

Guía

Prevención de Alcohol y Drogas

Versión actualizada - junio 2023


MUTUAL
de seguridad



Índice

I.	Presentación	02
II.	¿Qué son las drogas?	03
III.	Magnitud del problema	05
IV.	Cultura de prevención de consumo de alcohol y otras drogas	11
V.	Intervenciones sugeridas	19
VI.	Anexos	21
VII.	Referencias Bibliográficas	25



Presentación



El objetivo de esta guía es dar orientaciones generales para las empresas e instituciones, que cuenten con una herramienta útil y que las apoye en la tarea de hacerse cargo de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, lo que afecta a todos los sectores y tamaños de organizaciones.

El consumo de alcohol y otras drogas es una realidad cada vez más preocupante en la población laboral chilena. Diversos estudios han comprobado la prevalencia del consumo en trabajadores de distintas industrias, con los riesgos y costos personales, sociales, familiares y laborales que conlleva.

De esta manera, la presente publicación aporta lineamientos para que los líderes de las organizaciones, junto a sus equipos operativos, puedan realizar acciones tendientes a construir empresas e instituciones más sanas y seguras.





¿Qué son las drogas?

Antes de comenzar a hablar sobre el impacto del consumo del alcohol y otras drogas en el mundo del trabajo, es importante conocer qué son las drogas y cómo afectan al organismo llegando a producir dependencia.

La Organización Mundial de la Salud señala que una droga es:

“ Toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración natural del funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, susceptible de crear dependencia ya sea psicológica, física, o ambas ”

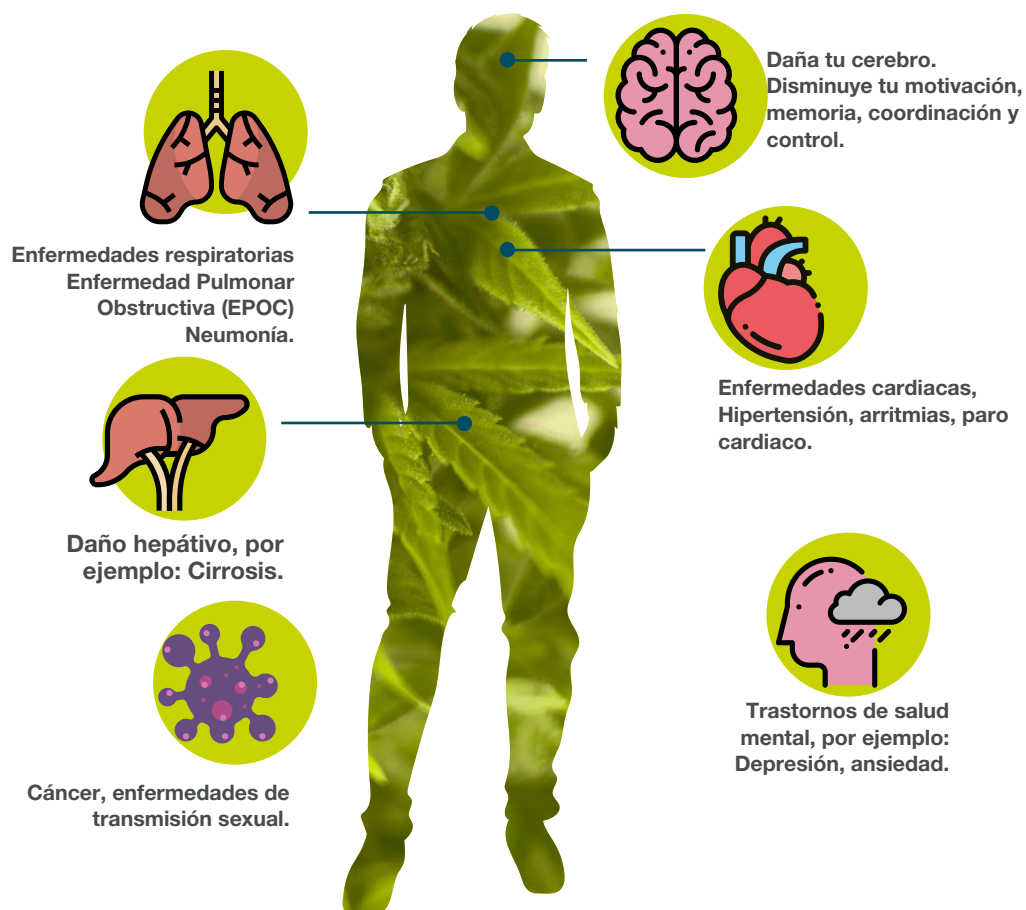
Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS)

Bajo esta definición, cualquier sustancia externa introducida en nuestro cuerpo produce una serie de cambios no naturales en nuestro organismo y que, primero, afecta a nuestro cerebro y luego se manifiesta alterando y afectando nuestra capacidad de percibir el mundo externo, nuestra capacidad de movimientos (motricidad) o la capacidad de razonar adecuadamente (el juicio) y modifica, también, nuestras emociones.



Las drogas, al ser sustancias químicas, modifican el funcionamiento de determinados sistemas de neuro-transmisión y circuitos cerebrales, activando lo que conocemos como circuito de recompensa cerebral, generando efectos intensos y transformándose en reforzadores de la conducta. Por lo tanto, el consumo reiterado de sustancias va creando un “estado de necesidad” que adquiere con el tiempo mayor importancia, interfiriendo la forma de pensar, opiniones, actitudes y motivaciones que tenga una persona y, a la vez, genera deterioro progresivo de la capacidad de autocontrol sobre su administración.

Existen múltiples formas de introducir la droga en el organismo, las más comunes son fumada, ingerida (oral), inhalada, aspirada o inyectada. Los efectos que pueden llegar a generar son múltiples y afectan a todos los sistemas, entre ellos:





Magnitud del problema



1. Consumo de alcohol y otras drogas en el mundo

El consumo de alcohol y drogas desafía al desarrollo social y económico de muchos países. Existen una serie de consecuencias negativas asociadas al consumo de sustancias, no sólo a nivel individual, sino que colectivo y social como, por ejemplo, desarrollo de trastornos mentales, violencia doméstica, pérdida de productividad y aumento del gasto social. La preocupación es que el consumo de alcohol y drogas está en niveles inquietantes, incluso en algunos países con aumento de la prevalencia año a año.

Así lo evidencia, el Informe Mundial sobre las Drogas 2022 de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), donde se indica que alrededor de 284 millones de personas de entre 15 y 64 años consumieron drogas en todo el mundo en el 2020, lo que supone un aumento del 26% respecto a la década anterior.

Las personas jóvenes están consumiendo más drogas y los niveles de consumo actuales en muchos países son más altos que los de la generación anterior. En África y América Latina, las personas menores de 35 años representan la mayoría de quienes reciben tratamiento por trastornos relacionados con el consumo de drogas.

En cuanto al consumo de alcohol, la Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que cerca de 2300 millones de persona consumen bebidas alcohólicas en la mayor parte del mundo. El consumo de alcohol supone una carga inaceptable para la salud pública y la sociedad. **En 2016, el uso nocivo del alcohol provocó en todo el mundo unos tres millones de muertes, el 5,3% del total, y 132,6 del AVAD (Años de Vida Ajustados por Discapacidad), el 5,1% del total de AVAD.**





2. Consumo de alcohol y otras drogas en Chile

De acuerdo con el Décimo Cuarto Estudio Nacional de Drogas en Población General 2020, ha habido una estabilización en el consumo de alcohol, pasando de un 43,3% de la población en 2018 a un 44,3% en 2020. El estudio también ratificó una tendencia a la baja en el consumo de marihuana en la población en general, pasando de un 12,7% en 2018 a un 11,4% en 2020.

De acuerdo al análisis, entre los años 2018 y 2020, la prevalencia del consumo de marihuana ha disminuido un 10,2%, lo cual viene a confirmar el quiebre en la tendencia al alza de un 215%, que se observó entre los años 2010 y 2016, cuando pasó de un 4,6% a un 14,5% y se explica, fundamentalmente, por la caída en el nivel socioeconómico bajo (que pasó de un 12,4% a un 9,4%).

Por su parte, el consumo de tranquilizantes sin receta médica registró un aumento del

1,4% en 2018, al 2,0% en 2020; el de analgésicos sin receta médica se mantuvo en un 1,2% en el mismo periodo; el de alucinógenos pasó del 0,5% al 0,8%; el de éxtasis se mantuvo en 0,3%; el de estimulantes sin receta médica descendió de un 0,3% en 2018 a un 0,2% en 2020.

En cuanto al consumo de cocaína, se registró una baja del 1,0% en 2018, al 0,5% de la población, en 2020. En hombres, el uso de esta droga pasó de un 1,8% al 1,0%, y en mujeres del 0,3% al 0,1%.

La oferta de drogas, por otro lado, presentó una disminución en todas las sustancias. La proporción de personas que declaró que le ofrecieron marihuana, disminuyó en un 17,8% (pasando de 21,4% en 2018 a 17,6% en 2020); la oferta de cocaína bajó un 43,85% (pasando de un 6,4% en 2018 a 3,6% en 2020); y la de pasta base bajó un 50% (de un 3,0% en 2018 a 1,5% en 2020).

Pese a los mejores resultados obtenidos en este último estudio de la población general realizado por Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), las cifras siguen siendo muy preocupantes, ya que tanto en la población escolar como adulta se muestran altos niveles de prevalencia de consumo de alcohol, marihuana y otras drogas. Así también las últimas estadísticas obtenidas en el mundo del trabajo hablan de un aumento de consumo tanto de alcohol como de otras drogas.

3. Consumo de alcohol y otras drogas en el mundo del trabajo

3.1 Antecedentes

En nuestro país existen pocos estudios que permitan identificar o ahondar respecto al consumo de alcohol y otras drogas en el mundo laboral. Para la elaboración de esta guía se han de precisar los datos entregados por los estudios “¿Su empresa da positivo?” realizado por la consultora Global Partners en los años 2017-2018 y los datos entregados por el Estudio sobre Drogas en la Población de Chile realizado por el Observatorio Chileno de Drogas en el año 2014. Este primer punto deja de manifiesto la necesidad de avanzar en un diagnóstico nacional o herramienta más actualizada que permita dimensionar el problema de manera real.

El Estudio sobre Drogas en la Población de Chile (Observatorio Chileno de Drogas, 2014), muestra que el 58,7% de los trabajadores encuestados afirma haber consumido alcohol en los últimos 30 días. En relación al consumo de marihuana, el 19% responde positivo y, en relación a la cocaína, el 4,5% reconoce haberla consumido alguna vez en su vida.

En los años 2017/2018, el consumo de alcohol y otras drogas en los trabajadores chilenos aumentó de un 14,9% a un 20,4%, según el estudio “¿Su empresa da positivo?”, realizado por la consultora Global Partners. Los testeos mostraron que la droga con mayor consumo es la marihuana, con un 50% dentro de los resultados positivos, seguida por la cocaína con un 22,41%.





3.2 Consumo y Accidentabilidad

De acuerdo a estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año, alrededor de 317 millones de personas sufren accidentes del trabajo en todo el mundo. En Chile, según las estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social en el año 2022 se produjeron 155.745 accidentes laborales, con una tasa de 2,8 accidentes por cada 100 trabajadores y un promedio de 17,4 días perdidos.

De esta manera, cada año las empresas pierden más de US\$ 6,6 millones producto de accidentes laborales. Según diversos estudios internacionales, en cerca de un 25% de ellos se constata la presencia de alcohol y otras drogas.

Otro dato interesante lo aporta el estudio “Safety Performance Report” (2019), realizado por la Associated Builders and Contractors Inc (ABC) de los Estados Unidos: un tercio de todos los incidentes en obras de construcción están relacionados con el consumo de alcohol y otras drogas. Asimismo, confirma que las empresas con programas y políticas de prevención del trabajo bajo la influencia de alcohol y otras drogas, presentan un 60% de disminución en la accidentabilidad, frente a aquellas que no los tienen.

Los datos muestran la magnitud del problema, que se traduce en consecuencias insoslayables para el trabajador y la empresa. Las más claras son: mayor accidentabilidad y menor productividad.

Actuar de forma preventiva es, sin duda, una de las claves para abordar este problema. La experiencia internacional y estudios efectuados en nuestro país, demuestran que aquellas empresas que han implementado una política de prevención e inhibición de consumo de alcohol y otras drogas, han bajado considerablemente sus índices, versus las que no han realizado ninguna acción de control. Al respecto, parece interesante consignar los datos que arrojó el último estudio “¿Su empresa da Positivo?” de la Consultora Global Partners, donde los resultados positivos de alcohol y otras drogas detectados a través de testeos son aproximadamente 7,5 veces menos en las empresas que ejecutan un programa de prevención, versus aquellas que no tienen ninguna acción preventiva ni inhibitoria. Sin embargo, en nuestro país un escaso porcentaje de las empresas tiene algún programa de prevención.



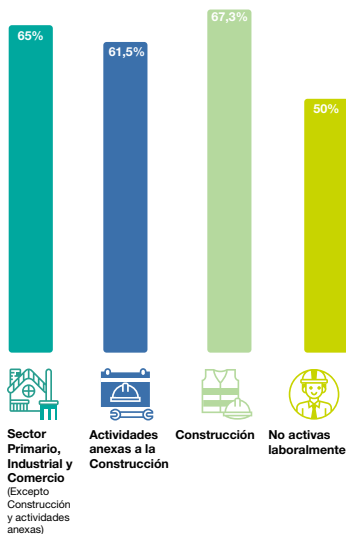
3.3 Consumo por Sectores Económicos

Otras investigaciones demuestran que el consumo no solo afecta el desempeño laboral, sino que también las condiciones laborales pueden ser desencadenantes de un mayor consumo. Es así como el estudio “Asociaciones entre vulnerabilidad social, condiciones de empleo y consumo de alcohol peligroso en Chile” de Ansoleaga & Castillo profundizó en la asociación entre consumo problemático de alcohol y condiciones de trabajo, señalando que el mismo resulta más prevalente en algunas ocupaciones específicas. Según los datos presentados por este estudio, el consumo problemático de alcohol está presente principalmente en el sector de la

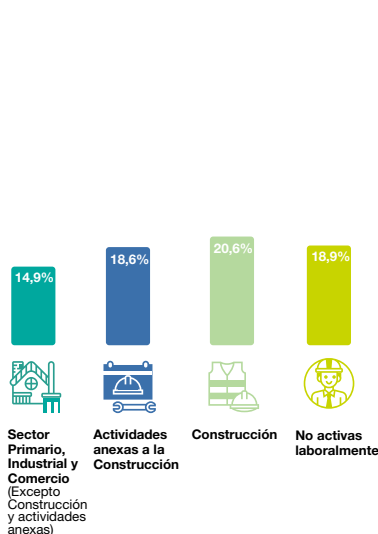
construcción (32,5%), seguido por la minería (28,1%) y la industria (21,6%).

El análisis realizado por Mutual de Seguridad muestra que, en el caso de la construcción, el 67,3% de las personas encuestadas respondió positivo al consumo de alcohol en los últimos 30 días. En relación al consumo de marihuana en el mismo período, el 20,6% respondió positivo. Con respecto a la cocaína, el 10% de los trabajadores de la construcción declaró haberla consumido alguna vez en la vida. Estas cifras sitúan a la industria de la construcción en el primer lugar de consumo en relación a otros sectores (Ver gráficos).

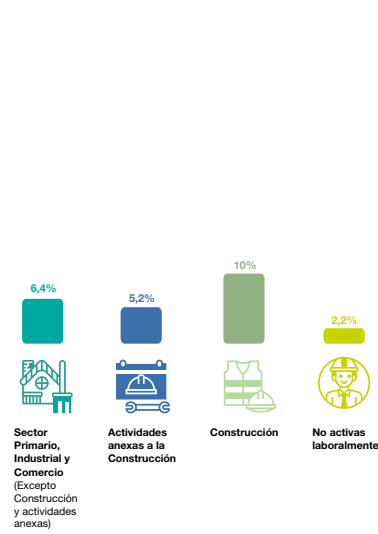
 Respuesta positiva
Consumo de Alcohol
en los últimos 30 días.



 Respuesta positiva
Consumo de Marihuana
en los últimos 30 días.



 Respuesta positiva
Consumo de Cocaína
alguna vez en su vida



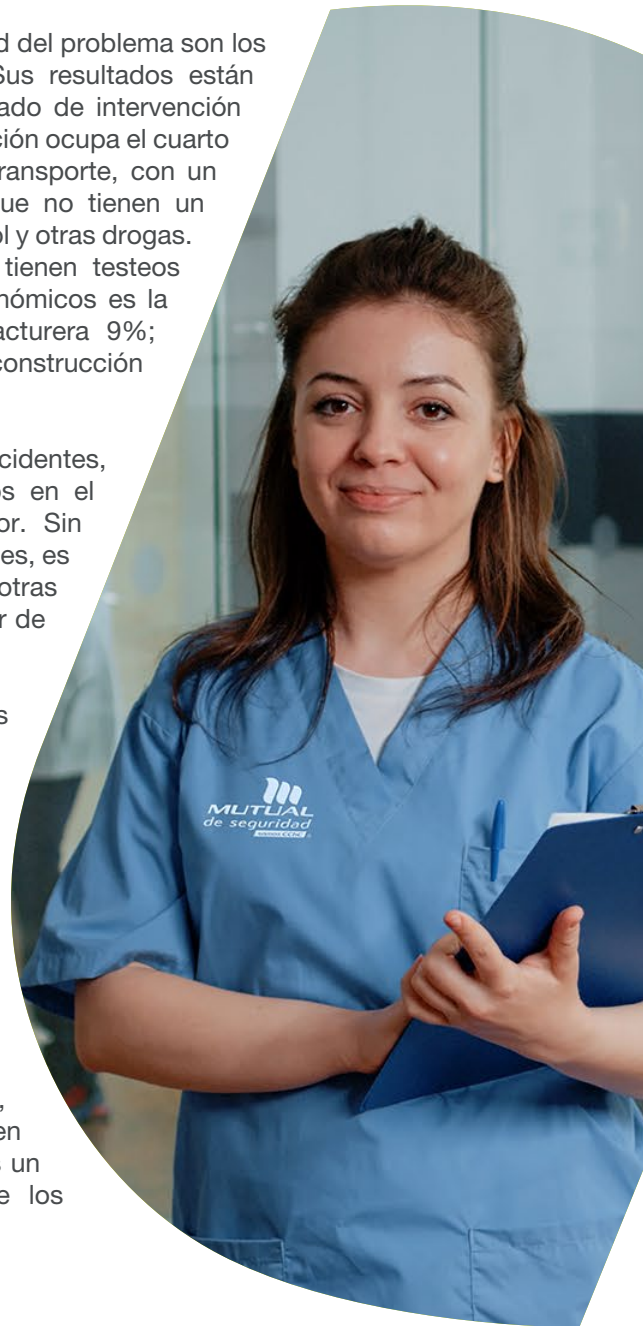


Otros datos que ayudan a visualizar la magnitud del problema son los que aporta el estudio de Global Partners. Sus resultados están divididos en tres categorías en relación al grado de intervención preventiva y disuasiva. El sector de la construcción ocupa el cuarto lugar después del comercio, manufactura y transporte, con un 16,1% de positivos en aquellas empresas que no tienen un programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas. En el caso de aquellas organizaciones que tienen testeos esporádicos, la distribución por sectores económicos es la siguiente: transporte 9,7%; industria manufacturera 9%; comercio 8,3%; servicios y otros 5,3% y construcción 2,9%.

Los datos recogidos no son totalmente coincidentes, debido a que no existen estudios sostenidos en el tiempo sobre esta problemática en el sector. Sin embargo, a la luz de los antecedentes disponibles, es prudente decir que el consumo de alcohol y otras drogas afecta a los trabajadores de este sector de manera significativa.

Si bien la causalidad del uso de alcohol y otras drogas es multifactorial, las organizaciones empresariales pueden incrementar los factores de riesgo a consecuencia de climas laborales tensos, falta de oportunidades y estrés, entre otros.

Por lo anterior, el primer paso para garantizar una acción preventiva eficiente es fomentar un ambiente de trabajo saludable y prácticas laborales que así lo reflejen. En el contexto actual, y dadas las altas cifras de consumo especialmente en el sector de la construcción, es necesario ir más allá, teniendo en consideración que la prevención de riesgos es un deber de la organización y un derecho de los trabajadores.





IV.

Cultura de prevención de consumo de alcohol y otras drogas



La evidencia ha demostrado que, finalmente, las organizaciones que tienen Políticas y Programas de Prevención del Consumo de Alcohol y otras Drogas, tienen menor prevalencia del consumo en los lugares de trabajo, por lo tanto, se recomienda avanzar en esa línea y considerar una visión integral cuyo objetivo sea generar una mejor calidad de vida para sus trabajadores.

El desarrollo de una Cultura Preventiva en esta materia debe evitar ejecutar actividades aisladas y más bien desarrollar un Programa que tenga, a la base, la definición de una Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas. Se sugiere reflexionar sobre cuál es el escenario deseable en la organización en esta materia plasmándolo en la Política y luego construir la ruta operativa mediante el procedimiento. Este último, debe contener un plan de trabajo que abarque todos los ámbitos de acción: prevención, detección precoz, contención y apoyo para orientar a un trabajador que reconoce tener problemas de abuso de alcohol y/o drogas.

Es por esto que, se sugiere que las organizaciones, más allá de asumir una acción sancionadora, deben reflexionar sobre el impacto del consumo de alcohol y drogas y buscar acciones conjuntas con los trabajadores y trabajadoras, funcionarios y funcionarias en el siguiente sentido:

- Reconocer el abuso del alcohol y drogas como un riesgo dentro de su sistema de SST.
- Definir acciones preventivas y promocionales en pro de la salud y seguridad.
- Definir acciones administrativas en su RIOHS.
- Capacitar a los trabajadores para que comprendan los riesgos a los que se someten al desarrollar sus labores bajo la influencia de alcohol y otras drogas.
- Apuntar a la instalación de una cultura preventiva dentro de la organización.



Respecto a los aspectos relevantes a considerar en la construcción, tanto de la Política como del procedimiento, y en concordancia con las sugerencias de los organismos internacionales sobre el abordaje del problema, se destaca:

- Los temas vinculados al consumo de alcohol y otras drogas, deben ser abordado como un **problema de salud**.
- **Involucramiento de la alta dirección:** debe existir un convencimiento total de los directivos, ya que su desarrollo e implementación incluirá recursos humanos y financieros.
- **Transversalidad:** debe incluir a nivel interno a todos los miembros de la organización sin excepciones (trabajadores, administrativos, gerentes, etc.).
- **Participación:** debe generarse a través de instancias participativas, donde se involucren a los distintos niveles de la organización, considerando -si corresponde- a los sindicatos o gremios, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, etc. Así también, debe considerarse la participación de la familia en las distintas instancias preventivas definidas dentro del programa.
- **Consenso:** su contenido e implementación debe ser producto de acuerdos integrales de los distintos participantes.
- **Accesible:** debe ser conocido y entendido por todos los trabajadores o funcionarios.
- **Integrado:** debe formar parte de las políticas de salud de la empresa o institución, como así también, estar contenido en el contrato laboral y reglamento interno de los trabajadores o funcionarios.
- **Justa:** deben considerarse sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, y aplicable a todo trabajador o funcionario independiente de su cargo jerárquico.
- **Flexible:** debe considerar las características propias de cada empresa o institución.
- **Confidencial:** asegurar la confidencialidad en materias vinculadas y en todas las instancias del programa.
- **Fomentar la Salud y Seguridad:** Los programas deben proveer información, instrucción y capacitación a los trabajadores o funcionarios, reconociendo el rol positivo del trabajo.



1. Construcción de la Política

Para mayor claridad, transparencia y para unificar todos los criterios, es muy recomendable que la empresa o institución elabore un documento denominado Política Preventiva, en el que establezca los lineamientos y definiciones básicas en torno a esta problemática. Esta Política tiene que ser desarrollada con la participación de los trabajadores o funcionarios y, de ser necesario, con el apoyo de algún organismo competente, como el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA). Luego de definir dicha Política, debe construirse un Programa de Trabajo, donde se detalle distintos aspectos que permitirán desarrollar acciones estructuradas, planificadas, medibles en el tiempo, que buscan aportar a la construcción de esta cultura preventiva a largo plazo.

1.1. Identificación del problema y definición de objetivos

Es de suma importancia identificar y cuantificar el problema de consumo de alcohol y otras drogas. Para ello se sugiere analizar las particularidades del trabajo que la empresa o institución realiza, algunos indicadores del clima laboral, factores de riesgo, factores protectores, cargos críticos y hábitos de los trabajadores o funcionarios, como también la percepción sobre el consumo de alcohol y/u otras drogas que ellos tienen; todo ello a través de distintas herramientas que posea la empresa o institución.

En base a estas reflexiones se debe establecer la declaración de intención y aspiración de la empresa o institución sobre el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Presentamos algunos ejemplos:

El análisis de dicha información permitirá determinar la magnitud del problema dentro de la organización. Algunos puntos y lineamientos a cuestionarse podrían ser:

- ¿Cuáles son los objetivos estratégicos que se relacionan con la implementación de una política de alcohol y drogas?
- ¿Cuál es el enfoque que se le dará a la Política?
- ¿Cómo se relaciona la política con la visión y la misión de la organización?
- ¿Cómo se han abordado los problemas de alcohol o drogas en la empresa o institución?
- ¿Cómo los trabajadores o funcionarios podrían participar de la creación de una política de alcohol y drogas?

“ En el marco del compromiso y seguridad de nuestros trabajadores, nuestro desafío es el trabajo libre del consumo de sustancias ”

“ Garantizamos un ambiente seguro y saludable, libre de alcohol, drogas y tabaco, ejerciendo la tolerancia cero para eliminar los accidentes de trabajo relacionados con este agente de riesgo ”



1.2. Difusión

Una vez definida la política, esta debe ser difundida al resto de la organización, asegurando que todos los trabajadores y trabajadoras, funcionarios y funcionarias la conozcan y se sensibilicen con el propósito que existe detrás, estableciéndola como un foco clave asociado a seguridad y salud y para el desarrollo de las funciones diarias de los colaboradores. Para aquello se aconseja utilizar todos los medios de comunicación establecidos internamente en la organización.

La difusión contempla también, su incorporación dentro del Reglamento Interno de la empresa o institución.

2. Desarrollo Programa Prevención

El programa de prevención del consumo de alcohol y drogas permitirá establecer de manera concreta, las distintas acciones que darán cumplimiento a la declaración realizada en la Política.

En dicho documento debemos contemplar acciones asociadas a la capacitación permanente, a definiciones reglamentarias contenidas en el reglamento interno, al sistema de detección de consumo (en caso de que se haya determinado así), a definiciones sobre rehabilitación en caso de querer abordarlo o el apoyo que se entregará ante un trabajador o funcionario que declare tener consumo problemático y también las acciones a realizar en caso de sospecha, entre otras.

Es por esto que, se sugiere en la estructura del programa, considerar al menos los siguientes ítems:

- **Introducción:** la empresa o institución declara el marco teórico sobre el cual se sustenta dicho documento.
- **Objetivos generales y específicos:** qué queremos lograr (disminuir el consumo, disminuir la accidentabilidad, mejorar la productividad y disminuir el ausentismo laboral, por nombrar algunos).
- **Principios que orientan esa política:** reserva, confidencialidad, imparcialidad, no discriminación, etc.

- **Plan de acción:** con actividades dirigidas a prevenir por medio de difusión, capacitación, sensibilización, orientación y seguimiento de casos.
- Uso, si corresponde, de controles o tests de detección de alcohol y otras drogas, incluyendo los procedimientos.
- Protocolo de acción en caso de detección de positivos en los controles o tests.





A continuación, nos centraremos en el plan de acciones:

2.1. Aspectos reglamentarios

(Derivados de la política y del punto 1.1 “Identificación del problema y objetivos”)

Contendrá los posibles beneficios y bajo qué circunstancias se otorgarán y las obligaciones, prohibiciones, sanciones, junto con los procedimientos que se vinculen a todo hecho ocurrido y relacionado con drogas legales o ilegales en la organización.

2.2. Información y Sensibilización

(Capacitación, información)

Es relevante transmitir y educar a los trabajadores y funcionarios sobre el consumo, sus efectos, consecuencias, riesgos personales y laborales asociados, costos familiares y de desarrollo profesional. Siempre con una visión positiva de promoción de la salud.

Soporte

Dependiendo de los medios disponibles, se pueden utilizar: afiches, páginas web, intranet, pantallas de difusión, diarios murales, charlas en las obras, invitados especiales, charlas testimoniales, mesas de diálogo, reuniones informativas, obras de teatro, spots, videos o presentaciones, entre otros.

2.3. Sistema de apoyo y orientación

(Trabajadores que admiten proactivamente consumo)

Se deben definir los mecanismos o sistemas de orientación y apoyo para los trabajadores o funcionarios que presenten dudas, inquietudes o eventualmente problemas asociados al consumo de alcohol u otras drogas.

2.4. Detección de Consumo

(Test como instrumentos de disuasión)

Una forma de inhibir o desincentivar el consumo de drogas en los lugares de trabajo, es el establecer un plan de testeo de consumo bajo diversas situaciones previamente definidas en la política y reglamentos.





- Las medidas de control o testeo deben ser idóneas, es decir, adecuadas a la situación de riesgo del trabajo. Al mismo tiempo, deben ser necesarias, en otras palabras, tener una razón relevante para realizarlas. A esto debe sumarse la aleatoriedad y generalidad, para resguardar la impersonalidad de la medida y así no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, como son la honra y la dignidad humana.
- En este mismo sentido -y para proteger la privacidad- tanto la toma del examen como la revisión de los resultados por parte del empleador, deben estar autorizadas de forma expresa y escrita por el trabajador o funcionario en cada una de las ocasiones en que se efectúe el examen. Asimismo, una vez que el trabajador o funcionario conoce sus resultados, debe autorizar el darlos a conocer a terceros. El trabajador o funcionario, en tanto, también se puede negar a firmar la autorización y a practicarse el testeo. Incluso podría retractarse de haber entregado la autorización para disponer sus resultados a la empresa o institución.
- Para todos los trabajadores o funcionarios cuyo resultado en el test de tamizaje sea no negativo o presuntamente positivo, la empresa o institución debe confeccionar un Protocolo de Acción o Plan de Contención, que debe estar especificado en el Reglamento Interno. Este protocolo debe incluir claramente los mecanismos que comienzan a operar después de este resultado, incluyendo aquellas medidas que la empresa o institución puede adoptar como: sanciones, intervenciones, asesoramiento, facilitación del entorno de trabajo, red de ayuda pública o privada, tratamiento y reinserción laboral, entre otras. Sólo se considerará resultado positivo una vez que el resultado haya sido confirmado de parte de un laboratorio autorizado para aquello.





2.4.1. Requisitos de los testeos para alcohol y drogas

- Aleatorios e imparciales, que garanticen un sistema de elección sin arbitrariedad.
- Ejecutados por personal de salud autorizado, certificado para este fin y ajeno a la empresa o institución.
- Confidenciales, que aseguren la reserva de la información personal. Periódicos y sistemáticos.
- Dentro del horario y en el lugar de trabajo.
- Los resultados serán entregados de manera confidencial.
- Los resultados positivos tendrán una contra-muestra.

2.4.2. Elementos claves para el control

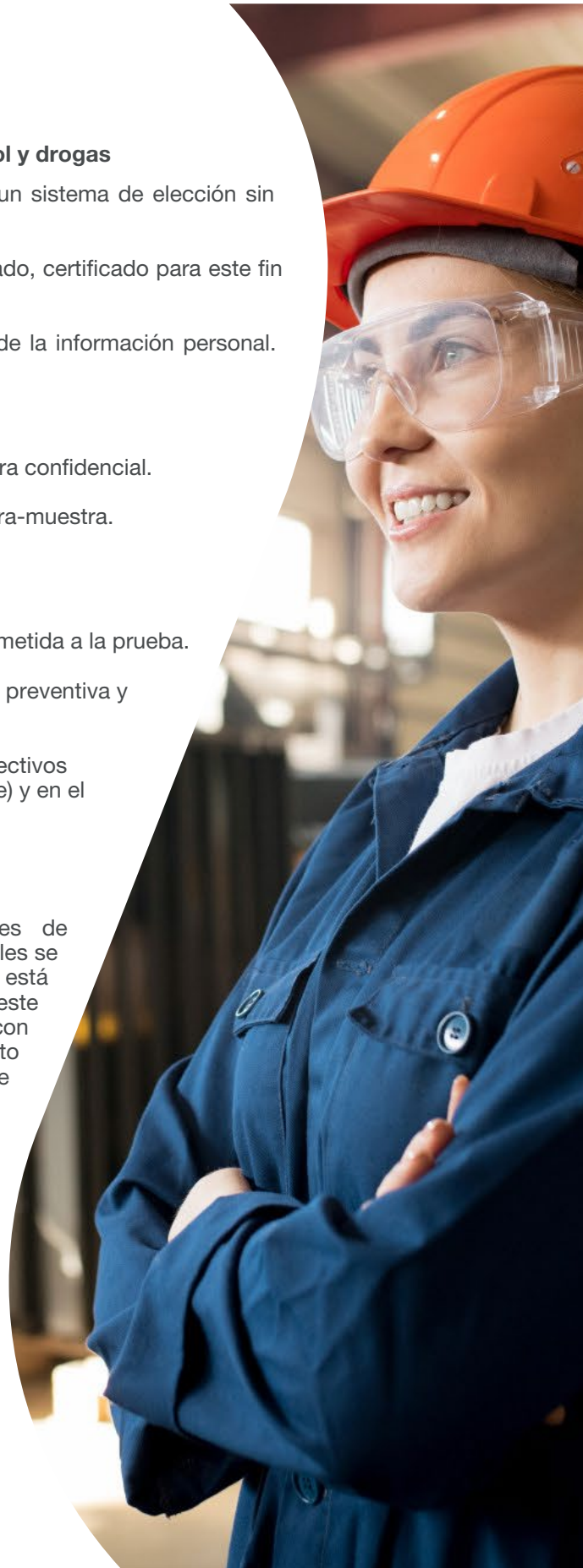
- Consentimiento de la persona para ser sometida a la prueba.
- Deben ser incluidos dentro de una política preventiva y no como una acción aislada.
- Deben estar estipulados en convenios colectivos (si es que la empresa o institución los tiene) y en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

2.5. Seguimiento y evaluación

Cabe señalar que deben existir acciones de seguimiento y evaluación, a través de las cuales se puedan obtener valores reales de cómo está funcionando el Programa de Prevención. En este sentido, los parámetros estarán de acuerdo con los objetivos planteados en el documento denominado Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas.

Dependiendo de la problemática de la empresa o institución, estos pueden incluir: disminución de resultados positivos en los testeos, ausentismo laboral, educación de los trabajadores o funcionarios, uso de medidas disciplinarias, etc.

Asimismo, de acuerdo al documento que la empresa o la institución elaboró para los casos de consumo positivo, es necesario hacer un seguimiento de ellos de acuerdo al protocolo.





Es importante aclarar que no está prohibida la toma de exámenes de droga y alcohol a los trabajadores o funcionarios, en tanto se cumplan los requisitos que se detallan a continuación:

- El Reglamento Interno de la empresa o institución debe incorporar la regulación de la aplicación de los test y de todos los elementos operacionales para aplicar la política de alcohol y drogas (incluida la escala de sanciones), indicando en forma expresa y detallada los siguientes elementos: definición de qué se entenderá por “droga”; qué se entenderá por “bajo los efectos de”; indicar quién o quiénes serán los responsables de tomar las medidas de control; determinar el procedimiento a través del cual se aplicarán los test; enumerar las medidas que se adoptarán en consideración a los resultados; y establecer en forma expresa que la finalidad de estos exámenes dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores o funcionarios en sus puestos de trabajo, sin establecer, bajo ninguna circunstancia, vinculaciones con su vida personal.
- El Reglamento Interno debe contener un “Juicio de Proporcionalidad”, lo que significa que hacer testeos o tomar muestras dentro de la empresa o institución dice relación con los riesgos que podría significar para el trabajador o funcionario estar bajo los efectos del alcohol y/u otras drogas durante su jornada laboral. En el sector de la construcción, por ejemplo, existen puestos críticos, donde el riesgo aumenta de manera importante, razón por la cual la empresa o institución debe resguardar la seguridad de sus trabajadores o funcionarios en relación a los riesgos.





Intervenciones sugeridas

1. Intervenciones basadas en la evidencia

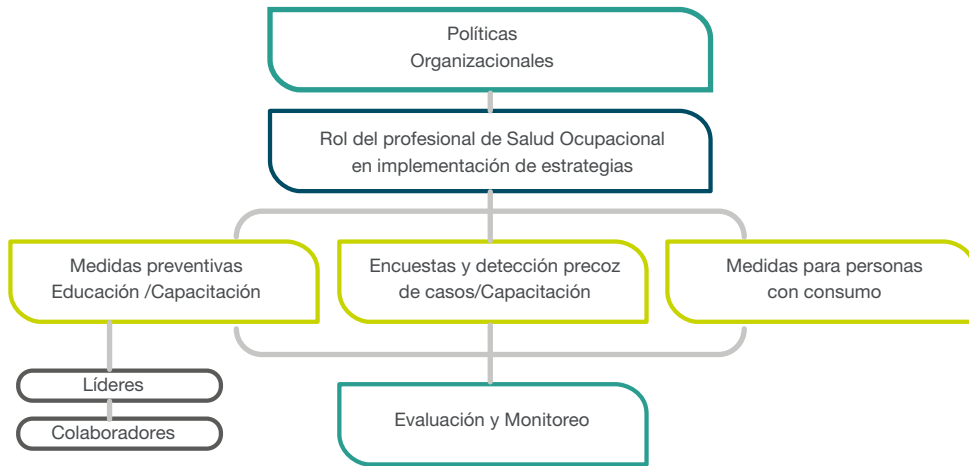
Durante el año 2022 y en el marco de las líneas de investigación de Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) financiadas con recursos del Seguro Social Ley 16.744, se llevó a cabo el proyecto “Desarrollo de una intervención para prevenir el consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo en el entorno laboral” de Fernando Poblete Arrué, cuyo objetivo fue identificar un conjunto de intervenciones y recomendaciones para la implementación de estrategias de abordaje del consumo problemático de alcohol y otras sustancias de riesgo en los entornos laborales a través de un método de consenso formal.

En él, se documenta el proceso de diseño y aplicación de un método de consenso formal para la implementación de estrategias de abordaje del consumo problemático de alcohol y otras sustancias de riesgo en los entornos laborales. Tras revisión de literatura, se elaboró un listado de 58 recomendaciones para abordar la temática de alcohol y drogas, las que fueron evaluadas por 24 expertos al ámbito de salud ocupacional del sector construcción. Las evaluaciones de dichas estrategias fueron definidas en relación a factibilidad/viabilidad y deseo/beneficios. En la siguiente tabla se muestra un resumen, a modo de ejemplo, de algunas estrategias específicas para cada ítem que fueron seleccionadas por los expertos consultados.

Tópicos	Resumen de algunas Recomendaciones
Estrategias de prevención	<p>Se debe dar a conocer a los trabajadores las medidas que toma el Ministerio de Salud para enfrentar el problema y como ella es canalizada a través de sus centros de salud, sumado a ello, educar a los trabajadores respecto a la normativa legal vigente sobre el marco legal que rige el consumo de alcohol y drogas dentro de los entornos laborales.</p> <p>Se debe cuantificar la magnitud del consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo en el entorno laboral en cada empresa. La utilización de encuestas y test escritos para cada trabajador es una estrategia recomendada.</p>
Políticas organizacionales	<p>Se recomienda generar una cultura laboral preventiva y de desincentivo al consumo, enfocado en la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales del trabajador.</p> <p>Las organizaciones deben contar con normativas específicas para el consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo en el entorno laboral. Dentro de este marco se destacan, el contar con políticas de apoyo para trabajadores afectados, apoyo para la integración de trabajadores que se encuentran en tratamientos de adicción mantener el resguardo de su confidencialidad.</p>
Detección o tamizaje	<p>Las organizaciones deben implementar medidas de tamizaje a los trabajadores previo a ser contratados en la empresa, al igual que cuando ellos desarrollaran trabajos de especial peligrosidad/riesgo para terceros o ellos mismos.</p>
Medidas a implementar en la población objetivo	<p>Se debe derivar a profesionales en el área de adicciones a los trabajadores con consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo. El seguimiento de cada caso debe ser por parte del equipo de salud laboral acompañado por profesionales sanitarios expertos en el tema de adicciones.</p> <p>De ser necesario, se debe realizar la modificación de puestos de trabajo/jornada laboral para colaboradores afectados por consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo.</p>
Encargados de implementación	<p>Los encargados de ejecutar la implementación de las políticas relacionadas al consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo en el entorno laboral son los profesionales de la salud ocupacional en conjunto a personal sanitario.</p>
Tópicos de capacitación a líderes de la organización	<p>Los temas recomendados para incluir en las capacitaciones son: riesgos en la población general, impacto en la salud, impacto para la empresa, impacto para el trabajador, compañeros y familia, riesgos psicosociales implicados y medidas de cómo y qué hacer para enfrentar el problema.</p>
Tópicos de capacitación a colaboradores de la organización	<p>Los temas recomendados para incluir en las capacitaciones son: Impacto en la salud de ellos y su entorno, el cómo reconocer los signos y síntomas del consumo problemático de alcohol y otras sustancias de riesgo.</p>
Indicadores	<p>Los tópicos acordados son: cuantificar las intervenciones implementadas, medir el acceso que tiene los trabajadores a las iniciativas y su satisfacción con los temas propuestos, cuantificar incidencias de eventos adversos/incidentes y su manejo y gestión dentro de la empresa.</p>



Y se propone un modelo que incorpora intervenciones y permiten generar una mirada integral.



2. El rol de los factores protectores y de riesgo

Una de las formas de abordar la prevención del consumo de drogas y alcohol es a través de la promoción de la salud y desarrollo del bienestar de los individuos y la sociedad, considerando reducir los factores de riesgos y promover o potenciar los factores protectores.

Los factores de riesgo son un conjunto de circunstancias, hechos y elementos personales, sociales o relacionados con la sustancia, que aumentan la probabilidad de que un sujeto se inicie y se mantenga en un consumo de drogas y/o alcohol. Su presencia determinaría una mayor vulnerabilidad de la persona al consumo de drogas y alcohol.

Los factores protectores son un conjunto de circunstancias, hechos y elementos personales sociales o relacionados con la sustancia, que disminuyen la probabilidad de que un sujeto se inicie y se mantenga en un consumo de drogas y/o alcohol.

A continuación, se enumeran algunos factores de riesgo y factores protectores a modo de ejemplo:

Factores laborales de riesgo en el consumo de alcohol y otras drogas

Trabajos a la intemperie y de alto rendimiento	Largas ausencias del hogar
Tareas rutinarias y monótonas	Cansancio intenso en el trabajo
Insatisfacción en el trabajo	Compañeros consumidores
Jornadas de trabajo prolongadas	Disponibilidad de drogas en el medio laboral
Turnos cambiantes	Inestabilidad laboral por tipo de contrato

Factores protectores:

- Información suficiente y adecuada respecto a los múltiples efectos del consumo de sustancias en el ámbito laboral.
- El interés general de los trabajadores en participar en actividades o eventos difundidos por la organización.
- Cohesión grupal en los equipos de trabajo.
- Variados y adecuados canales de comunicación interna.
- El Estrés laboral moderado y circunscrito a ciertos períodos de tiempo.
- Buenas relaciones laborales entre los miembros de la institución. Presencia de "Buen clima laboral".
- Presencia de programas o actividades orientadas a la promoción de hábitos saludables y calidad de vida laboral.

VI. Anexos



1. Aspectos Legales

En este punto es importante mencionar las principales leyes que regulan la temática de drogas (legales e ilegales) en nuestro país, las que no aluden explícitamente a contextos o lugares de trabajo, pero que se encuentran implícitamente considerados, sean estos espacios públicos o privados en los que se desarrollen las tareas productivas y entregan directrices y herramientas a las empresas o instituciones para que consideren el realizar medidas y acciones preventivas frente a riesgos, y conductas riesgosas, a los que estén expuestos sus trabajadores o funcionarios.

Ley de Drogas N° 20.000 que:

- Prohíbe y sanciona como delito la elaboración, fabricación, quien transforme, preparen o extraiga, sin autorización, sustancias o drogas productoras de dependencia física o síquica.
- Señala y sanciona la figura legal de Tráfico y Microtráfico
- Contempla que el consumo de drogas es una falta (no un delito), por lo que no tiene penas privativas de libertad.
- Artículo n°50 establece sanciones al que consume drogas en lugares públicos o abiertos al público (calles, plazas, pubs, estadios, cines, teatros, bares, entre otros) y a quienes lo hagan en lugares privados, siempre que exista acuerdo previo para hacerlo.

Ley de Tabaco N° 20.105

Su ámbito de aplicación también influye al mundo laboral. Modificada en 2013, se le denomina la ley de “Ambientes libres de humo de tabaco”, ya que delimita la prohibición de consumo en espacios de uso público y sanciones.

- En lo que respecta a las empresas: Aquella que no tengan una norma especial (reglamento interno) que regule al respecto la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que se autorizará hacerlo, deben ser acordadas por los respectivos propietarios o administradores, considerando la opinión de sus trabajadores.

Ley de Alcoholes N° 19.925

Regula el expendio de bebidas alcohólicas, las medidas de prevención y rehabilitación del alcoholismo y las sanciones y procedimientos aplicables a quienes infrinjan las disposiciones pertinentes.

Establece entre sus sanciones:

- El consumo de bebidas alcohólicas en calles, caminos, plazas, paseos y demás lugares de uso público.
- El expendio clandestino de alcohol.
- La venta, obsequio o suministro de bebidas alcohólicas a jóvenes menores de 18 años.

El ingreso de menores de 18 años a los

- cabarés, cantinas, bares y tabernas, y el ingreso de menores de 17 años a discotecas.

Prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en el interior de vehículos motorizados, tanto en el conductor como también en los pasajeros.

Ley de Tránsito N° 20.580

Contempla el aumento de las sanciones por manejo en estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol, y bajo la influencia de sustancias psicotrópicas, considerando que gran parte de las organizaciones laborales (públicas y privadas) en nuestro país disponen de medios de transporte terrestres, y por lo tanto de trabajadores o funcionarios con funciones asociadas a la conducción de vehículos motorizados

- **Bajo la influencia del alcohol:** alcoholemia superior a 0,3 e inferior a 0,79 gramos por mil de alcohol en la sangre
- **Estado de ebriedad:** alcoholemia igual o superior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre.



En cuanto a los testeos de alcohol y otras drogas o tomas de muestras es importante tener en consideración los siguientes requisitos y/o normativa vigente:

Constitución Política de la República

- **Artículo 1° inciso 1°:** Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- **Artículo 19:** La Constitución asegura a todas las personas:
 - **N° 2:** La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.
 - **N° 16 inciso 1° y 3°:** La libertad de trabajo y su protección. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.
- **Artículo 184 inciso 1°:** El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- **Artículo 210:** Las empresas o entidades a que se refiere la ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.

Código del Trabajo

- **Artículo 5 inciso 1°:** El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
 - **Artículo 53:** El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.
 - **Art. 183 E:** La Empresa Principal deberá adoptar las medidas para proteger
- **Artículo 153 inciso 1°:** Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Por lo anterior, todos los beneficios, y las instrucciones, pautas o reglas propias del ámbito de la protección, y seguridad a las que deban someterse los trabajadores y que hagan alusión a la temática de alcohol y drogas, deben estar contempladas en el Reglamento Interno, no pudiendo la empresa regularlas exclusivamente mediante documentos informales o ajenos a la exigencia legal.



DS N° 101, de 1968, del MINTRAB, aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744

- **Art. 72 a:** “Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes...”.

Por último, en la que respecta a la rehabilitación de trabajadores con consumo problemático de drogas, en la ley laboral no se han dictado normas expresas que impongan la obligación del empleador de encargarse del proceso de rehabilitación de sus trabajadores con consumo problemático, aun así, la misma Dirección del Trabajo, ha señalado que es plausible que la empresa desarrolle medios que contribuyan a la rehabilitación del trabajador afectado por la referida enfermedad.

DS N° 40, de 1969, del MINTRAB, aprueba Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales

- **Artículo 19 inciso 1°:** En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado. Aun cuando no dice nada específico en relación a la droga en el inciso final de este artículo, queda abierta la posibilidad de incorporar otros actos que se consideren como falta grave constitutivos de negligencia inexcusable.

El consumo de drogas, además, por sí solo, no puede ser considerado como una causal de despido, si bien es el empleador quien puede, en concreto, aplicar una o más de las causales de caducidad establecidas únicamente en el artículo 160 del Código del Trabajo, la determinación de su legalidad y procedencia le corresponde al Tribunal competente, autoridad que, en definitiva, califica los hechos y la validez de la decisión patronal en cada caso particular. En cuanto a las infracciones a la normativa interna de la empresa sólo podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita y multa de acuerdo con lo establecido en la ley laboral. (Ord. N°1256. Dirección del Trabajo).



2. Entidades de apoyo y asesoría

• **Mutual de Seguridad**

Empresas e instituciones adherentes
contáctese a: 600 2000 555
www.mutual.cl

• **T-Consulting**

Asesorías integrales en prevención del consumo de alcohol y drogas en empresas.

Ofrece

- Asesorías
- Herramientas
- **Productos:** servicios de testeo y dispositivos para el control de alcohol y drogas

Cobertura nacional

Contacto +56 44 235 0440
Web: www.tconsulting.cl

• **Fundación Paréntesis**

Institución del Hogar de Cristo. Ofrece a las empresas:

- Servicios profesionales de asesoría, capacitación y atención médica, a través de Paréntesis Asesorías y Servicios Clínicos (ASC).
- Fono Paréntesis.

Consejería telefónica gratuita y confidencial:

188-800-200-200 / +56 2 23470857.
fonoparentesis@fundacionparentesis.cl

Cobertura:

A nivel nacional.

Contacto: +56 2 23470800.
info@fundacionparentesis.cl

• **Fundación Social de la CChC**

Principal articulador y ejecutor de las políticas sociales del sector. En el ámbito de la prevención:

- Ofrece charlas, obras de teatro y otras iniciativas.

Cobertura:

A nivel nacional.

Contacto: +56 2 25858000
contacto@fundacioncchc.cl

• **Global Partners**

- Programa Drug Free Workplace.
- Servicio de testeo de drogas y alcohol.
- Dispositivos para el control de drogas y alcohol.

Cobertura:

A nivel nacional.

Contacto: + 56 2 29462259
info@globalpartners.cl

• **SENDA**

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

- Programa “Trabajar con Calidad de Vida”, con servicio de diagnóstico y estrategias preventivas para ambientes laborales.
- Orientación y ayuda: fono drogas y alcohol 1412.

Cobertura:

A nivel nacional.

Contacto: +56 2 251 008 00.

Referencias Bibliográficas



1. Sexto Estudio Sobre Resultados de Testeos de Alcohol y Drogas en Trabajadores Chilenos. Consultora Global Partners 2018.
2. Informe para Mutual Chilena de Seguridad sobre Consumo de Drogas y Alcohol en la Población en Chile, con énfasis en el Sector de la Construcción y Empresas Conexas. Beatriz Silva Pinochet, doctora en sociología, enero 2017.
3. Estudio Sobre Drogas en la Población de Chile. Observatorio Chileno de Drogas, 2014.
4. Asociaciones entre Vulnerabilidad Social, Condiciones de Empleo y Consumo de Alcohol Peligroso en Chile. Ansoleaga & Castillo.
5. Prevención, Consumo de Drogas, Sustancias Psicotrópicas y Alcohol en el Mundo del Trabajo. Lineamientos para un plan de acción. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
6. Prevención del Consumo de Alcohol en el Lugar de Trabajo. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, España.
7. El Alcohol y Otras Drogas en el Ámbito Laboral. ASEPEYO Mutual de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, España.
8. Consumo de Alcohol y Otras Drogas en el Medio Laboral. Enriqueta Ochoa Mangado y Agustín Madoz Gúrpide, España.
9. Programa Preventivo de Alcohol y Drogas. Empresa FCC, España.
10. Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol. Echeverría Izquierdo.
11. Décimo cuarto estudio de Drogas Población General de Chile, 2020. SENDA, Observatorio Nacional de Drogas.
12. Informe mundial sobre las drogas 2022 de la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito.
13. Desarrollo de una intervención para prevenir el consumo de alcohol y otras sustancias de riesgo en el entorno laboral”, Fernando Poblete Arrue, junio 2022.
14. Estrategia mundial para Reducir el Uso Nocivo del Alcohol. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010
15. Global status report on alcohol and health 2018. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2018



Guía

Prevención de Alcohol y Drogas

Versión actualizada - junio 2023

www.mutual.cl

