

**PROTOCOLO DE COORDINACIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON PROBLEMAS DE DROGODEPENDENCIAS Y OTRAS CONDUCTAS ADICTIVAS DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

## 1. JUSTIFICACIÓN

La prevención del consumo de drogas es la clave en la que se apoya la Estrategia Nacional Sobre Drogas 2009-2016 y, respecto al ámbito laboral recoge que las actividades desarrolladas con población laboral: “han de regirse por el enfoque de salud integral que propugna el Plan Nacional sobre Drogas y deben contemplarse incardinadas como parte del desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El abordaje de la prevención del consumo de drogas y otras conductas adictivas en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación tanto de las empresas como de los trabajadores/as, como de sus representantes (sindicatos), conjuntamente con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Las drogodependencias y adicciones deben ser tratadas como una cuestión de salud dentro del ámbito laboral analizando la influencia que puedan tener las condiciones de trabajo en la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La OMS recomienda el garantizar una actuación integral en las drogodependencias y adicciones de modo normalizado en los centros de trabajo. Desde esta perspectiva no tiene sentido la aplicación de medidas coercitivas, ni como prevención, ni por supuesto como tratamiento de la misma. La política preventiva de las adicciones deben garantizar que su objetivo no es perseguir a los trabajadores/as afectados, sino contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

En este contexto, se plantea la conveniencia de establecer un **Protocolo de coordinación entre las estructuras de la Secretaría Técnica de Drogodependencias y de la Dirección General de Función Pública de la Junta de Extremadura**, para la prevención, detección precoz y la coordinación de la atención de aquellos trabajadores que presentan problemas derivados de abuso o dependencia de sustancias y otras conductas adictivas, así como la prevención de actitudes y conductas estigmatizantes.

De forma indirecta, plantear esta colaboración permite:

- Sensibilizar sobre las drogodependencias en el contexto de la Junta de Extremadura. Información que con frecuencia puede verse distorsionada por prejuicios y actitudes discriminatorias- favoreciendo una visión más positiva de las personas que sufren esta

enfermedad, de su tratamiento, pronóstico y capacidad de recuperación.

- Informar y formar a los profesionales del sector público sobre el impacto de las drogodependencias y otras conductas adictivas.
- Crear un puente entre el sistema sanitario y el ámbito preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura para afrontar los problemas que con frecuencia condicionan el curso de la vida profesional de los trabajadores con una problemática de conducta adictiva.

*Es de capital importancia velar en todo momento por los derechos derivados de la necesidad de **confidencialidad, voluntariedad y consentimiento informado** de los trabajadores.*

*Sólo en circunstancias muy específicas, en las que se ponga claramente en riesgo la seguridad de la persona con problemas de drogodependencia u otra conducta adictiva (PCPD) o la de terceros, podría ser necesario **intervenir sin el consentimiento expreso** del trabajador: contacto con la familia, solicitud de valoración por el 112, asesoramiento del Equipo de Conductas adictivas o de la Secretaría Técnica de Drogodependencia.*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Capítulo II, Artículo 5.4, establece que las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as. Por ello La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Capítulo II, Artículo 5.4, establece que las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as. Por ello, en las intervenciones, tanto preventivas como de intervención, que emanen de este protocolo se incluirán la perspectiva de género.

Por último, es importante señalar que el éxito de las intervenciones en promoción de la salud, como la que se plantea en este procedimiento, dependerán, en gran medida, de que sean percibidas, por la estructura de la Junta de Extremadura, como una necesidad empresarial y se integren en su sistema de gestión.

## 2. OBJETIVOS Y FINES DEL PROTOCOLO

Entre los objetivos generales a alcanzar por el Protocolo se encuentran:

- Prevenir el consumo de drogas y otras conductas adictivas para mejorar el nivel de salud, tanto a nivel personal como familiar, social y laboral.
- Informar y sensibilizar sobre los riesgos asociados al consumo de drogas y otras conductas adictivas en el ámbito laboral.
- Reducir la siniestralidad laboral.
- Reducir el absentismo laboral.
- Mejorar las condiciones de trabajo, consiguiendo un clima laboral más positivo.
- Proporcionar información y asesoramiento y, en su caso, facilitar la derivación a los recursos existentes del trabajador/a con problemas de consumo, para obtener tratamiento adecuado.
- Facilitar la inserción/reinserción en el puesto de trabajo.

## 3. DEFINICIONES

- **Droga:** Toda sustancia química que modifica los procesos fisiológicos y bioquímicos de los tejidos o los organismos. La OMS define droga como: “Toda sustancia que, introducida en un organismo vivo, puede modificar una o más funciones de éste, capaz de generar dependencia, caracterizada por la pulsión a tomar la sustancia de un modo continuado o periódico, a fin de obtener sus efectos y, a veces, de evitar el malestar de su falta”.
- **Sustancias psicoactivas:** Sustancia que, cuando se ingiere, afecta a los procesos mentales, por ejemplo, a la cognición o la afectividad.
- **Consumo (droga):** Autoadministración de una sustancia psicoactiva.
- **Abuso de sustancias psicoactivas:** “Abuso de sustancias psicoactivas” se define como “un modelo desadaptativo de uso de una sustancia psicoactiva caracterizado por un consumo continuado, a pesar de que el sujeto sabe que tiene un problema social, laboral, psicológico o físico, persistente o recurrente, provocado o estimulado por el consumo o consumo recurrente en situaciones en las que es físicamente peligroso”.
- **Drogodependencia:** Necesidad de consumir dosis repetidas de droga para encontrarse bien o para no sentirse mal. Se define como un grupo de síntomas cognitivos, fisiológicos y del comportamiento que indican que una persona presenta un deterioro del control sobre el consumo de la sustancia psicoactiva y que sigue consumiéndola a pesar de las consecuencias adversas.

- **Trastornos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas:** Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicoactivas. Toda consecuencia adversa del consumo de drogas.
- **Adicciones Conductuales:** Según el Plan Integral de Drogodependencias y otras Conductas Adictivas de Extremadura (PIDCA), se entienden como una conducta repetitiva, incontrolable por el sujeto, que progresa hacia el incremento de la intensidad y la frecuencia de la misma y de la cantidad de tiempo y/o de recursos invertidos en ella. Interfiere con el funcionamiento normal en la vida cotidiana en diversas áreas (familiar, social, escolar, laboral, etc.), sacrificando otras actividades y sin que medie el consumo de sustancias.
- **Trabajador/a especialmente sensible:** Trabajador/a que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo.
- **SSPRL:** Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, dependiente de la Dirección General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección de la Consejería de Hacienda de Administración Pública: actuará directamente en el ámbito de la Administración General y se estructura en tres unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres y Mérida.
- **Contrato terapéutico:** Documento que vincula al empleado/a interesado/a y a la Junta de Extremadura, a través del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito preventivo de la Administración General, y en el que se fijan los objetivos comunes y las condiciones de realización del programa de prevención, asistencia a tratamiento y seguimiento.

#### **4. COORDINACIÓN DEL SERVICIO DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA, LA SECRETARÍA DE DROGAS Y PROGRAMAS ASISTENCIALES, Y LOS DISPOSITIVOS DE LA RED DE DROGODEPENDENCIAS.**

Cualquier sistema de relación entre la empresa, en este caso la Junta de Extremadura, y las estructuras sanitarias persigue la mejora de la situación de la persona con problemas de drogodependencias en el contexto del trabajo.

La actuación de la Junta de Extremadura debe contemplar aspectos claves en el afrontamiento de la situación laboral derivada de la presencia de problemas de drogodependencias u otras conductas adictivas en un trabajador. Para ello tendrá en cuenta:

- Mantener en todo momento la **confidencialidad** durante todo el proceso.
- Valorar la **colaboración** del trabajador. Y la información disponible:
  - actitud frente al problema y percepción de dificultades en su actividad profesional,
  - información que facilita relativa a su enfermedad,
  - conciencia de enfermedad,
  - si se trata de una persona con problemas de drogodependencias ya diagnosticada, con seguimiento en los recursos existentes en la Comunidad Autónoma, o bien sólo disponemos de la sospecha de enfermedad.
- Afrontar la situación laboral problemática, no eludiendo ni ignorando la problemática derivada de drogodependencias y conductas adictivas.
- Mediación en los posibles conflictos en el contexto laboral del trabajador con problemas de drogodependencia y adicciones conductuales.
- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección de la Junta de Extremadura, una vez constatada la situación problema de un trabajador/a con sospecha y/o enfermedad identificada, procederá a valorar su nivel de colaboración para facilitar una serie de medidas:
  - Aconsejar o promover la baja laboral por enfermedad, acogiéndose al Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, y su modificación posterior, Resolución de 10 de marzo de 2016, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dispone la actualización del Anexo incorporado al Decreto 38/2013.
- Adaptación del puesto de trabajo.
- Facilitar el acceso a todos los recursos de la Red de Atención a las Conductas Adictivas de la Secretaría Técnica de Drogodependencias.
- Implicar a la familiar con el consentimiento del trabajador.
- Otros.

## 5.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

## 5.1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

1. Es recomendable que las actuaciones, respecto al consumo indebido de sustancias en el lugar de trabajo que se puedan acordar en los Centros de trabajo de la Junta de Extremadura, sean conocidas por el personal y que se expongan los objetivos y las intenciones de la organización con claridad.
2. Es imprescindible la ayuda de todos los agentes implicados: Secretaría General, responsables de Centros, compañeros/as, Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales y delegados de prevención, para lograr una implicación firme y decidida de cada uno de los trabajadores afectados.
3. La Junta de Extremadura con carácter general, siempre que el abuso del alcohol o de otras sustancias, así como otras conductas adictivas perjudique la actividad laboral, debe animar e incitar a los trabajadores con estos problemas a buscar asistencia, facilitándole el acceso a la misma. Para ello, se acordará con la persona interesada un contrato terapéutico.
4. La participación voluntaria, firme y con garantías suficientes de éxito en un programa de rehabilitación no afectará a la estabilidad en el puesto de trabajo. No obstante y en última instancia, los trabajadores afectados deben ser conscientes de que pueden ser sometidos a las disposiciones disciplinarias si rehuyen la cooperación en la medida en que la drogodependencia y las adicciones conductuales son un riesgo no solamente para el afectado sino también para el resto de los compañeros y para la Junta de Extremadura misma y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo.
5. La confidencialidad será esencial. La información relativa a un trabajador con problemas de drogodependencias u otras conductas adictivas debe ser estrictamente confidencial.
6. Con el fin de identificar factores laborales de riesgo, se podrán realizar encuestas y otros estudios, que junto con la realización en su caso, de pruebas de detección de drogas, constituyan instrumentos que puedan utilizarse eficazmente como parte de un programa global de prevención del consumo indebido de sustancias, en el marco de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores.
7. En este sentido, el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras determinar que la vigilancia periódica del estado de salud solamente podrá llevarse a cabo cuando los trabajadores presten su consentimiento, establece tres excepciones a este carácter voluntario y siempre previo informe de los representantes de los trabajadores:
8. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
9. Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
10. O cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de

riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

11. La familia se convierte, en la práctica, en una de las piedras angulares en la detección, asistencia y proceso de rehabilitación de la persona drogodependiente o con adicciones conductuales. Las actuaciones de la Junta de Extremadura, con el consentimiento del trabajador, y de la familia irán encaminados a complementarse, coadyuvando en dicho proceso.
12. La fase de rehabilitación y tratamiento debe desarrollarse en los centros especializados de los que disponga la sociedad convirtiéndose, por tanto, la participación de ésta en un componente esencial. Para ello, se facilitará desde el medio laboral el acceso de la persona drogodependiente o con adicciones conductuales a los servicios especializados en esta materia.

## **5.2 MODELO DE ACTUACIÓN PREVENTIVO, ASISTENCIAL Y DE REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

La Junta de Extremadura en coordinación con todos sus organismos dependientes desarrollará todas las actividades que deriven de este procedimiento que le sean de su competencia.

### **5.2.1 PREVENCIÓN PRIMARIA: (Incluirá acciones de información, sensibilización, formación y evaluación de riesgos)**

- Prevención y sensibilización a través de jornadas informativas o elaboración de material relacionado con la prevención de las drogodependencias y otras conductas adictivas.
- Informar a todos los trabajadores/as de la existencia del protocolo.
- Facilitar a los trabajadores/as formación e información sobre drogodependencias y otras conductas adictivas, así como de sus consecuencias, riesgos en el ámbito laboral, su prevención, etc.
- Formación de mandos intermedios, responsables de los centros en materia de seguridad y salud laboral, colaboradores, personal designado y delegados de prevención.
- Dar a conocer a los trabajadores los recursos que existen para atender los problemas de drogodependencias y otras conductas adictivas así como las posibles medidas disciplinarias que puede imponer la empresa en el supuesto de no aceptación del Contrato Terapéutico.
- Realizar actuaciones que incluyan análisis de condiciones de trabajo que pueden contribuir al consumo de sustancias y generación de adicciones, evaluando los riesgos, y desarrollando planes globales que implanten programas de prevención en esta materia.
- Minimizar los factores de riesgo laborales que puedan inducir, mantener, o provocar recaídas a los trabajadores/as en todo tipo de conductas adictivas, suprimiendo el

consumo de bebidas alcohólicas en los centros de trabajo.

- Realizar estudios epidemiológicos con el objetivo de establecer el grado del problema de consumos abusivos y conductas adictivas, para poder orientar las actuaciones prioritarias según ámbitos laborales, colectivos, adicciones...

### **5.2.2 PREVENCIÓN SECUNDARIA: (Incluirá acciones de detección, asesoramiento, derivación y seguimiento).**

- Detección de consumo. Con carácter general, los procedimientos diagnósticos para detectar estos problemas deben ser conocidos y aceptados voluntariamente por los trabajadores/as.
- Dentro de la vigilancia específica de la salud, a realizar por los servicios médicos de prevención, se podrán realizar pruebas para detectar posibles consumos indebidos en determinados supuestos específicos, como:
  - Cuando se estén desarrollando o vayan a desarrollarse trabajos de especial peligrosidad o impliquen riesgos para ellos mismos o para terceros.
  - Cuando exista sospecha razonable de abuso de drogas.
  - Al volver de un tratamiento de desintoxicación para su control.
  - Cuando existan indicios suficientes de que el abuso de sustancias ha contribuido o desencadenado un accidente laboral.
  - Cuando existan signos de alarma sanitaria por indicación del médico de atención primaria.
  - IEI SSPRL orientará y encauzará al trabajador/a afectado hacia los dispositivos que figuran en este protocolo.

### **5.2.3 PREVENCIÓN TERCIARIA: (Incluirá acciones encaminadas a acoplamiento al puesto de trabajo, valoración sociolaboral, información y asesoramiento, apoyo y seguimiento).**

#### **Intervención y seguimiento.**

- Se informará, motivará y orientará al trabajador de las posibilidades que existen para atender los problemas del alcohol y abuso o dependencia de otras sustancias, así como de otras conductas adictivas.
- Formalizarán el contrato terapéutico.
- Derivarán a los recursos externos.
- Realizarán el Seguimiento.
- En los supuestos en los que se considere necesario, el trabajador sometido a tratamiento podría quedar en situación de Incapacidad Temporal, *asimilando, ésta, a los procesos*

*relacionados en el Anexo del Decreto 38/2013 por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.*

- Se tendrá en cuenta que las recaídas o no conseguir todo el proceso, no significan un fracaso, ya que forman parte del proceso mismo de rehabilitación.
- Como toda actuación que se emprenda tendrá mecanismos para su propia evaluación y revisión. En este sentido, es recomendable evaluar tanto el proceso de desarrollo del programa como los resultados que se van obteniendo.

## **6.- CÓMO RECONducIR PROBLEMAS DE DROGODEPENDENCIAS Y OTRAS CONDUCTAS ADICTIVAS QUE SUPONGAN UN RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR/A O TERCERAS PERSONAS.**

1. La fase de rehabilitación y tratamiento debe desarrollarse en los centros especializados de los que disponga la sociedad convirtiéndose, por tanto, la participación de ésta en un componente esencial. Para ello, se facilitará desde el medio laboral el acceso de la persona drogodependiente o con adicciones conductuales a los servicios especializados en esta materia.
2. Un elemento fundamental en estas situaciones viene constituido por el establecimiento de vínculos con los recursos existentes en nuestra Comunidad Autónoma.
3. Los recursos comunitarios son todos aquellos organismos o entidades técnicas que se encargan de los problemas con las drogas entre los que se encuentran, Centros específicos de Atención a Conductas Adictivas, Centros de Salud Mental, Departamentos de Bienestar Social de los Ayuntamientos, etc. La Junta de Extremadura dispone de una base de datos que contiene el conjunto de entidades y organismos que en Extremadura desarrollan programas de tratamiento y desintoxicación de drogas y que puede consultarse en la web [www.ssprl.gobex.es](http://www.ssprl.gobex.es). Asimismo, el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales dispone de una línea telefónica de asesoramiento en materia de drogodependencias y otras conductas adictivas en el ámbito laboral con los siguientes números: 924170155 / 927001063.
4. El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales realizará las siguientes funciones:
  - Informar y orientar sobre las posibilidades existentes para atender problemas relacionados con las drogas y adicciones conductuales.
  - Motivar tanto al trabajador afectado como al resto de los trabajadores.
  - Favorecer la formalización del contrato terapéutico.

- Derivar al trabajador enfermo a los recursos comunitarios, lo que permite evitar injerencias en la vida privada y lograr aumentar la eficacia de la intervención.
  - Realizar el seguimiento de la persona enferma mediante contactos con el centro terapéutico y con el trabajador.
  - Proponer medidas para adaptar el puesto de trabajo.
5. El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales realizará las siguientes funciones:
  6. La interacción entre la familia del enfermo y la empresa es, igualmente, básica. La familia es, en la práctica, uno de los agentes esenciales, no solo en la detección sino también, en la asistencia y proceso de rehabilitación de la persona drogodependiente o con adicciones conductuales. Es muy conveniente que la actuación de la Junta de Extremadura y de la familia se complementen, coadyuvando en dicho proceso.
  7. La incorporación de los trabajadores con abuso o dependencia de sustancias y otras conductas adictivas a un proceso de rehabilitación ha de obedecer a una decisión voluntaria y personal. La Junta de Extremadura puede y debe favorecer, de un modo adecuado, esta decisión.
  8. La intimidad del trabajador/a y la confidencialidad de la información, son esenciales. Todos los implicados deben conocer que estos derechos serán rigurosamente respetados.
  9. Respecto de la seguridad en el empleo y de los ingresos, debe evitarse cualquier percepción de amenaza asociada a la incorporación en un programa de rehabilitación. Actuaciones ajenas a todo carácter autoritario, con criterios de colaboración y coordinación, facilitan el compromiso de los trabajadores. En este sentido, la participación voluntaria, firme y con garantías suficientes de éxito en un programa de rehabilitación no deberá afectar a la estabilidad en el puesto de trabajo. En los supuestos en los que se considere necesario, el trabajador sometido a tratamiento podría quedar en situación de Incapacidad Temporal.
  10. El trabajador/a ha de tener flexibilidad de horarios y adaptación de la jornada laboral para facilitar la asistencia a programas de deshabituación y rehabilitación teniendo en cuenta la necesidad de cada tratamiento ( ambulatorio, internamiento, control domiciliario supervisado, etc así como la asistencia a consultas médicas y psicológicas ).
  11. No obstante y en última instancia, los trabajadores afectados deben ser conscientes de que pueden ser sometidos a disposiciones disciplinarias si rehuyen la cooperación en la medida en que la drogodependencia es un riesgo, no solamente para el afectado sino también, para el resto de los compañeros y para la Junta de Extremadura misma y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo.

## **7.- ANÁLISIS DE SITUACIONES TIPO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

### **7.1. Trabajador colaborador cuyos problemas de drogodependencia no afectan a sus tareas ni repercuten directamente en la salud de los compañeros de trabajo o de los usuarios del Centro de Trabajo:**

La Junta de Extremadura sólo actuará a demanda del interesado o cuando se hagan explícitas necesidades de reajuste, asesoramiento o apoyo. Si no se encuentra en tratamiento, podría facilitarse la toma de contacto con la red de salud mental y/o drogodependencias a través de Atención Primaria.

### **7.2. Trabajador colaborador cuyos problemas de drogodependencias pueden repercutir directamente en la realización de sus tareas y/o en la salud de los compañeros de trabajo o de los usuarios del Centro de Trabajo:**

Trabajador que presenta conductas y/o signos clínicos indicadores de posible crisis en su proceso de enfermedad, observables en su puesto de trabajo y que pueden estar mermando su rendimiento y/o causando riesgos/problemas en el desempeño de su actividad o en las relaciones interpersonales y además presenta conciencia de problema y colabora cuando se le plantea la conveniencia de contactar con la red sanitaria, un reajuste de tareas o la baja laboral. Puede existir una conciencia parcial de enfermedad y aun así colaborar en el proceso de atención.

#### Procedimiento

- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, con el asesoramiento de la Secretaría Técnica de Drogodependencias y Programas Asistenciales, cuando sea preciso, aportará información y apoyo.
- Se realizará con el trabajador un **Contrato Terapéutico**.
- En caso de que no exista contacto previo con la red sanitaria, el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales facilitará el contacto con la red asistencial de drogodependencias a través de los Equipos de Atención Primaria.
- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales tratará con el trabajador la conveniencia de ajustes de tareas o de baja laboral y facilitará, si es necesario, su tramitación y/o coordinación con los servicios sanitarios.
- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales solicitará su autorización para que el personal sanitario de este Servicio contacte con la familia o con los profesionales de Centros ambulatorios de atención a las conductas adictivas del Servicio Extremeño de Salud, en el caso de que fuera necesario.
- El responsable en materia de seguridad y salud y/o el responsable superior inmediato, del trabajador con problemas de drogodependencia, ante signos de uso, abuso o dependencia

de drogas, comunicará la situación, con la máxima celeridad posible, tanto a la Secretaría General correspondiente, como al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso y ante signos evidentes de consumo será necesario evitar la actividad laboral.

- En cada caso se valorará, según los procedimientos establecidos al efecto, la voluntariedad u obligatoriedad de realizarle un examen de salud. El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales coordinará, en su caso, la intervención de los servicios de prevención ajeno que asuma la especialidad de vigilancia de la salud de este ámbito preventivo.

### **7.3. Trabajador no colaborador cuyos problemas de drogodependencias repercuten directamente en la salud de los compañeros de trabajo o de los usuarios del Centro de Trabajo:**

Trabajador que presenta conductas y/o signos clínicos indicadores de posible crisis en su enfermedad, observables en su puesto de trabajo y que pueden estar mermando su rendimiento y/o causando riesgos/problemas en el desempeño de su actividad, además de no dar su consentimiento a establecer contacto con la familia o el sistema sanitario. No suelen presentar conciencia de problema ni de enfermedad grave.

#### Procedimiento

- Si se considera que existe una situación que requiere intervención **URGENTE** por que de forma manifiesta existe riesgo inminente y grave para la seguridad del trabajador o de terceros, contactar telefónicamente con el servicio de urgencias y emergencias 112.
- El responsable superior inmediato, del trabajador con problemas de drogodependencia, ante signos de uso, abuso o dependencia de drogas, por parte del mismo, comunicará la situación, con la máxima celeridad posible, tanto a la Secretaría General correspondiente, como al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso y ante signos evidentes de consumo será necesario evitar la actividad laboral.
- El SSPRL ofrecerá al trabajador realizar un **Contrato Terapéutico**.
- Se establecerá, según los procedimientos establecidos al efecto, realizarle la realización de un examen de salud obligatorio. El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales coordinará, en su caso, la intervención de los servicios de prevención ajeno que asuma la especialidad de vigilancia de la salud de este ámbito preventivo.

- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, en caso de que no exista contacto previo con la red sanitaria, facilitará el contacto con la red de atención a personas con problemas de drogodependencias cuando sea preciso.
- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales tratará con el trabajador la conveniencia de ajustes de tareas o de baja laboral y se facilitará, si es necesario, su tramitación y/o coordinación con los servicios sanitarios. Con frecuencia, será difícil obtener una respuesta de colaboración por parte del trabajador afectado por problemas de drogodependencia u otras adicciones conductuales y sin conciencia de problema, por tanto, es posible que se requieran intentos repetidos para persuadir del cambio.
- El Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales solicitará autorización al trabajador, para que la empresa Junta de Extremadura contacte con la familia o con los profesionales de salud de referencia, si es necesario.
- En caso de clara necesidad dada la gravedad de la situación y a pesar de no contar con el permiso explícito de la persona con problemas de drogodependencia u otra conducta adictiva, podría requerirse o aportarse información a la familia o asesoramiento al equipo especializado, informando previamente al enfermo. Es necesario ser respetuoso con las normas legales que regulan la confidencialidad y autonomía del paciente (*Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica*), pero a la vez teniendo en cuenta que no debe incurrirse por pasividad en una situación de denegación de auxilio. Es importante conocer la normativa legal para definir los límites de la intervención por parte de la Junta de Extremadura.
- En aquellas circunstancias especialmente complejas, el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales podría contactar con el CEDEX.

#### **7.4. Trabajador en situación de incapacidad temporal (IT) que se va a incorporar a su puesto de trabajo.**

Trabajador en situación de IT, con diagnóstico de abuso y/o dependencia de sustancias u otras adicciones conductuales y en tratamiento con los recursos existentes en la Comunidad Autónoma.

## Procedimiento

- El trabajador informa a la Junta de Extremadura de su situación y de los problemas que de ella se deriven relacionados con su puesto de trabajo. Autoriza a la Junta de Extremadura a contactar, en el caso de que fuera necesario, con los profesionales de salud de referencia
- La Junta de Extremadura puede coordinarse con los profesionales de salud para, si se estima conveniente, realizar reajustes en el puesto de trabajo que faciliten la reincorporación, diseñar una incorporación progresiva o con el apoyo de técnicos de inserción laboral u otros profesionales vinculados a la red de salud.
- El Equipo del CEDEX (u otros recursos) informará de la situación del paciente a la Junta de Extremadura o Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales siempre que el paciente lo solicite o en aquellas circunstancias en las que el profesional responsable lo considere necesario. Como criterio general, es imprescindible salvaguardar el principio de confidencialidad y consentimiento informado, a no ser que circunstancias de extrema gravedad hagan necesario adoptar otras medidas y siempre en el contexto legislativo actual (*Ley 41/2002, de 14 de noviembre<sup>1</sup> y Ley 3/2005, de 8 de julio, de información sanitaria y autonomía del paciente de la CAE<sup>2</sup>*).
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud, según el procedimiento para la realización de vigilancia de la salud de los trabajadores de la Junta de Extremadura (PROC S10), el primer día de la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo se le solicitará

---

### <sup>1</sup> Artículo 9. Límites del consentimiento informado y consentimiento por representación.

2. Los facultativos podrán llevar a cabo las intervenciones clínicas indispensables en favor de la salud del paciente, sin necesidad de contar con su consentimiento, en los siguientes casos:

- α. Cuando existe riesgo para la salud pública a causa de razones sanitarias establecidas por la Ley. En todo caso, una vez adoptadas las medidas pertinentes, de conformidad con lo establecido en la [Ley Orgánica 3/1986](#), se comunicarán a la autoridad judicial en el plazo máximo de 24 horas siempre que dispongan el internamiento obligatorio de personas.
- β. Cuando existe riesgo inmediato grave para la integridad física o psíquica del enfermo y no es posible conseguir su autorización, consultando, cuando las circunstancias lo permitan, a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho a él.

### <sup>2</sup> Artículo 26. Límites del consentimiento informado.

2. Son situaciones de excepción a la exigencia del consentimiento:

- a. Cuando existe riesgo grave para la salud pública a causa de razones sanitarias de acuerdo con lo que establece la legislación reguladora de esta materia.
- b. Cuando existe riesgo inmediato grave para la integridad física o psíquica del paciente y no es posible conseguir su autorización, consultando, cuando las circunstancias lo permitan, a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho a él.

3. En los supuestos citados en el apartado anterior se pueden realizar las intervenciones indispensables desde el punto de vista clínico a favor de la salud del paciente.

un examen de salud con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones psico-físicas del mismo.

- El seguimiento del caso se hará con el consentimiento del trabajador y preservando la confidencialidad.

## **8.- PAPEL DE LOS DISTINTOS AGENTES EN EL PROCEDIMIENTO**

### **8.1 La Dirección General de Función Pública y el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales**

- Detección precoz de la situación problema.
- Información, orientación, recomendaciones generales al trabajador.
- Facilitar el contacto con el sistema sanitario. Mediación de citas.
- Realizar con el trabajador un Contrato Terapéutico en el que se fijarán los objetivos comunes y las condiciones de realización del programa de prevención, asistencia a tratamiento y seguimiento.
- En determinados casos, los trabajadores pueden ser sometidos a exámenes obligatorios si existe riesgo para si mismos o para los demás.
- Solicitar asesoramiento a Secretaría Técnica de Drogodependencias y a Centros/Programas Asistenciales.
- Activar 112 en situaciones de emergencia.
- Adaptar tareas o funciones del trabajador en función de su situación.
- Facilitar incorporación laboral tras periodos de baja.
- Establecer contacto familiar cuando sea preciso informando previamente a la persona con problemas de drogodependencia u otra conducta adictiva y con su consentimiento (excepto en situaciones de extrema necesidad en las que no existe colaboración).
- Recomendación de ejecutar o no los expedientes disciplinarios.
- Evitar situaciones de discriminación y estigma.
- Informar, manteniendo, en todo momento, la confidencialidad de los datos, al Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Administración General de las actuaciones emanadas de este procedimiento.
- Realizar, en todo caso el seguimiento de la situación laboral del trabajador, en caso de No

aceptación del Contrato Terapéutico.

- Realizar informe de derivación, a la Secretaría General correspondiente, en caso de negativa total a colaborar por parte del trabajador.

## **8.2 Secretarías Generales**

- Facilitar y colaborar con la actuación del Servicio de Salud y Prevención de riesgos laborales en relación con este protocolo.
- Implicarse en la prevención de la drogodependencia y otras conductas adictivas
- Adoptar las medidas preventivas que figuren en los informes emanados de este protocolo.

## **8.3 Centros ambulatorios de atención a las conductas adictivas**

- Recomendaciones generales y asesoramiento, información sobre evolución, adherencia, etc. en el marco descrito de confidencialidad y consentimiento de la PCPD.
- Recomendación o no de baja laboral o de adaptación de tareas.
- Ajustar citas en caso de necesidad clínica.
- Informar sobre el momento de la incorporación al trabajo y las condiciones.

## **8.4 Secretaría Técnica de Drogodependencias**

- Apoyo técnico, asesoramiento y mediación entre el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Función Pública y Centros ambulatorios de atención a las conductas adictivas.
- Revisión y evaluación periódica del Procedimiento.

En los siguientes enlaces se puede consultar los centros del SES relacionados con este procedimiento:

- Directorios de centros de la red de atención a las conductas adictivas:
  - [http://www.drogasextremadura.com/?page\\_id=330](http://www.drogasextremadura.com/?page_id=330)
- Directorio de servicios de salud mental:
  - <http://www.saludextremadura.com/es/web/portalsalud/directorio/areassalud>