



Medidas de intervención en las empresas

Tradicionalmente, el tratamiento de este tipo de conductas en las empresas se ha centrado principalmente en el marco disciplinario, esto es, con medidas reactivas. Atendiendo al entorno de trabajo como posible elemento de protección, este se perfila como escenario perfecto para abordar la problemática desde una perspectiva de vigilancia preventiva.



Beneficios de las actuaciones de prevención, detección y control

Para la empresa

- Reducir la siniestralidad y las enfermedades.
- Facilitar la detección y la actuación precoz.
- Reducir los efectos derivados de los hábitos problemáticos (el absentismo, el presentismo y las intenciones de abandono del personal, reacciones violentas, entre otros).
- Mejorar la productividad, la calidad y la imagen.
- Mejorar el clima y las relaciones laborales.

Para los trabajadores

- Aumentar la motivación, la satisfacción personal y la autoestima.
- Mejorar las relaciones laborales y personales.
- Toma de conciencia de las señales de alarma y las consecuencias negativas que comportan los hábitos tóxicos.
- Mejora de la salud.

PREVENCIÓN Y CONTROL DE HÁBITOS TÓXICOS EN EL ÁMBITO LABORAL



"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".



VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024



Programa de prevención

Se priorizará la puesta en práctica de medidas sensibilizadoras, informativas y formativas dirigidas a toda la organización, con el objetivo de motivar la reducción de los consumos o comportamientos excesivos, promocionar hábitos saludables, manejo de situaciones de conflicto, análisis y reducción de los factores de riesgo, etc.



Campañas de sensibilización información y formación

- Tendrán carácter transversal. Todo el colectivo laboral merece beneficiarse de la promoción de salud. Desarrollar un programa para un solo sector sería discriminatorio y estigmatizador.
- Los mensajes serán claros y adaptados a la realidad de la empresa.



Elaboración de protocolos internos

- Presentarán la política y el compromiso de la empresa para conseguir un ambiente laboral saludable, siempre en clave positiva y no sancionadora.
- Los objetivos deben ser realistas y coherentes con los recursos disponibles.
- Desarrollarán procedimientos de intervención ante la aparición de problemas que garanticen siempre la confidencialidad de las personas afectadas.



Integración

La integración de las acciones en la política general de salud y seguridad de la empresa favorece la continuidad de estas y su actualización.

Integración en la evaluación de riesgos psicosociales de los factores y condiciones de trabajo que favorecen la aparición de los hábitos tóxicos.

Integración en las actuaciones de vigilancia de la salud para la detección precoz de conductas de riesgo adictivo. Se actuará siempre contando con el consentimiento de las personas trabajadoras y con vocación de apoyo asistencial, en su caso, nunca como elemento discriminatorio.

PREVENCIÓN Y CONTROL DE HÁBITOS TÓXICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Los hábitos tóxicos en el ámbito laboral afectan no sólo a la salud y seguridad de las personas trabajadoras provocando accidentes y absentismo, sino que inciden también seriamente en la calidad, productividad, competitividad e imagen de las empresas.

El sector de la madera no es ajeno al problema del consumo de sustancias nocivas y otros comportamientos negativos en el entorno de trabajo. Muchas de las actividades laborales de la industria de la madera llevan implícitos riesgos significativos, requiriendo especial atención y precisión que son incompatibles con los hábitos tóxicos mencionados.

Sin duda el componente individual de la aparición de las adicciones de cualquier tipo es muy relevante, pero es necesario tener en cuenta otros factores del entorno que pueden favorecer el problema y entre ellos están los lugares de trabajo, donde las personas permanecen gran parte del tiempo.

Atendiendo a esta relación entre las personas que desarrollan adicciones y los ambientes de trabajo, así como las consecuencias negativas para ambas partes, el tratamiento de esta problemática debe ir más allá de un régimen disciplinario y enfocarse desde una perspectiva preventiva.



Tipología de hábitos tóxicos

Las organizaciones internacionales como la OMS o la OIT distinguen entre consumo de drogas, consumos problemáticos y adicciones.

Cuando hablamos de *drogas*, no nos estamos refiriendo sólo a sustancias psicotrópicas ilegales, sino a aquellas denominadas “legales” como el **alcohol**, el **tabaco** y los **fármacos**, de consumo mucho más extendido entre la población trabajadora.

Las *adicciones*, además de a las drogas, se extienden a conductas compulsivas que no pueden ser reprimidas y generan una dependencia que altera gravemente el entorno familiar y laboral. Son las denominadas “adicciones psicosociales de naturaleza conductual” como la ludopatía, la tecnofilia (abuso de las tecnologías digitales), adicción descontrolada al trabajo, a las compras, entre otras.



Impacto y consecuencias

Sobre el propio trabajador

Es el principal afectado por la pérdida de salud y bienestar personal (descalabros económicos, sanciones laborales, despidos...).

Sobre el entorno social y laboral

Deterioro de las relaciones, exposición innecesaria a riesgos de seguridad, generación de nuevos riesgos como consecuencia del hábito o comportamiento nocivo.

Sobre la empresa

Reducción de la productividad, absentismo, siniestralidad, detrimento reputacional, deterioro del clima laboral ...



Perspectiva legal y responsabilidades

La adopción de hábitos tóxicos responde siempre a múltiples factores, los personales, culturales, sociales y ambientales, por lo que no pueden imputarse causalmente al entorno laboral.

El trabajo en si mismo no genera problemas de comportamientos excesivos, sin embargo, su interacción con el resto de los factores de riesgo puede ser relevante.

Aunque no haya regulación específica como riesgo laboral propiamente dicho, en el momento en el que el consumo o conducta inapropiada de algún trabajador, genera un riesgo tanto para él como para el resto de las personas, el empresario, según los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y tomar las medidas preventivas que sean necesarias para que ese riesgo sea controlado.

Igualmente, según el artículo 29 de la LPRL, es el trabajador quien está obligado a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Por tanto, dependerá del trabajador presentar su estado óptimo para el ejercicio de su actividad.



Factores de riesgo

Elementos o condiciones sociales, ambientales e individuales que, en un momento determinado, hacen que una persona sea más vulnerable ante una conducta adictiva.

GENERALES / NO LABORALES

SOCIALES:

- Tolerancia general ante consumos y conductas.
- Acceso fácil y disponibilidad.

FAMILIARES:

- Conflictos con la familia, la pareja, etc.

CONDICIONES PERSONALES:

- Baja autoestima, indecisión, insatisfacción constante, poca habilidad emocional, etc.

LABORALES

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Jornadas prolongadas, sobrecarga de trabajo, falta de promoción profesional, largos descansos dentro del horario por jornada partida...

DESEMPEÑO DEL PUESTO Y TAREAS:

- Trabajos rutinarios y repetitivos, alto nivel de exigencia, ambigüedad de rol, falta de autonomía, exposición a toxicidad ambiental, trabajos en soledad, entre otros.

CLIMA LABORAL:

- Competitividad, inestabilidad en el trabajo, permisibilidad de conductas inadecuadas en el centro, conflictividad laboral.



Factores laborales de protección

El lugar y las condiciones que rodean un puesto de trabajo pueden actuar como factores de protección, facilitando el desarrollo personal, desarrollando las habilidades laborales, favoreciendo las relaciones de equipo y actuando de muy diversas formas sobre la salud de los trabajadores y sobre su satisfacción personal.

Sobre las condiciones de empleo:

- Percepción de seguridad y estabilidad en el trabajo.
- Posibilidades de proyección profesional.
- Conciliación entre la vida laboral y familiar
- Incentivos de orden social (fondos, becas, etc.).

Sobre las condiciones ambientales:

- Implementación de medidas de seguridad e higiene eficaces.
- Evaluaciones ergonómicas.

Aspectos Psicosociales:

- Evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Fomento de la calidad del clima laboral.

Vigilancia de la salud:

- Detección precoz de problemas de salud.