

CÓMO PREVENIR LOS RIESGOS DERIVADOS DEL CONSUMO INDEBIDO DEL ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL



Confederación Empresarial Vasca
Euskal Entrepresarien Konfederakuntza

Confe**Bask**

Cómo prevenir los riesgos derivados del consumo indebido del alcohol y otras sustancias en el ámbito laboral

Índice

INTRODUCCIÓN	3
MODELO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR LA PROBLEMÁTICA, EN EL ÁMBITO LABORAL, DEL CONSUMO ABUSIVO DEL ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS	5
Principios de actuación en el lugar de trabajo ..	5
Modelo de actuación	7
PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA RECONducIR LAS SITUACIONES DE CONSUMO INDEBIDO DE ALCOHOL U OTRAS SUSTANCIAS QUE YA SE HAN DERIVADO EN PROBLEMÁTICAS ..	12
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CUANDO UN TRABAJADOR SE ENCUENTRA BAJO LOS EFECTOS DEL ALCOHOL O DE CUALQUIER OTRA SUSTANCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO	15

El consumo abusivo de drogas, no es un fenómeno nuevo. Estamos hablando de conductas humanas que han acompañado al hombre a lo largo de su historia y evolución y que vienen motivadas por diversas causas culturales, sociales y personales.

La empresa, en cuanto ámbito de convivencia que refleja muchos de los usos y hábitos de la sociedad es, a menudo, uno de los escenarios donde las consecuencias de la drogadicción se hacen patentes. Pero además, el consumo indebido de drogas en el mundo laboral, provoca riesgos adicionales, generalmente más perceptibles e incluso preocupantes, al poner en peligro la vida e integridad de terceras personas.

La empresa, como organizadora del ámbito laboral y como lugar de convivencia, puede resultar un lugar idóneo para desarrollar políticas y actuaciones de prevención en esta materia que permitan prevenir este tipo de situaciones y problemáticas dentro del marco de la vigilancia de la salud.

De la diversa problemática de las drogodependencias es necesario llamar la atención sobre aquellas drogas legalizadas cuyo consumo se encuentra socialmente normalizado y que, precisamente por esta razón, precisan de un consideración especial, como es el caso del alcohol. También, con relación a las drogas ilegales, merecen una atención especial aquéllas cuyo consumo ha experimentado un progresivo aumento y extensión en el ámbito laboral en los últimos años entre algunos colectivos, especialmente entre los jóvenes, como el consumo de cannabis.

En el marco descrito, Confebask (Adegi, Cebek y Sea) pretende poner al alcance de las empresas interesadas la presente guía cuyo contenido se divide en tres partes:

- Modelo de actuación para prevenir el riesgo de que se manifieste una situación problemática relacionada con el alcohol u otras sustancias en el centro de trabajo.

Este modelo de actuación es el documento que se recoge en la primera parte de la guía bajo el epígrafe “Modelo de actuación para prevenir la

problemática, en el ámbito laboral, del consumo indebido de alcohol y otras sustancias”.

- También, se presenta un conjunto de principios orientadores para reconducir aquellas situaciones problemáticas que ya se han manifestado en la empresa.

Estos principios se recogen en la segunda parte del documento bajo el epígrafe “Principios orientadores para reconducir las situaciones del consumo indebido de alcohol u otras sustancias que ya se han derivado en problemáticas”.

- Por último, se recoge un protocolo de actuación a aplicar cuando algún trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol u otras sustancias en el centro de trabajo.

Este protocolo se recoge en la tercera parte de la guía bajo el epígrafe “Protocolo de actuación cuando un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o de cualquier otra sustancia en el centro de trabajo”.

MODELO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR LA PROBLEMÁTICA, EN EL ÁMBITO LABORAL, DEL CONSUMO ABUSIVO DEL ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. Es recomendable que las actuaciones respecto del consumo indebido de sustancias en el lugar de trabajo que se puedan acordar en las empresas sean conocidas por el personal y que expongan los objetivos y las intenciones de la organización con claridad.
2. Es imprescindible la ayuda de todos los agentes implicados: empresarios, técnicos de prevención, Servicios de Prevención y especialmente, de los representantes de los trabajadores para lograr una implicación firme y decidida de cada uno de los trabajadores afectados.
3. La empresa, siempre que el abuso del alcohol o de otras sustancias perjudique la actividad laboral, debe animar e incitar a los trabajadores enfermos a buscar asistencia facilitándole el acceso a la misma.
4. La participación voluntaria, firme y con garantías suficientes de éxito en un programa de rehabilitación no debe afectar 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 es un riesgo no solamente para el afectado sino también para el resto de los compañeros y para la empresa misma y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo.

5. La confidencialidad es esencial. La información relativa a un trabajador con problemas de toxicomanía debe ser estrictamente confidencial.
6. Si bien el empresario no puede imponer unilateralmente las pruebas de detección de drogas, son un instrumento de diagnóstico que puede utilizarse eficazmente como parte de un programa global de prevención y tratamiento del consumo indebido de sustancias en el marco de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores.

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:

- 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.
- 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.
- O cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En consecuencia, los puestos de trabajo u ocupaciones en los que la seguridad es esencial seguramente cumplen las condiciones para realizar este tipo de pruebas.

7. 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. Sería bueno que la actuación de la empresa y de la familia se complementen, coadyuvando en dicho proceso.
8. 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 intentará facilitar desde el medio laboral el acceso de los drogodependientes a los servicios especializados en esta materia.

Fase 1: Elaboración de una actuación contra las drogas para toda la empresa

- Es recomendable que la actuación de la empresa en esta materia,
 - figure por escrito,
 - se notifique eficazmente y,
 - tenga el respaldo de los representantes de los trabajadores.

Se trata de una **declaración formal** de la empresa de su compromiso con respecto al problema del alcohol y otras drogas.

Deben recogerse en esta declaración:

- Las líneas o directrices de actuación.
 - Los derechos y deberes de las partes.
 - Los compromisos y objetivos que asume la empresa. No deben incluirse compromisos que la empresa no podrá asumir.
 - Debe informarse, igualmente, de las intenciones de la empresa con relación a asuntos como
 - la confidencialidad,
 - la estabilidad en el puesto de trabajo,
 - procedimientos disciplinarios,
 - otras cuestiones que se consideren relevantes.
-
- Asimismo, es recomendable establecer **una planificación** de dicha actuación que contenga:
 - Objetivos.
 - Recursos necesarios (humanos, materiales y económicos).
 - Calendario de implantación.
 - Determinación de los indicadores de evaluación y,
 - Evaluación.

Fase 2: Diagnóstico previo. Detección de consumos

Para la elaboración de un **diagnóstico previo** que permita conocer la situación en la que se encuentra la empresa en esta materia bastará, en muchos casos, con **poner en comunicación los datos** que poseen los diferentes agentes comprometidos en el programa, esto es, técnicos de prevención, Servicios de Prevención propios o ajenos, trabajadores y sus representantes y directivos. Se trata de información que cada servicio ha ido recogiendo durante el tiempo pero que nunca se ha analizado conjuntamente. En este sentido, resulta importante establecer canales fluidos de intercambio de información y colaboración, sobre todo, cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa.

No obstante, en otras ocasiones, debido a la falta de datos puede ser necesario acometer un **estudio específico** sobre la situación del alcohol y otras drogas en la empresa.

Esta fase permitirá:

- Identificar los tipos y niveles de consumo.
- Detectar posibles factores favorecedores del consumo.
- Determinar los recursos disponibles por la propia empresa.

Dentro de esta fase cobra especial importancia **la detección de consumos** siendo ésta una de las actuaciones más controvertidas. Evidentemente el tema es delicado, puede ser fácilmente manipulable, plantea suspicacias en sectores sindicales, tiene un costo, requiere confidencialidad y evaluar contextualmente los resultados. Pero también debe aceptarse el sentido, el valor y la utilidad de considerar, como parte de un programa integral, las pruebas de detección de drogas. En este sentido, la implicación decidida y firme de los representantes de los trabajadores, siendo determinante en todo el proceso de actuación, se hace especialmente necesaria y hasta imprescindible en esta fase.

Es recomendable contar con un **Protocolo** para detectar posibles consumos indebidos. Este protocolo para que sea realmente efectivo:

- debe ser **consensuado** con el Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención,
- se incluirán los procedimientos para que, dentro de la **vigilancia específica de la salud**, a realizar por los servicios médicos de prevención, se detecten posibles consumos indebidos.

Podría acordarse la realización de estas pruebas de detección 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 han contribuido o desencadenado un accidente laboral.
- En reconocimientos médicos periódicos específicos.
- Cuando existan signos de alarma sanitaria por indicación del médico de cabecera.
- Al azar.

Fase 3: Formación de mandos intermedios

Los mandos intermedios configuran una de las figuras clave en un programa de intervención de estas características pues mantienen un contacto directo con los trabajadores que les convierte en observadores privilegiados. Son, además, los responsables de trasladar y hacer cumplir las políticas de la empresa.

Precisamente, **la formación de los mandos intermedios** cobra especial importancia con objeto de lograr que sean capaces de:

- **Detectar potenciales indicadores** de abuso del alcohol y, en su caso, de otras sustancias.
- **Orientar y encauzar hacia los dispositivos de ayuda** existentes en la empresa o centros públicos.

Fase 4: Prevención y sensibilización

Las **actividades educativas e informativas** en esta materia son un pilar básico para el éxito del programa. Los objetivos principales de estas actividades deben ser:

- Facilitar una información veraz sobre el consumo del alcohol y otras drogas y sus consecuencias y riesgos en el ámbito laboral.
- Limitar el riesgo de accidentalidad que las drogas comportan, especialmente el consumo abusivo del alcohol.
- Dar a conocer a los trabajadores tanto las posibilidades que existen para atender los problemas del alcohol como las posibles medidas disciplinarias que puede imponer la empresa.
- Evidenciar y, en su caso, reducir los costes económicos y sociales propiciados por el consumo abusivo.

Las actividades a llevar a cabo pueden consistir:

- **Campañas gráficas:** Permiten conseguir una sensibilización previa a la celebración de jornadas informativas con el fin de que los participantes se cuestionen sobre el tema. Esto se conseguirá mediante distribución o, en su caso, edición de carteles, folletos, materiales audiovisuales, etc.
- **Jornadas informativas:** Con el objeto de dar a conocer algunos aspectos básicos a los trabajadores, acercándoles esta información a su lugar de trabajo.

Se recomienda distribuir o, en su caso, elaborar material sencillo y estructurado con la finalidad de influir en los comportamientos y actitudes.

Fase 5: Tratamiento

Un **elemento fundamental** de los programas de intervención en el ámbito laboral contra el abuso de las drogas y, especialmente, del alcohol, consiste en **reconducir las situaciones que se han derivado en problemáticas**. El tratamiento debe llevarse a cabo en centros especializados de la comunidad entre los que se encuentran Centros de Salud Mental, Centros específicos de Drogodependencias, Departamentos de Bienestar Social de ayuntamientos, etc.

En esta fase, los servicios médicos y sociales de la empresa deben encargarse de estas cuestiones:

- Informar y orientar de las posibilidades que existen para atender los problemas del alcohol y otras sustancias.
- Detección precoz.
- Derivación a los recursos externos lo que permite evitar injerencias en la vida privada.
- Motivación.
- Seguimiento.

En los supuestos en los que se considere necesario, el trabajador sometido a tratamiento podría quedar en situación de Excedencia o Incapacidad Temporal.

Fase 6: Evaluación

Como toda actuación que se emprenda debe tener 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.

PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA RECONducIR LAS SITUACIONES DE CONSUMO INDEBIDO DE ALCOHOL U OTRAS SUSTANCIAS QUE YA SE HAN DERIVADO EN PROBLEMÁTICAS

Una vez que el consumo del alcohol o de otra sustancia ha derivado en una situación problemática en la empresa debe ser la propia empresa quien, atendiendo a las singularidades y problemáticas de cada caso concreto, establezca los procesos y actuaciones que considere más adecuados. En este sentido, resulta difícil poder establecer criterios de actuación que puedan ser igualmente aplicables en cualquier supuesto.

No obstante, se recogen, a continuación, un conjunto de principios orientadores para las empresas que se encuentren en esta situación.

1. Un elemento fundamental en estas situaciones viene constituido por el establecimiento de **vínculos con los recursos existentes en la comunidad** en la que la empresa se ubica.

Los recursos comunitarios son todos aquellos organismos o entidades técnicas que se encargan de los problemas con las drogas entre los que se encuentran, los Centros de Salud Mental, Centros específicos de Drogodependencias, Departamentos de Bienestar Social de los Ayuntamientos, etc.

El Gobierno Vasco dispone de una base de datos que contiene el conjunto de entidades y organismos que en Euskadi desarrollan programas de tratamiento y desintoxicación de drogas y que puede consultarse en la web www.euskadi.net/drogodep, en el apartado "Guía de recursos de Drogodependencias en Euskadi". Asimismo, Osalan dispone de una línea telefónica de asesoramiento en materia de drogodependencias en el ámbito laboral con los siguientes números: 94.403.21.33/ 943.02.32.71 / 945.01.68.07.

Si esta interacción entre la empresa y los recursos comunitarios es necesaria en la fase de prevención se convierte en imprescindible en la fase asistencial.

Una comunicación y cooperación intensa entre ambos, permite optimizar los recursos en beneficio de los pacientes y, por tanto, en beneficio, también, de la propia empresa.

A modo indicativo, podría establecerse la siguiente distribución de funciones:

- Los recursos comunitarios se harían cargo de los distintos momentos que conforman la intervención especializada en la materia: acogida del enfermo, evaluación médica y psicológica de la persona, diagnóstico y tratamiento individualizado que corresponda en cada caso.
- La empresa se haría cargo de:
 - a) Informar y orientar sobre las posibilidades existentes para atender problemas relacionados con las drogas.
 - b) Motivar tanto a la persona drogodependiente como al resto de los trabajadores.
 - c) 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.
 - d) Realizar el seguimiento de la persona enferma mediante contactos con el centro terapéutico y con el trabajador.
 - e) Otro conjunto de actuaciones sencillas como consejos médicos del servicio de prevención, guías de autoayuda, reconocimiento de los logros...

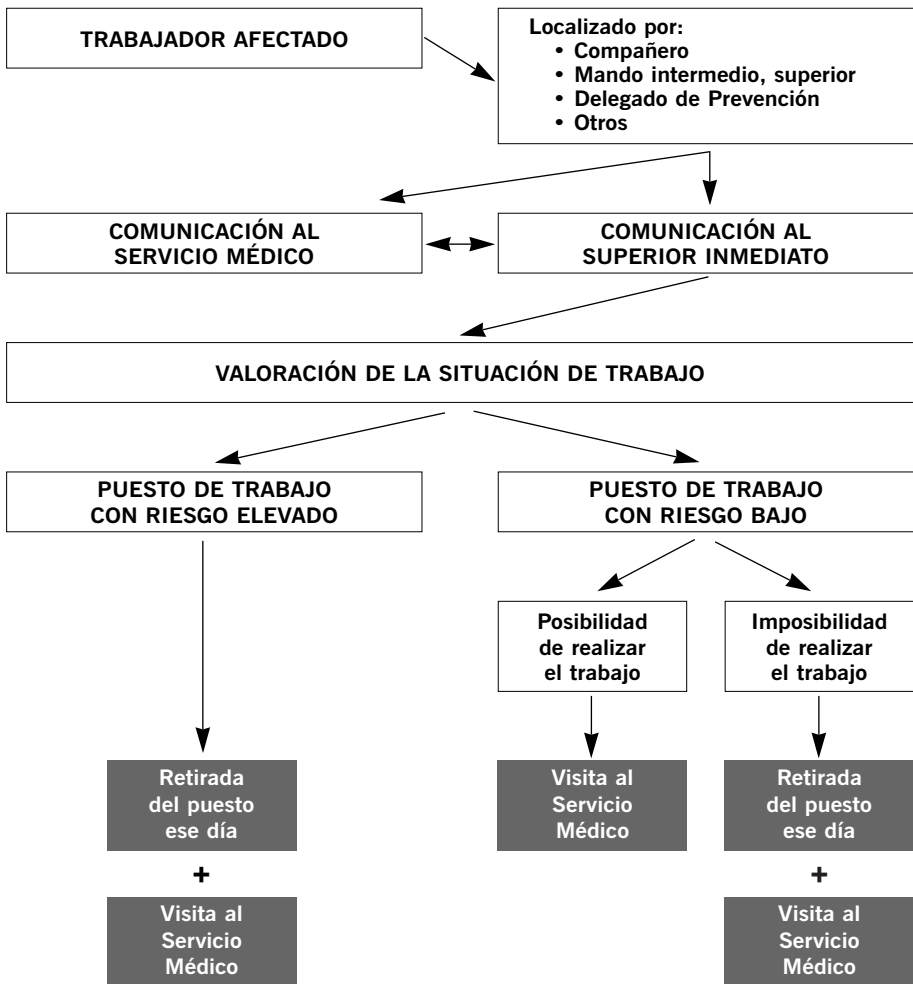
2. La interacción entre la **familia del enfermo y la empresa es**, igualmente, **básica. La familia es**, en la práctica, **uno de los agentes esenciales**, no solo en la detección sino también, en la asistencia y proceso de rehabilitación de la persona drogodependiente. Es muy conveniente que la actuación de la empresa y de la familia se complementen, coadyuvando en dicho proceso.

3. La incorporación de los trabajadores enfermos a un proceso de rehabilitación ha de obedecer a una **decisión voluntaria y personal**. La empresa puede y debe favorecer, de un modo adecuado, esta decisión.

4. La **confidencialidad es esencial**. Debe respetarse la confidencialidad de los datos individuales de cada trabajador y cada uno de éstos debe conocer que la confidencialidad de sus datos será rigurosamente respetada.

5. 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 debiera 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 Excedencia o Incapacidad Temporal.
6. 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 empresa misma y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CUANDO UN TRABAJADOR SE ENCUENTRA BAJO LOS EFECTOS DEL ALCOHOL O DE CUALQUIER OTRA SUSTANCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO



Confederación Empresarial Vasca
Euskal Entrepresarien Konfederakuntza

ConfeBask

ADEGI

Asociación de
Empresarios de
Gipuzkoa

Gipuzkoako
Entrepresarien
Elkartea

CEB EK

Confederación
Empresarial de
Bizkaia

Bizkaiko
Empresarien
Konfederazioa



Empresarios
Alaveses
Arabako
Enpresariak