recomendaciones de la OIT en tanto apuesta por:

- Que los problemas de salud derivados del consumo de drogas no sean causa de discriminación en el medio laboral.
- La evaluación de riesgos en relación con el puesto de trabajo.
- El desarrollo de planes globales de intervención en la empresa.
- Facilitar desde el medio laboral el acceso a las personas afectadas atención desde los servicios de asistencia y tratamiento.
- El impulso de programas preventivos desde diferentes esferas (administración, empresas y sindicatos)
- El valor de la participación de los comités de seguridad y salud en los programas preventivos en la empresa.

***El uso de drogas constituye un fenómeno que requiere intervenciones coordinadas de muchos sectores, tanto si se desarrollan en el campo de la prevención como en los de la asistencia y la reinserción.”***

(Ley 3/2001 sobre drogodependencias de Aragón)

# ANEXOS

## I. PROPUESTA DE TEXTO PARA CONVENIO

### Artículo sobre alcohol y otras drogas (propuesta sencilla)

Para atender el problema del consumo de alcohol y otras drogas en la empresa, el Comité de Empresa (o los delegados/as de prevención, según proceda) elaborará un plan de actuación tal que: perseguirá objetivos de salud y seguridad, vinculará a todos los niveles de la empresa y contará con la participación de dirección y plantilla. Las acciones de dicho plan estarán protocolizadas e irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, tanto del punto de vista preventivo como de apoyo asistencia y de reinserción.

### Artículo sobre alcohol y otras drogas

El consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral conlleva riesgos que afectan no sólo al individuo sino a las relaciones laborales y al trabajo en sí.

El entorno socio-laboral puede contribuir a generar o mantener hábitos de consumo continuado o, por el contrario, puede ser un elemento preventivo que contribuya a mejorar la salud de las personas y armonizar las relaciones laborales.

Las actuaciones de prevención y asistencia en materia de drogodependencias en la empresa viene avalada por los enunciados de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación sanitaria estatal -en Aragón además por el Plan autonómico sobre drogas y la Ley 3/2001- y deben contemplarse incardinadas como parte de la aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por ello se incluye en este Convenio el reconocimiento por ambas partes de cooperar en materia de drogodependencias a través de la realización de un plan de prevención y asistencia. Dicho plan será elaborado por una comisión mixta o equipo de trabajo paritario formado por personal del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las acciones del plan vincularán a todos los niveles de la empresa y se perseguirán objetivos de salud y seguridad contando con la participación de dirección, sindicatos y plantilla. Estarán protocolizadas e irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, tanto del punto de vista preventivo como de apoyo asistencial y de reinserción.

Los objetivos básicos del plan serán:

- Promoción de la salud por medio de la prevención, la asistencia y reinserción
- Colaboración y responsabilidad de todo el colectivo.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral y el absentismo.
- Mejorar las relaciones laborales, la calidad del trabajo y la productividad.

El desarrollo del Plan atenderá en su conjunto acciones de:

- Prevención: a través de sensibilización, información y formación para la promoción de la salud y la evaluación de riesgos específicos en el contexto laboral.
- Asistencia y reinserción: las personas que lo soliciten podrán acogerse a tratamiento. El objetivo fundamental es devolver la salud al individuo y facilitar la reincorporación al puesto de trabajo.
- No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación al puesto de trabajo.

## II. REFERENCIAS INSTITUCIONALES EN ARAGON

- **Sección de Drogodependencias de la Dirección General de Salud Pública.** Coordinación de Recursos y programas en materia de adicciones para toda la Comunidad Autónoma.  
Consejería de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón. C/ Via Universitat, 36, 5ª Planta 50017 Zaragoza.  
Tfno: 976 714 591. *adicciones@aragon.es*
- Plan Autonómico sobre Drogodependencias y otras adicciones 2008-2016.
- Planes Municipales sobre Drogodependencias y otras adicciones.

## III. CENTROS DE ASISTENCIA Y TRATAMIENTO EN DROGODEPENDENCIAS EN ARAGÓN

### Generales

- Servicios Sociales
- Atención Primaria de Salud
- Unidades de salud mental
- Urgencias Hospitalarias.

### Específicos

- **Centros de prevención comunitaria.** Son recursos municipales con funciones de información, asesoramiento a toda persona o colectivo interesado, y de atención a personas afectadas y a familiares.

- **Unidades de Atención y seguimiento de Adicciones.** Especializadas en el tratamiento ambulatorio para atender a toda persona con trastorno adictivo.
- **Comunidades Terapéuticas.** Centro para la rehabilitación en régimen interno.
  - Comunidad Terapéutica Proyecto Hombre (Zaragoza). Tel. 976 340 175.
  - Comunidad Terapéutica en El Frago. Tel. 976 689 338 (cerrada).

## CENTROS ATENCIÓN A LAS ADICCIONES EN ARAGÓN

### AÍNSA .....

Centro de Prevención: C/Mayor s/n. Tel. 974 500 103

### ALCAÑIZ.....

Centro de Prevención y Unidad de Atención: Avda. Aragón 46. Tel: 978 870 691 y 978 870 691.

### ANDORRA.....

Centro de Prevención Comarca Andorra - Sierra de Arcos. C/ Aragón, 4. Tel: 978 843 853

### CALAMOCHA .....

Centro de Prevención. Avda. Valencia 3, Tel. 689 021 810

### CALATAYUD.....

Centro de Prevención y Unidad de Asistencia. Avda. San Juan el Real,6, Tel. 976 881 018

### CASPE.....

Servicios Sociales Comarcales Bajo Aragón. Plaza Compromiso 8. Tel 976 639 078

### EJEA.....

Unidad de Atención Cinco Villas. C/ Molino Bajo, 17 Tel. 976 677 781

## **HUESCA**.....

Centro de Prevención Ayuntamiento:  
pza San Bernardo. Tel.974 292 144.  
Unidad de Atención: Lucas Mallada 22. Tel. 974 292 022.

## **JACA**.....

Centro de Prevención. C/Hospital 2 - Tel. 974 355 132.

## **MONZÓN**.....

Centro de Prevención Comarca de Cinca Medio. Plaza Mayor  
4. Tel. 974 403 641. Unidad Adicciones Sector Barbastro.  
Avda. Goya 2. Tel. 974 415 850.

## **SABIÑÁNIGO**.....

Centro de Prevención Alto Gallego. C/ Secorún 35.  
Tel. 974 483 311. info@comarcaaltogallego.es

## **TARAZONA**.....

Centro de Prevención y Unidad de Atención Comarca de  
Tarazona y el Moncayo. Avda. de la Paz, 31. Tel. 976 641 033

## **TERUEL**.....

Centro de Prevención Ayuntamiento. C/ Yagüe de Salas  
16, 1º. Telf. 978 606 111. Unidad de Atención Cruz Roja de  
Teruel. C/ San Fernando 6. Tel. 978 607 338.

## **UTRILLAS**.....

Centro de Prevención Comarca Cuencas Mineras.  
C/ Escucha s/n. Tel. 978 757 679.

## **ZARAGOZA**.....

- Unidad de Atención del Servicio Aragonés de Salud.  
C/ Ramón y Cajal 68. Tel. 976 715 261.
- Centro Municipal de Atención y Prevención de las  
Adicciones del Ayuntamiento de Zaragoza.  
CMAPA- Avda. Pablo Ruiz Picasso, 59. Tel. 976 291 727.
- Centro de Solidaridad. C/ Manuela Sancho, 3  
Tel. 976 200 216.
- Unidad Adicciones de Cruz Roja. C/ Allúe Salvador 8  
Tel. 976 158 705.

## IV. RECURSOS SINDICALES

### A. DPTO. DE DROGODEPENDENCIAS DE CCOO ARAGON.

Trabajamos en:

- Asesoría y formación de delegados/as.
- Información, sensibilización, divulgación.
- Identificación de riesgos en el trabajo.
- Propuestas para los planes de prevención.
- Impulso en la negociación colectiva.
- Atención a personas afectadas.
- Atención a familiares o compañeros/as de trabajo.

Estamos en:

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.**  
**Sede de CCOO Aragón.**

Pº Constitución 12, 3ª planta (50008) Zaragoza.

Tel. 976 483 242 - 669 841 873

Correo electrónico: [ddrogo.ar@aragon.ccoo.es](mailto:ddrogo.ar@aragon.ccoo.es)

### B. SALUD LABORAL DE FEDERACIONES EN ARAGÓN:

**Agroalimentaria:** [smillan@aragon.ccoo.es](mailto:smillan@aragon.ccoo.es) - Tel. 976 216 999

**Comercio, Hostelería y Turismo:**

[pmestre@fecohr.ccoo.es](mailto:pmestre@fecohr.ccoo.es) - Tel. 976 213 436

**Construcción, Madera y Afines:**

[jlafuente@fecoma.ccoo.es](mailto:jlafuente@fecoma.ccoo.es) - Tel. 976 235 534

**Enseñanza:** [slaboral-fe-ar@aragon.ccoo.es](mailto:slaboral-fe-ar@aragon.ccoo.es) Tel. 976 483 285

**Industria:** [rbadia@industria.ccoo.es](mailto:rbadia@industria.ccoo.es) - Tel. 976 210 370

**Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines:**

[joaqmoreno@telefonica.net](mailto:joaqmoreno@telefonica.net) - 608 803 090

**Pensionistas y Jubilados:** Tel. 976 483 200

**Sanidad:** [fsaragon@sanidad.ccoo.es](mailto:fsaragon@sanidad.ccoo.es) - Tel. 976 486 279

**Sectores financieros y administrativos:**

[jesusgilvicente@mgs.es](mailto:jesusgilvicente@mgs.es) - 976 215 748

**Servicios a la Ciudadanía:** [tdupla@fsc.ccoo.es](mailto:tdupla@fsc.ccoo.es) - 976 222 175

**Servicios Privados.** 976 483 200

## SEDES DE CCOO ARAGÓN:

Alcañiz - 978 870 583

Andorra - 978 843 362

Barbastro - 974 311 051

Binéfar - 974 429 632

Calamocha - 978 731 101

Calatayud - 976 885 600

Ejea de los Caballeros - 976 663 463

Fraga - 974 470 339

Huesca Occidental - 974 220 103

Jaca - 974 356 262

Monreal - 978 863 075

Monzón - 974 401 904

Sabiñánigo - 974 482 003

Tarazona - 976 644 222

Teruel - 978 602 303

Utrillas - 978 757 959

Zaragoza - 976 483 200



## Departamento de drogodependencias de CCOO Aragón

Paseo Constitución 12, 3ª planta (50008) Zaragoza

Teléfonos: 976483242 – 976483276

[ddrogo.ar@aragon.ccoo.es](mailto:ddrogo.ar@aragon.ccoo.es)

Realiza:



Subvenciona:



Departamento de Sanidad,  
Bienestar Social y Familia