



MORALES & BESA

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN LABORAL Y EL MARCO LEGAL

BASADO EN UNA EXPERIENCIA CHILENA

La Ley, ¿favorece o no la prevención del consumo en la empresa?

Caracterización de la empresa y la población laboral chilena

(primer semestre 2024)

N° de empresas en Chile: 1.137.094

Fuerza de trabajo: 10.193.231

Trabajadores formales: 9.308.685 (3.978.934 son mujeres y 5.329.750 son hombres)

Trabajadores informales: 2.614.641 (1.425.737 son mujeres y 1.188.905 son hombres)

Mayor tasa de ocupación: Regiones extremas (Antofagasta, Aysén y Magallanes)

Rango etario	% Tasa de ocupación
15-29	42
30-44	78,6
45-59	72,4
60 o más	31,3
Rubros con mayor tasa de ocupación (formal)	
Comercio	19,2
Industria manufacturera	9,3
Enseñanza	8,1
Construcción	7,9

FUENTE:

Observatorio Laboral Nacional. (2024). Termómetro Laboral Nacional: trimestre móvil EFM 2024. Subsecretaría del Trabajo. Ministerio del Trabajo Previsión Social.

https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/4_TL-EFM-2024_Nacional.pdf

Caracterización de la empresa y la población laboral chilena

(primer semestre 2024)

	Mujeres	Hombres	Total	Brecha
Tasa de participación (%)	52,8	72,4	62,4	-19,7
Tasa de ocupación (%)	47,8	66,6	57,0	-18,9
Tasa de desocupación (%)	9,5	8,0	8,7	1,5
Tasa de informalidad (%)	29,9	26,8	28,1	3,1

FUENTE:

Observatorio Laboral Nacional. (2024). Termómetro Laboral Nacional: trimestre móvil EFM 2024. Subsecretaría del Trabajo. Ministerio del Trabajo Previsión Social.

https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/4_TL-EFM-2024_Nacional.pdf

Radiografía de consumo de drogas en Chile

ESCENARIO NACIONAL POBLACIÓN GENERAL



En Chile el 3,4% de la población con consumo problemático de drogas tiene cupo para rehabilitación.



La población adulta que más consume es entre los 19 y 44 años.



El 50,7% de los adultos que declaran haber consumido alcohol el último mes, ha tenido al menos 1 episodio de embriaguez en este período.

ESCENARIO NACIONAL POBLACIÓN GENERAL



Aumento sostenido del consumo de alcohol y otras drogas en las mujeres.



4 de cada 10 personas entre 18 y 64 años consideran riesgoso consumir 3 o más tragos por ocasión.



El consumo de drogas ocupa el 3° lugar de problemáticas de salud mental en Chile.

CONTEXTO LABORAL



En el 30% de los accidentes graves en el lugar de trabajo, se detectó presencia de alcohol u otras drogas.



Ausentismos, licencias médicas y atrasos aumentan en 2 a 3 veces con consumo.



El 25% de l@s trabajadores chilen@s bebe en exceso y 3 (2,8) de de cada 10 usa drogas ilícitas.

Fuentes: ACHS 2013, OIT 2011

DATOS DE CONSUMO EN POBLACIÓN GENERAL

Sustancia	Prevalencia 19 y 64 años	Prevalencia entre 26 y 64 años	Población con peak prevalencia	Nivel socioeconómico mayor consumo
Tabaco diario	18,7	20,8	45-64 (22,7%)	Bajo (20,4%)
Marihuana año	12,9	10,7	19-25 (19,6%) (26 y 34 -19 %)	Bajo (11,2) (Alto-11,1%)
Alcohol mes	43,3	44,3	26-34 (50,1%)	Alto (44,5%)
Embriaguez mes	51,4	51,1	26-34 (57,1)	Bajo (53,8%)
Cocaína año	1,05	1	26-34 (1,5%)	Bajo (1,2%) (Medio - 1,1%)
Pasta base año	0,32	0,3	19 – 25 (0,4%)	Bajo (0,8%)

DATOS DE CONSUMO EN LABORAL

Sustancia	Prevalencia población Laboral
Tabaco	34,6
Alcohol	59,7
Embriaguez	52,5
Marihuana	12,2
Cocaína	1,1
Pasta base	0,3
Drogas sintéticas	1,4
Analgésicos s/r	1,8
Tranquilizantes s/r	2,1
28,4% de la población laboral chilena presenta un consumo problemático de drogas ilícitas	
\$1,5 BM (US 1.875MM) fueron los costos económicos de 2019 atribuibles al consumo de alcohol 52% (US 975 MM) se atribuyen a menor productividad y 0,3% (US 5.625.000) a ausentismo *	

Fuentes: Diario financiero 09/09/2024 Datos SENDA obtenidos de diversos estudios de población general.

* SENDA (2019): Apuntes de Drogas, Observatorio Chileno de Drogas, Número 7: Estudio de costos económicos y sociales del consumo de alcohol en Chile

PILOTO PROGRAMA PSICO - LEGAL

- Se trabajó con empresas constructoras de 7 regiones de Chile.
- 140 trabajadores fueron intervenidos, en su mayoría dueños de empresas, de las áreas de recursos humanos y de prevención de riesgo.
- Marco de la actividad: el resguardo de la Salud y Seguridad de los y las trabajadores.
- El formato era una charla teórico – práctica, de 3 horas de duración, en la que se revisaban temáticas de Prevención en el ámbito laboral, ¿Por qué prácticas de Prevención del consumo de drogas debe ser una ocupación de la empresa?; Revisión del aspecto normativo del fenómeno del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral en Chile; y Análisis de casos y revisión de jurisprudencia.

RESULTADOS:

- De 1 a 5 el promedio de nivel de satisfacción fue 4.
- El 90% de los asistentes consideró la instancia como útil para su desempeño.
- El interés despertado en los asistentes fue de ambos módulos de manera pareja.
- El 90% manifiesta que le agradecería seguir participando en actividades del mismo tipo.

LO MÁS DESTACADO:

- La información en temáticas desconocían.
- La desmitificación de creencias instaladas.
- El cambio de mirada respecto del consumo y el por qué de la prevención en la empresa.

LOS OBSTÁCULOS.....

¿QUÉ DICE LA CIENCIA DE LA PREVENCIÓN?

- Los PBE cuentan con una calificación de 3 estrellas (Bueno), tanto en programas de prevención universal, selectiva e indicada.
- Estándares Internacionales para la Prevención del Uso de Drogas descritos en el Currículum Internacional de Prevención para la adultez, exponen que las campañas con resultados positivos en los espacios laborales se caracterizan por:

CONTENIDOS:

- Componentes múltiples que incluyen tanto las políticas e intervenciones
- Capacitaciones en el manejo del estrés
- Incluir un componente de comunicación claro
- Utilizar las pruebas de alcohol y drogas sólo como parte de un programa integral
- Intervenciones breves

ESTRUCTURA:

- Desarrollado con la participación de todas las partes interesadas
- Incorporación de la intervención de prevención del uso de sustancias en otros programas relacionados con salud y bienestar.

RESULTADOS:

- El enfoque no punitivo que garantiza la confidencialidad y el acceso al asesoramiento y al tratamiento son componentes importantes
- Capacitar a los gerentes, empleados y personal de salud del lugar de trabajo sobre su papel en las intervenciones y políticas de prevención

SUGERENCIAS DE LA OIT PARA LOS PAÍSES MIEMBROS:

- Promover la puesta en marcha de políticas de acción y los servicios necesarios para reducir o, eventualmente, erradicar el consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral.
- Promover el desarrollo de mecanismos de consulta entre organizaciones empresariales y sindicales, para participar en la formulación de estrategias a nivel nacional, organizacional y de empresa, contra el abuso de alcohol y otras drogas y poner en marcha acciones destinadas a ayudar a aquellos que estén experimentando, o en alto riesgo de experimentar, problemas de abuso de sustancias.
- Sus programas deben respetar la dignidad del trabajador/a en todo momento, garantizándole confidencialidad al mismo tiempo de proteger la seguridad del empleo y los ingresos durante el período de tratamiento, del mismo modo que con el resto de los problemas de salud.

EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS A NIVEL DE EMPRESA IMPLICA TRES NIVELES DE FORMACIÓN:

- **Primer nivel**, más especializado, dirigido al Equipo de Trabajo del Programa de Prevención, siendo de carácter permanente, en un nivel de formación de formadores.
- **Segundo nivel** para aquellas personas que, por su posición en la empresa, pudieran desempeñar un papel clave en la aplicación del programa; las acciones formativas dirigidas a estos mediadores serán organizadas y realizadas por los formadores del primer nivel.
- **Tercer nivel**, más general, dirigido a todos los/as trabajadores.

PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

- Trabajos en turnos rotativos y cambiantes.
- Trabajos que exijan un rendimiento muy alto.
- Jornadas prolongadas o con escaso tiempo de descanso.
- Desajuste entre la preparación o formación del trabajador/a y el puesto de trabajo.
- El cansancio intenso o agotamiento posterior al trabajo.
- La tensión, el agobio o el estrés durante el trabajo.
- Trabajos repetitivos y poco motivadores.
- Trabajo a la intemperie.
- Temperaturas extremas.
- Aislamiento.
- Traslados frecuentes.
- Desarraigo (dificultad para compaginar tu trabajo y tu vida social y personal).
- Control sobre la totalidad del proceso en el que se inserta la tarea.
- Alto índice de peligrosidad.
- Excesivo tiempo muerto.
- Excesiva responsabilidad.
- Ausencia de objetivos claros
- Conflictividad laboral.
- Precariedad laboral.
- Gran competitividad.
- Presencia de consumos en el lugar de trabajo
- Estrés

PROGRAMAS PREVENTIVOS EN CHILE

PROGRAMA “TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA” DE SENDA

PROGRAMAS PREVENTIVOS DE DISTINTAS INSTITUCIONES PRIVADAS CON Y SIN FINES DE LUCRO

...Y ¿ CUÁLES FUERON LOS OBSTÁCULOS ?

OBSTÁCULOS

- Resistencia a hacer prevención.
- Desinformación sobre el tema y mitos instalados respecto a lo que implica hacer prevención en la empresa.
- Mirada punitiva y castigadora.
- Sensación de desamparo tanto frente a la falta de Políticas públicas y falta de legislación concreta sobre la materia.
- Falta de datos de consumo actualizados sobre el consumo en el ámbito laboral.
- La dificultad para acceder a programas de prevención.
- La sensación de vacíos legales y de “injusticia” legal.

DERECHO COMPARADO EN RELACIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL TRABAJO Y EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

MÉXICO

- La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como **causal de rescisión** de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
- *“Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;”*
- A nivel de Políticas Públicas mexicanas, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social publicó los “Lineamientos para la Prevención y Atención de las Adicciones” que tienen por objeto que los trabajadores tengan la posibilidad de acceder a servicios especializados para la prevención y la atención de problemas de salud generados por el uso, abuso y dependencia al tabaco, al alcohol y a otras drogas, sin menoscabo de su situación laboral.

COLOMBIA

- El artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo establece prohibiciones a los trabajadores, entre ellas, el numeral N°2 prohíbe al trabajador “*presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.*”
- La infracción a esta norma permite configurar la causal de despido del artículo 62 N° 6 del mismo Código, que señala “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”.
- El Tribunal Constitucional en Sentencia C - 636 /16 se pronunció respecto a la exequibilidad del artículo 60 N°2, respecto la prohibición del consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante, y el poder disciplinario del empleador. Al respecto, dispone la sentencia en su parte resolutive que: La prohibición del articular 60 N° 2 sólo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador, procediendo allí la aplicación de la causal de despido.
- Esta norma no autoriza expresamente al empleador a realizar exámenes de control de drogas o de alcohol pero la jurisprudencia administrativa del Ministerio de Protección Judicial en concepto N° 295695, de año 2010 dispone: “Si la legislación laboral estableció la prohibición especial a los trabajadores de presentarse al lugar de trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, tácitamente está avalando la práctica por parte del empleador de exámenes médicos o pruebas que determinen el estado del trabajador”.
- Los procedimientos de control y personas encargadas de efectuarlos deben señalarse en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

La Ley de Productividad y Competitividad establece como causales de extinción de la relación laboral cometer una falta grave (art 25), la que se puede configurar, entre otros hechos, por:

“La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo esta revista excepcional gravedad. Para la verificación de este hecho, se puede solicitar a la autoridad policial la verificación de tales hechos y la negativa de someterse a prueba se considera como reconocimiento de dicho estado”.

Por otra parte, en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se regula los exámenes médicos en el centro de trabajo (art. 49, letra d y 79 letra e). Estos exámenes deben tener relación con las labores y con los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores, en caso contrario, es imprescindible contar con el consentimiento expreso de los trabajadores para ser válidamente realizados. De lo contrario, se afectaría derechos tales como la intimidad de las personas.

COSTA RICA

- El Código prohíbe al trabajador trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier condición análoga (artículo 72 letra c), y como sanción a tales hechos los configura como **justa causa de término de contrato de trabajo** (artículo 81 letra i).
- Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72.
- La jurisprudencia administrativa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011) señala que el despido sólo procedería si el trabajador que haya laborado bajo los efectos de una droga o de alcohol haya tenido un apercibimiento, y sólo en su segunda ocasión en el mismo estado. Asimismo, señala este mismo dictamen que las pruebas de dopping aleatorias a los trabajadores constituyen una violación a la intimidad de los trabajadores.
- Por su parte, la sala constitucional costarricense, ha señalado en razón del trabajador que es alcohólico y es despedido por la causal del artículo 72 del Código del Trabajo que existe la obligación del empleador de ofrecer tratamiento previo para su recuperación de la enfermedad, ya que, en caso contrario, constituye un acto discriminatorio.

CHILE

MARCO NORMATIVO LABORAL EN CHILE

Obligación General de Protección (Art. 184 CT).

“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”.

- **Obligación genérica de carácter contractual**: la cual **obliga** al empleador a **proteger eficazmente al trabajador** de los riesgos laborales, obligación que destaca como una de las más importantes en el marco del desarrollo de una relación laboral.
- Esta norma impone **una obligación genérica de seguridad**, estableciendo pautas de la forma en que el empleador debe darle cumplimiento, por cuanto **debe tomar** todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores **informando** de los posibles riesgos asociados a las labores que realizan y **manteniendo las condiciones adecuadas** de higiene y seguridad en las faenas.
- A ello se suma el hecho de que deben **proporcionar** los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

REGLAMENTO INTERNO (ART. 153 Y 154 CT)

“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 situados 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”.

CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 160 CT)

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

5.- *Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.*

7.- *Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”.*

**¿PUEDEN LAS EMPRESAS GENERAR
PROGRAMAS DE PREVENCIÓN?**

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

- Involucrar a la alta dirección de la empresa.
- Aplicación transversal.
- Activa participación.
- Existencia de acuerdos.
- Conocimiento del programa y sensibilización.
- Integración y flexibilidad.
- Inclusión en el RIOHS.

¿SE PUEDE DETECTAR EL CONSUMO EN LAS EMPRESAS?

- Aleatorios e imparciales.
- Realizados por personal de salud autorizado, certificado y ajeno a la empresa
- Asegurar la reserva y confidencialidad.
- Aplicación periódica y sistemática.
- Aplicación dentro del horario y en el lugar de trabajo.
- Entrega de resultados de manera confidencial.
- Los resultados positivos tendrán una contra-muestra.

CONCLUSIONES

- Necesidad de Prevención Ambiental.
- Necesidad de regulación legislativa concreta en la materia.
- Necesidad de generar datos de consumo en el ámbito laboral.
- Necesidad de informar y educar sobre este tema.
- Necesidad de comprender que el consumo de drogas y su prevención es una temática de salud mental.
- Necesidad de instalar la prevención como una temática central que cuida al capital humano de la empresa.
- Incorporar a la familia dentro de los programas de prevención en la empresa.

Hay un largo camino que recorrer en Chile, pero necesario si queremos promover la prevención del consumo

SALUD MENTAL (OMS)

«Un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad»

 **MORALES & BESA**



Marcela Rodríguez | Corporación La Esperanza

Valentina Morales | Morales & Besa