

Guía para el personal delegado de prevención:

¿Qué podemos hacer con las
adicciones en las empresas?

1993
2018



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

Euskadi, auzolana, bien común



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



Guía para el personal delegado de prevención:

¿Qué podemos hacer con las
adicciones en las empresas?

1993
2018



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales





Edición: 1.ª, Mayo 2018

Tirada: 1.000 ejemplares

© **OSALAN** - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales/
Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Internet: **www.osalan.euskadi.eus**

Edita: **OSALAN** - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales/
Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
C° de la Dinamita, s/n - 48903 Cruces-Barakaldo (Bizkaia)

Fotocomposición
e Impresión: Esda Fotocomposición y Fotomecánica, S.L.
C/ Beurko Viejo, 3 Pab. 35 - 48902 Barakaldo (Bizkaia)

Depósito Legal: BI-1058/2018



Índice

1. Justificación. ¿Por qué actuar?	5
2. ¿Qué debemos conocer?	6
2.1. ¿Qué es una adicción?	6
2.2. Algunas consideraciones especiales	6
2.2.1. Sustancias más frecuentes y sus riesgos	6
2.2.2. Hablando de la droga más frecuente en nuestro medio	6
2.2.3. Diferentes niveles de consumo	7
3. Signos que nos pueden alertar	8
4. ¿Qué podemos hacer?	9
4.1. Fases de implantación de un programa de prevención de las adicciones	9
4.2. Puntos a considerar en la implantación de un programa	11
4.2.1. Test de despistaje o detección de consumos	11
4.2.2. Actuación ante situación de riesgo grave o inminente	12
5. Papel del personal delegado de prevención en el abordaje de las adicciones en la empresa	14
6. Entornos de trabajos saludables	15



Autoras:

Maite Robertson Sangrador

(Médico especialista en Preventiva y Salud Pública. OSALAN).

María Jesús Martín Díez

(Médico especialista en Medicina del Trabajo. OSALAN).

Ana Rosa Zubia Ortiz de Guinea

(Médico especialista en Medicina del Trabajo. OSALAN).

Maite Gómez Echevarria

(Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. OSALAN).

1. Justificación.

¿Por qué actuar?

Las adicciones representan un importante problema de salud pública.

¿Y en el medio laboral?

Riesgos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras con adicciones y de terceras personas.



Persona trabajadora

- Mayor probabilidad de daños para la salud
- Origen de conflicto



Empresa

- Disminuye la calidad del trabajo
- Disminuye el rendimiento
- Baja la productividad

2. ¿Qué debemos conocer?

2.1.- QUÉ ES UNA ADICCIÓN

Es una enfermedad que crea una necesidad hacia una sustancia, actividad, o relación.

- **CON SUSTANCIA** “droga” (tabaco, alcohol, medicamentos, cannabis, etc.)
- **SIN SUSTANCIA** (Trabajo, nuevas tecnologías, juego, sexo, deporte, etc.)

2.2.- ALGUNAS CONSIDERACIONES ESPECIALES

2.2.1.- Sustancias más frecuentes y sus riesgos

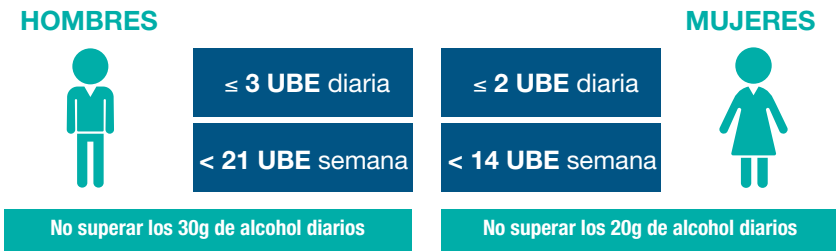
NOMBRE DE LA SUSTANCIA		RIESGO
	TABACO	- Cáncer de pulmón y vejiga - Bronquitis - Asma - Patología cardiovascular
	ALCOHOL	- Disminución de la vigilancia y de los reflejos - Pérdida de control: violencia-accidente - Coma etílico - Hepatopatías
	MEDICAMENTOS	En función del consumo: - Somnolencia - Alteraciones comportamiento, memoria, movimiento.
	CANNABIS	- Alteración de la vigilancia - Cambios de humor - Alteraciones de la percepción - Alucinaciones visuales - Patología psiquiátrica - Cáncer de vías aéreas y digestivas
	OTRAS DROGAS Y OPIÁCEOS	En función de la sustancia consumida: - Alucinaciones - Violencia - Disminución de la vigilancia - Patología cardíaca - Patología infecciosa

2.2.2.- La droga más frecuente en nuestro entorno: el alcohol

El **ALCOHOL** es la droga de mayor consumo y se mide por UBE.

UBE (Unidad de Bebida Estándar) = 10 gramos de alcohol puro.

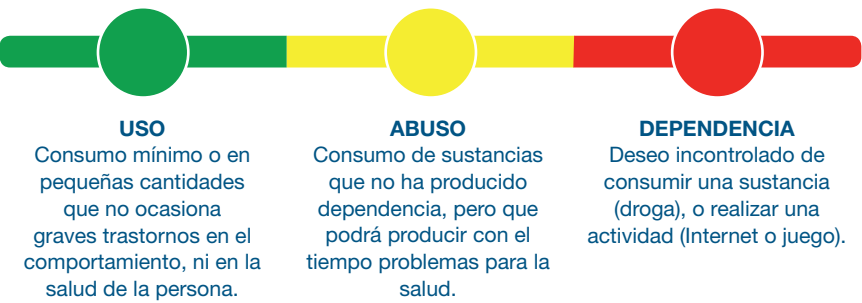
La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece un consumo de alcohol como **máximo** de:



Equivalencias de la Unidad de bebida Estándar (UBE)



2.2.3.- Diferentes niveles de consumo



3. Signos que nos pueden alertar

EN NUESTRO ENTORNO

SIGNOS

FISICOS

- Cambios de peso y apetito
- Alteraciones del sueño
- Cambios en los hábitos de higiene
- Otros: picor frecuente, palidez de piel, hemorragia nasal, etc

SIGNOS

COMPORTAMENTALES

- Cambios de comportamiento
- Cambios en la personalidad
- Disminución o pérdida de interés por actividades
- Cambios de amistades

SIGNOS

PSICOLÓGICOS

- Dificultades para concentrarse y prestar atención
- Fantasías, miedos

¿Y EN EL TRABAJO?

- Disminución de motivación.
- Dificultad en el desarrollo de la tarea (errores).
- Disminución del rendimiento.
- Necesidad de descansos más frecuentes y/o más prolongados.
- Retraso en el inicio del horario laboral y salidas anticipadas.
- Ausencias injustificadas.
- Disminución de responsabilidad.
- Comportamientos anómalos hacia las compañeras/os y/o responsables.
- Mayor número de incidentes y/o accidentes.
- Signos que pueden evidenciar consumo o abuso de sustancias: encontrar restos o embalajes de drogas, botellas de alcohol, etc. en la basura o en lugares escondidos.



4. ¿Qué podemos hacer?

El abordaje de la prevención en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación tanto de las empresas como de la población trabajadora y sus representantes, conjuntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales. Juntos deben trabajar para **ELABORAR E IMPLANTAR UN PLAN DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES (PPA)**.

En los artículos 19 y 20 de la Ley 1/2016, de 7 de abril, de Atención Integral de Adicciones y Drogodependencias aprobada por el Parlamento Vasco, se recoge la necesidad de implantar planes de prevención de adicciones en las empresas.

¿EN QUE CONSISTE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES?

Es un documento que recoge normas, criterios, procedimientos, instrucciones, acciones y recomendaciones con el fin de gestionar una adecuada prevención de las adicciones en la empresa.

Para que el plan sea exitoso debería cumplir tres premisas:

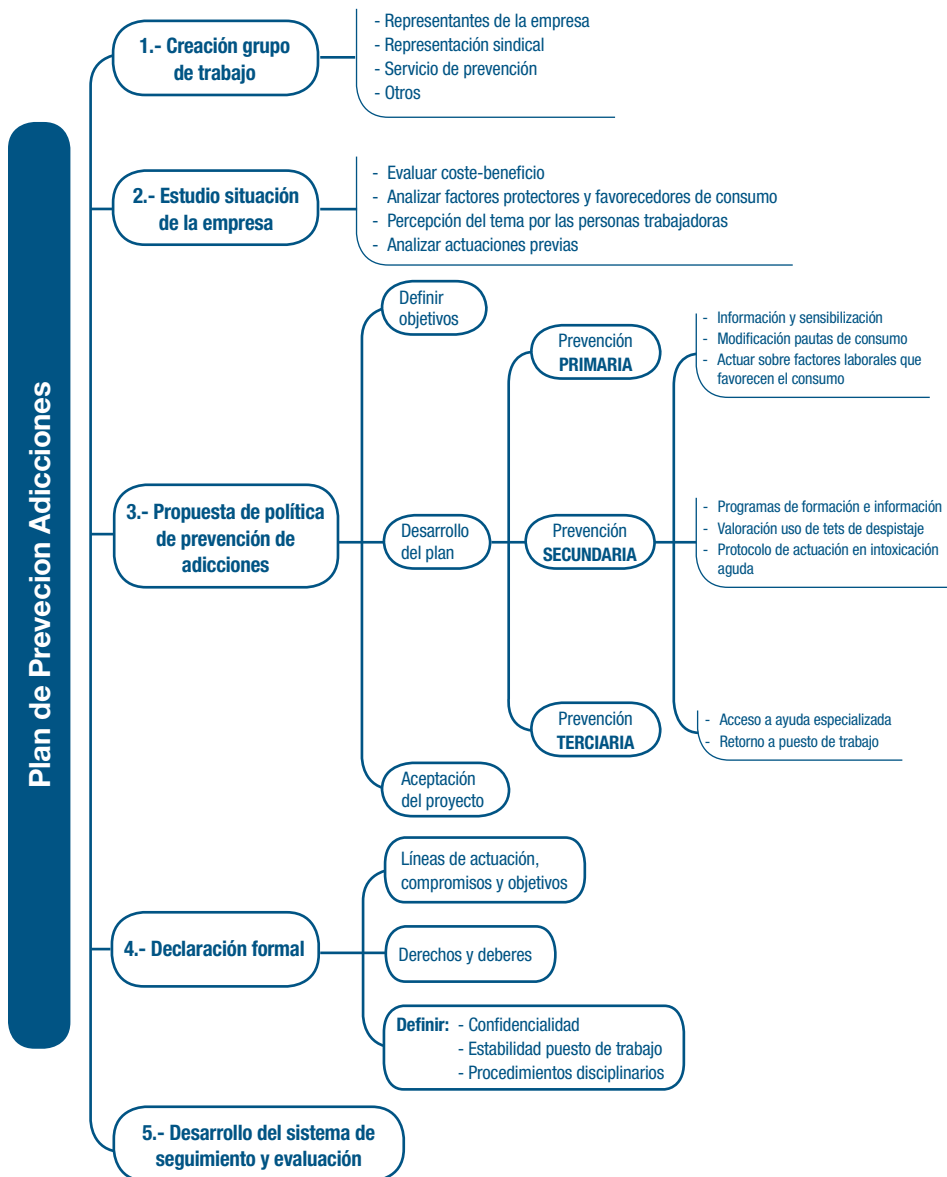
- 1.- Compromiso de la Dirección de la empresa
- 2.- Participación de las y los Representantes de las personas trabajadoras
- 3.- Información a las personas trabajadoras

Sabemos que la responsabilidad final de la prevención de la empresa es de la empresaria o del empresario, pero no debemos olvidar la importancia de la participación activa de la población trabajadora y sus representantes. **Debe existir una fase de negociación y consenso**, que posteriormente se tendrá que **transmitir e informar** al conjunto de trabajadores y trabajadoras. Con la colaboración de los distintos grupos de interés de la empresa podremos crear un marco de entendimiento común teniendo siempre como objetivo la seguridad y salud de la población trabajadora.

4.1.- FASES DE LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación se presenta un resumen de un posible modelo para la implantación de un plan de prevención de las adicciones que se ha desarrollado desde OSALAN Fig. 1

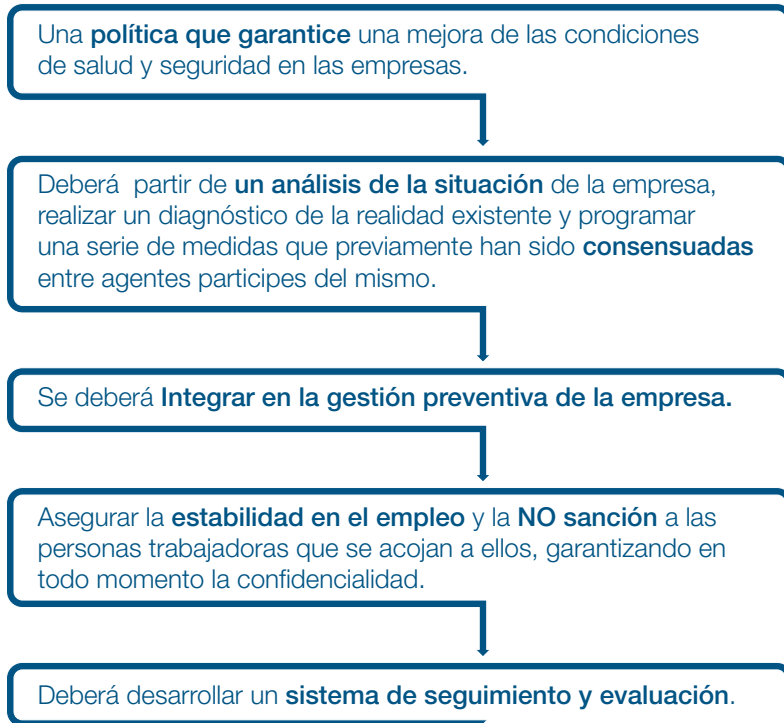
Fig. 1. Pasos a desarrollar para la implantación de un Programa de Prevención de las adicciones en la empresa.¹



¹ <https://bit.ly/2skHPKf>



El plan deberá adecuarse al contexto laboral y responder a las necesidades particulares de cada empresa, se determinarán una serie de aspectos, entre los que podemos señalar:



4.2.- PUNTOS A CONSIDERAR EN LA IMPLANTACIÓN DE UN PPA

4.2.1.- Test de despistaje o detección de consumos

Los test de despistaje son técnicas analíticas utilizadas para determinar consumos de sustancias.

La detección de consumos es una actuación que requiere **confidencialidad**, es llevada a cabo por el personal sanitario. Tiene valor y utilidad dentro de un **plan integral**; su uso aislado, sin unas indicaciones claras y consensuadas, carece de valor.



En caso de aplicación, será necesario un protocolo de actuación, que deberá estar **consensuado y pactado** entre las partes implicadas, empresa y representantes de la población trabajadora. En este protocolo debe **quedar pactado** en qué supuestos específicos se realizarán estas pruebas, como ejemplo:

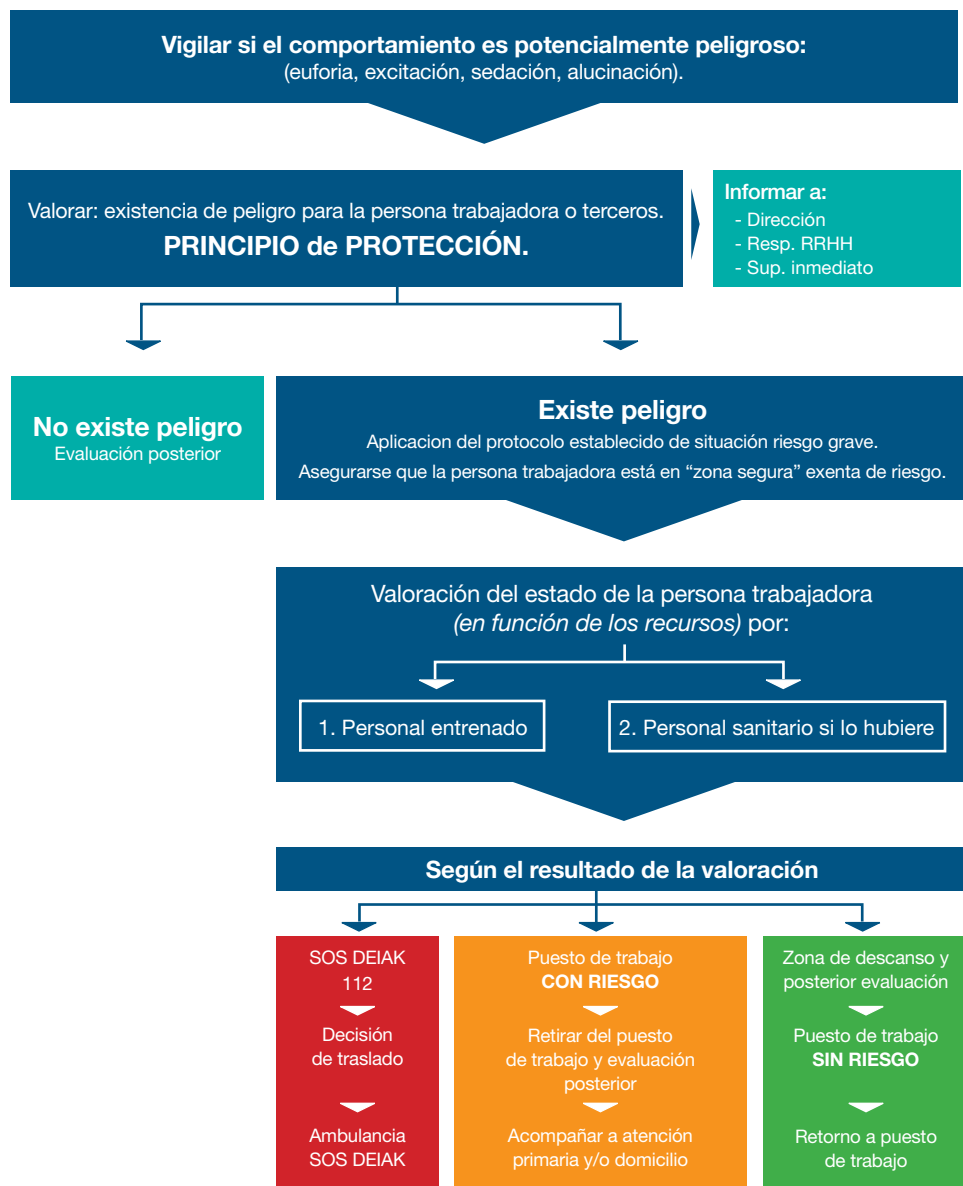
- Cuando se vaya a desarrollar o estén desarrollando **trabajos de especial peligrosidad** o impliquen riesgos para las personas trabajadoras o para terceros.
- Cuando exista la **sospecha razonable** de abuso.
- En el seguimiento de un **tratamiento de desintoxicación** si así lo pautase el personal responsable del tratamiento.
- Cuando existan **indicios suficientes** de que han contribuido o desencadenado un accidente laboral.
- Cuando existen **signos de alarma** por indicación del personal facultativo.
- **Otros** a decidir en cada empresa.

No se puede olvidar la posibilidad de posibles **falsos positivos**, es un error por el cual al realizar una prueba (test) y su resultado indica consumo de una sustancia cuando en realidad no lo hay. Se deberán contemplar, en principio, las consecuencias negativas que para ambas partes pudiera tener, así como, las medidas para “**resarcir**” a la persona trabajadora de dichas consecuencias.

4.2.2.- Intervención en caso de intoxicación aguda

Toda empresa tiene la obligación de desarrollar un protocolo de actuación en caso de riesgo grave o inminente para una persona trabajadora o terceras personas (art. 20.b de la Ley 1/2016, ver apartado de Normativa). Un posible modelo de actuación es el indicado en la Fig. 2.

Fig. 2. Actuación ante un caso de intoxicación aguda en el puesto de trabajo.





5. Papel del personal delegado de prevención en el abordaje de las adicciones en la empresa

La participación de los representantes de la población trabajadora en materia de prevención juega un papel importante en el desarrollo del consenso que va a permitir establecer los principios de actuación ante los problemas de adicción en el medio laboral.

Es un **derecho y obligación**, colaborar en la implantación y desarrollo de un Plan de Prevención de Adicciones (PPA) en la empresa.

Entre **las funciones y competencias** del personal delegado de prevención en la empresa relacionado con la prevención de adicciones se señalan las siguientes:

- **Concienciar** tanto al empresariado como a la población trabajadora de la importancia de formar parte del proyecto.
- Si aún no existe PPA, **destacar las ventajas** entre la plantilla, la dirección... para así impulsar su implantación y desarrollo.
- **Colaborar** en la identificación de situaciones que puedan aumentar el riesgo de consumo, así como **proponer** medidas protectoras y preventivas.
- Una vez consensuado el PPA, deberán **informar a la plantilla** de las decisiones pactadas.
- **Preservar la confidencialidad** y de esta manera asegurar la intimidad de posibles “casos”.
- Contribuir en la búsqueda de **soluciones NO punitivas**.
- **Asesorar** a la persona trabajadora en los casos de tratamiento y/o reincorporación de trabajo.
- **Recordar** a la persona trabajadora el derecho que tiene a ser **protegido por motivos de salud** (personal sanitario de los SP).

Para todo ello es necesaria **la formación del personal delegado de prevención** para evitar las adicciones.



6. Entornos laborales saludables

El lugar de trabajo es un buen escenario para promover hábitos de vida saludable. Las acciones preventivas de las adicciones serán promovidas en las empresas y consensuadas por Dirección y Comité de Seguridad y Salud (cuando exista) y /o representantes de las personas trabajadoras.

El personal delegado de prevención debe implicarse en facilitar una cultura de salud dentro de la empresa trabajando para dejar atrás otros planteamientos (disciplinarios, proteccionistas, etc.) todavía utilizados y de escaso resultado. Se deberá favorecer entornos laborales saludables y libres de sustancias, y colaborar con el resto de los y las agentes implicados en la empresa (RRHH, Dirección, Comité de seguridad y salud, etc.) en la prevención de las circunstancias que pueden generar o agravar adicciones (p. ej.: riesgos psicosociales, de seguridad, etc.). Los entornos laborales saludables facilitan y refuerzan la elección de comportamientos saludables a las personas trabajadoras.

Evolución del planteamiento en el abordaje de las adicciones en la empresa





Bibliografía

1. Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales. Artículo 4. (BOPV nº 4, de 7 de enero de 1994).
2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 22. (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995).
3. Ley 5/2001, de 17 de octubre, sobre Drogodependencias y otras adicciones. (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 2001).
4. La Ley1/2016, de 7 de abril, de Atención Integral de Adicciones y Drogodependencias. (BOPV nº 69, de 13 de abril de 2016).
5. CC.OO. (2001): Estrategias de acercamiento en drogodependencias. Paso a paso. Madrid: Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.
 - (2002): Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias, Madrid, Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.
 - (2003): Alcohol y drogas en el lugar de trabajo, Madrid, Secretaría Confederal de Medio Ambiente Salud Laboral de CC.OO.
 - 2004): Encuentro Sindical sobre drogodependencia. Una visión global. Madrid: Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.
 - (2006): Percepción y actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas. Madrid: ISTAS. Cómo prevenir los riesgos derivados del consumo indebido de alcohol y otras sustancias en el ámbito laboral. Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK). 2004. Disponible en: http://www.lineascen.enavarra.es/documentos/ficheros_recursos/Drogas.pdf
 - Guía de intervención sindical sobre drogodependencias en el ámbito laboral. CCOO 2005. Disponible en: <http://www.ccoomadrid.es/comunes/temp/recursos/14/464996.pdf>
6. Martín MJ; Robertson M; Zubia A; De la Peña N; Guía para la implantación de un plan de prevención de las adicciones en la empresa. 2014 OSALAN
7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1988): Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el consumo de drogas y de alcohol. Ginebra: OIT.
 - (1996): Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
 - (1998): Lucha contra el abuso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
8. Otero C. Drogodependencias en el lugar de trabajo. Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. Rev. Medicina Seguridad Trabajo vol. 57, supl. 1, Madrid 2011.
9. Salvador T.; Suelves, J.M.; del Pozo J.. Programa Mano a Mano. Programa para la prevención y asistencia de la drogodependencias en el medio laboral. Logroño: Plan Riojano o de drogodependencias y otras Adicciones (2003). Gobierno de La Rioja.

