

Drogodependencias y Adicciones en el ámbito laboral

¿Cómo prevenir las adicciones conductuales en los entornos laborales?: Normas y prácticas

Prevenir los “factores de riesgo” de adicciones, mejorar los “factores de protección” frente a ellas

No todas las conductas de las personas son de por sí problemáticas o perniciosas para la salud, puesto que, dentro de la libertad personal, es innegable el derecho a elegir las libremente y a convivir con ellas de forma responsable. Sin embargo, los efectos de algunas conductas son negativos, con cuantiosos daños a la salud tanto de las personas -morbilidad y discapacidad-, como a la de sus seres cercanos, y a la sociedad en general. La OIT (programa SOLVE) y la Comisión Europea (ESENER-2) acreditan que la estrategia más eficaz de gestión de las adicciones conductuales en los entornos laborales es la que integra **los programas de promoción de la salud en la política de seguridad y salud en el trabajo**. Por eso, se pone el acento en un “enfoque de prevención ambiental” en general, y en el trabajo en particular.

¿Qué significa este enfoque? Con él se busca diseñar y poner en práctica políticas, programas y medidas que muten los “entornos”, como “factores de riesgo” influyentes a la “vulnerabilidad biopsicosocial” de las personas a las adicciones, en “factores de protección” frente a aquellos. De ahí, pues, no sólo la conveniencia sino la necesidad de un doble eje de intervención proactiva frente a las adicciones: prevención de los factores de riesgo y fomento o promoción de los hábitos de vida saludable

Prevención: es el conjunto de actuaciones, prestaciones y servicios destinados (1) a potenciar los factores de protección y a (2) reducir la incidencia y la prevalencia de los factores y conductas de riesgo precursoras (o predictores) de las adicciones (art. 7).

Promoción de la salud: proceso que permite a las personas (1) incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Incluye todas las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de las personas, así como aquellas dirigidas (2) a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas con el fin de fomentar su impacto favorable o mitigar su impacto negativo en la salud pública e individual

Ámbitos de intervención en el entorno laboral para prevenir el riesgo de adicciones conductuales

En relación con las adicciones comportamentales en los entornos laborales se excluye toda medida punitiva, para promover acciones tendentes a **impulsar usos responsables** (de los juegos de azar, de las nuevas tecnologías y del trabajo mismo). En efecto, al igual que en materia de drogas, se trata, más que de criminalizar, de concienciar socialmente sobre las consecuencias de este fenómeno para provocar un cambio de actitudes. El mejor marco para llevar a cabo esta política de uso responsable es el de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (LPRL), revelándose el acuerdo colectivo como el mejor instrumento



Financiado por



SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Instrumentos preventivos	Medidas de prevención laboral
Gestión preventiva LPRL	Información y sensibilización Protocolos y Guías de mejora de la salud Integración en la evaluación de riesgos psicosociales
Acuerdo colectivo	Modulación de potestades disciplinarias garantías de conservación del empleo Facilitar acceso a tratamientos deshabituación

Buenas prácticas de gestión proactiva de las adicciones en el entorno laboral

Como se dijo, la OIT promueve un modelo integrado de gestión de las conductas con riesgo de generar una adicción comportamental: el llamado programa SOLVE. En él, la gestión de las adicciones se integra en las políticas de prevención de riesgos psicosociales.



Aunque en España no hay, todavía, un gran desarrollo de experiencias de gestión de este tipo, sí encontramos prácticas, empresariales o de negociación colectiva, que reclaman su atención sobre la vertiente preventiva frente a la puramente disciplinaria. En la siguiente tabla hacemos una selección de las mismas, atendiendo al tipo de adicción, al instrumento creador y al contenido básica de la “buena práctica”.

ADICCIÓN	EMPRESA	INSTRUMENTO	BUENA PRÁCTICA
Ludopatía	Opel españa	Convenio colectivo	“desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el Programa de ayuda a empleados (PAE)” con problemas de adicciones
Adicción a la comida y al ejercicio físico	Grupo mahou-san miguel	“Área de felicidad organizacional”	Cuidarme”, una “iniciativa integral que engloba actividades para el fomento de la alimentación saludable, el bienestar físico y emocional y la actividad deportiva
Adicción a la comida y al ejercicio físico	Endesa	Convenio colectivo	financia el 50 % del coste de la actividad deportiva de sus empleados
Adicciones tecnológicas y políticas de usos razonables	Grupo axa seguros	Convenio colectivo	Derecho a la desconexión: “...reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.



www.ugt.es/saludlaboral/

