



Guía
**Prevención de
Alcohol y Drogas**
en empresas constructoras



Guía
**Prevención de
Alcohol y Drogas**
para empresas constructoras



Presentación

El objeto de esta Guía es dar orientaciones generales para que todas las empresas constructoras, sin importar su tamaño, tengan una herramienta útil que las apoye en la tarea de hacerse cargo de los problemas relacionados con consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, que afecta a todos los sectores y, especialmente, a la industria de la construcción. 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 más sanas y seguras.



Marco Conceptual



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.



Antecedentes



El consumo de alcohol y otras drogas

en los trabajadores chilenos

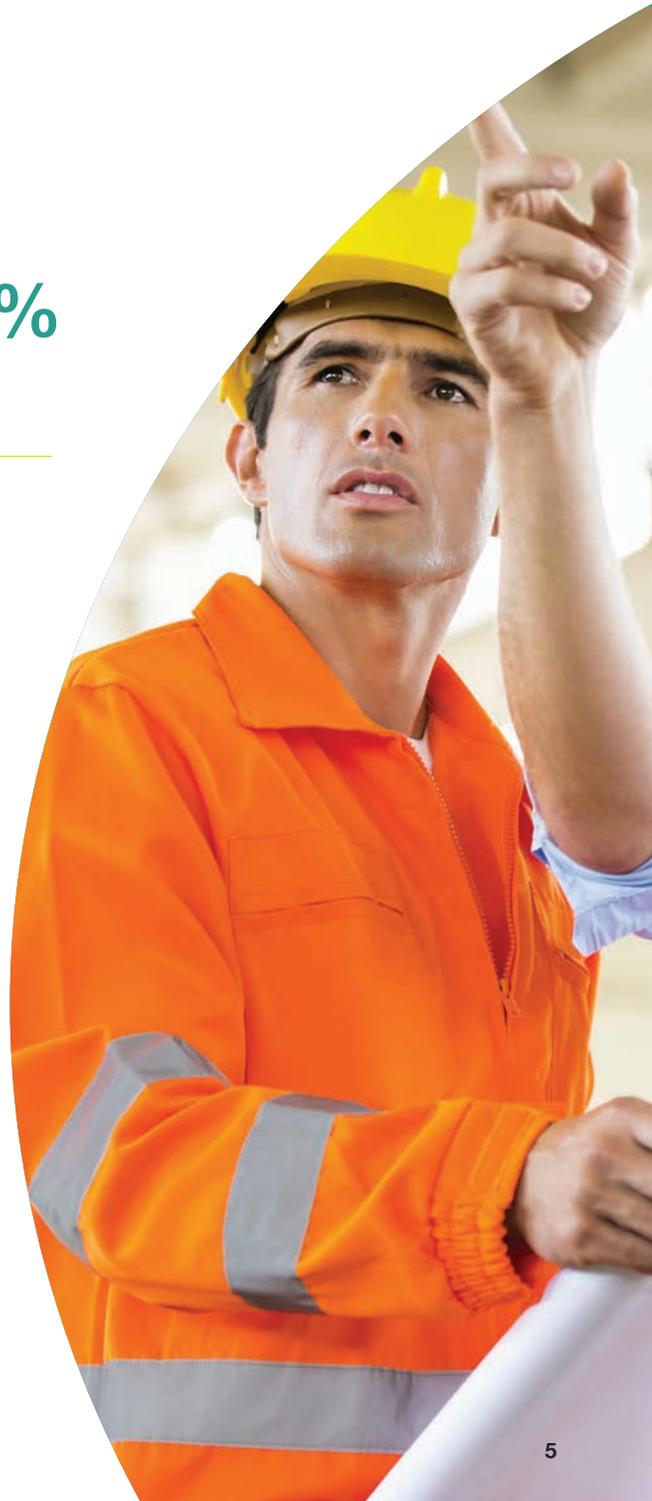
aumentó de un 14,9% a un 20,4%

(2017- 2018)

Estudio consultora Global Partners

Antecedentes aportados por un análisis de datos que la Mutua de Seguridad realizó teniendo como base 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 dos últimos 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 tests 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%.



Consumo y Accidentabilidad



Cada año las empresas pierden más de

US\$ 6,6MM

producto de accidentes laborales.



164.407 accidentes laborales

se produjeron en Chile en 2018

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.

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, el año 2018 se produjeron 164.407 accidentes laborales, con una tasa de 3,1 accidentes por cada 100 trabajadores y un promedio de 20,3 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 resultados positivos de alcohol y drogas detectados a través de testeos son aproximadamente

7,5 veces menos

en las empresas que ejecutan un programa de prevención.

Estudio Consultora Global Partners 2018

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 de la Consultora Global Partners (“¿Su empresa da Positivo?”): 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.



Consumo por Sectores Económicos



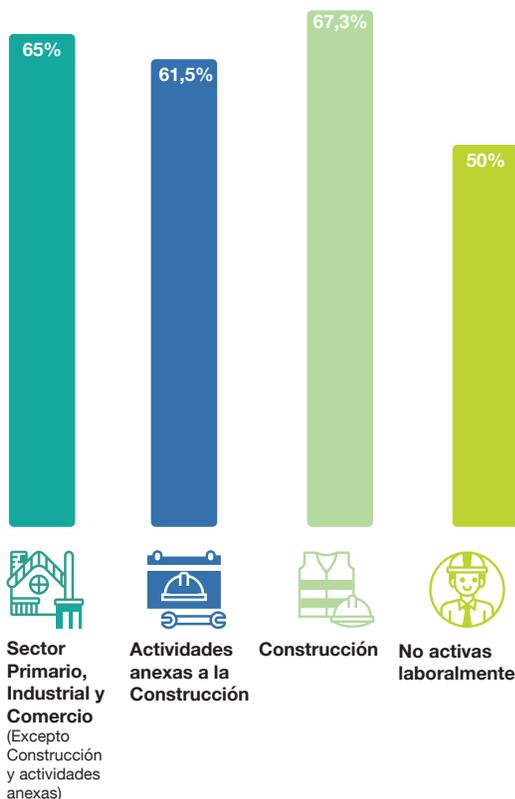
Otras investigaciones demuestran que el consumo no solo afecta el desempeño laboral, sino que también las condiciones laborales pueden ser desencadenantes de un mayor consumo. Es así como el estudio de Ansoleaga & Castillo (“Asociaciones entre vulnerabilidad social, condiciones de empleo y consumo de alcohol peligroso en Chile”) 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 la 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.



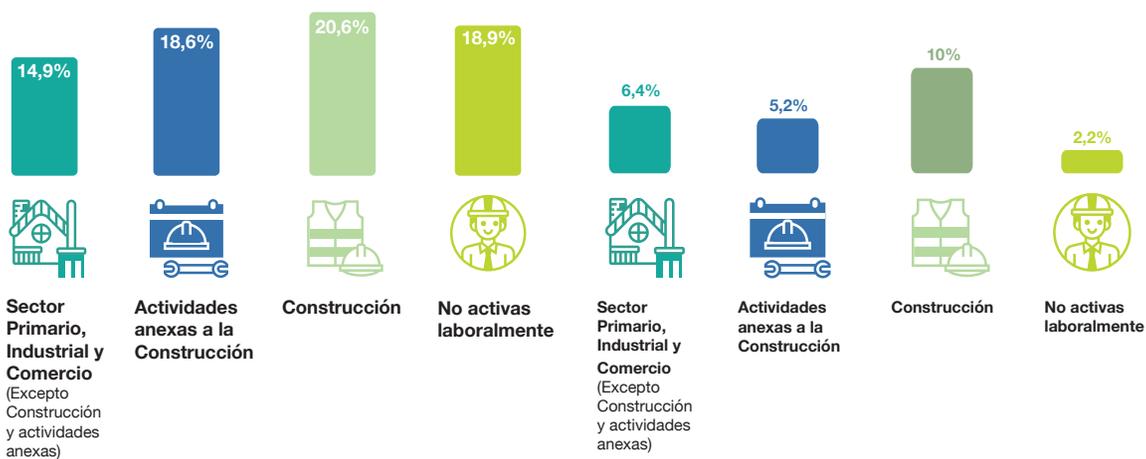
Fuente: Análisis Mutual de Seguridad en base a Estudio sobre drogas en la población de Chile (Observatorio Chileno de Drogas, 2014)



Respuesta positiva
Consumo de Marihuana
en los últimos 30 días.



Respuesta positiva
Consumo de Cocaína
alguna vez en su vida



El 67,3 % de los trabajadores de la construcción encuestados, afirmaron haber consumido alcohol en los últimos 30 días.

Análisis Mutua de Seguridad

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 (ver recuadro). 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 empresa y un derecho de los trabajadores.



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



Trabajos a la intemperie y de alto rendimiento

Tareas rutinarias y monótonas

Insatisfacción en el trabajo

Jornadas de trabajo prolongadas

Turnos cambiantes

Largas ausencias del hogar

Cansancio intenso en el trabajo

Compañeros consumidores

Disponibilidad de drogas en el medio laboral

Inestabilidad laboral por tipo de contrato

Indicadores de riesgo de consumo de alcohol y otras drogas en los trabajadores



Accidentabilidad reiterada

Consultas frecuentes por problemas de salud inespecíficos

Problemas gastrointestinales

Somnolencia

Movimientos inestables y temblores

Pupilas anormalmente dilatadas o contraídas

Ojos enrojecidos

Mayor agresividad e irritabilidad

Cambios bruscos de humor

Deterioro de la higiene personal

Hurtos

Problemas financieros

Ausentismo

Impuntualidad

Petición de dinero a compañeros de trabajo

Pérdida de calidad de trabajo

Programa de Prevención de Consumo Alcohol y otras Drogas

Cualquier acción destinada a prevenir el consumo de alcohol y otras drogas dentro de la empresa, no puede ser aislada y debe estar enmarcada en un programa, cuyo objetivo sea generar una mejor calidad de vida para sus trabajadores.

Debe ser integral, es decir su foco no puede ser perseguir para sancionar a los consumidores, sino que debe abarcar todos los ámbitos de acción: prevención, detección precoz, contención y apoyo para tratamiento y rehabilitación.

En este sentido, la empresa, más allá de asumir una acción sancionadora, debe 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.

Un programa de alcohol y otras drogas debe considerar al menos los siguientes aspectos:

-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, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, etc.

-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.

-Integrado: debe formar parte de las políticas de salud de la empresa.

-Flexible: debe considerar las características propias de cada empresa.





“

Desarrollar un Programa de Alcohol y Drogas no es un trabajo inabordable. Requiere eso sí del convencimiento de la alta dirección y también de un tiempo previo de preparación, para que los miembros de la empresa comprendan su sentido. Un programa de este tipo no se decreta; se consensúa y se construye.

”

**Empresa constructora
socia CChC**

Para la implementación de un Programa de Prevención del desempeño laboral bajo la influencia de alcohol y/o otras drogas dentro de la organización, es necesario trabajar en los aspectos que se describen en las siguientes páginas.



1

Identificación del Problema

20,6%

de los trabajadores de la construcción afirman haber consumido marihuana en los últimos 30 días.

Análisis de datos Mutual de Seguridad.

Es de suma importancia identificar y cuantificar el problema de consumo de alcohol y otras drogas. Para ello es necesario determinar: particularidades del trabajo que la empresa realiza, algunos indicadores del clima laboral, factores de riesgo, factores protectores, cargos críticos y hábitos de los trabajadores, como también la percepción sobre el consumo de alcohol y/u otras drogas que ellos tienen. Para hacerlo, se pueden practicar encuestas anónimas que integren preguntas en los diferentes ámbitos de acción. También es posible realizar focus groups para temas más generales. Asimismo, se sugiere considerar otros instrumentos que la empresa ya aplique, como evaluación del desempeño, estudios de clima laboral, etc.

Resulta altamente positivo crear un comité representativo, integrado por diferentes áreas, incluyendo sindicatos y Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si es que los hubiera. El fin de esta instancia es lograr la voluntad y el compromiso de todas las partes, entendiendo que es un problema de seguridad que pone en riesgo la salud e incluso la vida de los trabajadores.

“

Para nosotros una clave importante fue delegar en el departamento de seguridad laboral todo el tema de prevención de alcohol y drogas, porque rápidamente comprendimos que era necesario que se entendiera como un deber de la empresa proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, sin poner en juego factores éticos o juicios de valor.

”

**Empresa constructora
socia CChC**



2

Elaboración de Política Preventiva de alcohol y otras drogas

Un programa preventivo tiene como finalidad resguardar la seguridad y salud de la empresa y sus trabajadores, protegiéndolos de los riesgos que trae consigo el consumo de alcohol y/u otras drogas en todos los ámbitos de su vida. Para mayor claridad, transparencia y para unificar todos los criterios, es muy recomendable que la empresa 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 y, si se requiere, con el apoyo de algún organismo competente, como el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (Senda).

Esta Política debería contener al menos los siguientes ítems



- **Introducción:** la empresa 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.**

- **Uso,** si corresponde, de controles o testeos de detección de alcohol y otras drogas, incluyendo los procedimientos.

- **Protocolo de acción** en caso de detección de positivos en los controles o testeos.

3



Información y sensibilización

Es relevante transmitir y educar a los trabajadores 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.

Resulta necesario entregar información sobre los alcances de la Política de Prevención en forma clara, amplia y ajustada a la realidad de la empresa. Para hacerlo, una vía recomendada es a través de campañas de sensibilización.

Qué debe considerar una campaña de sensibilización

- Establecer objetivos concretos, realizables y medibles.
 - Determinar los canales o medios que se usarán para comunicar, ya sean existentes o nuevos.
 - Determinar cuál es el contenido que se debe relevar y el énfasis que se quiere dar: educativo, racional, participativo, emocional, etc.
 - Desarrollar un mensaje claro, directo y sencillo, idealmente utilizando datos y cifras reales que dimensionen el problema.
 - Crear un mensaje coherente en todos los medios y canales y ojalá una imagen que identifique la campaña.
 - Clarificar las fases de intervención.
- El mensaje no puede aparecer con fuerza y



La Fundación Social de la CChC ha sido un gran aporte, ya que por ejemplo, nos ha permitido llevar obras de teatro sobre prevención a las distintas obras de construcción, con positivos resultados.



Empresa constructora
social CChC

luego desaparecer. Es necesario hacer una labor de mantención de los contenidos dentro de la organización.

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.

4



Detección de consumo

Para determinar en forma fidedigna el consumo de alcohol y otras drogas dentro de la organización, la única alternativa es realizar controles de detección aleatorios, los que tienen un potente componente disuasivo e inhibitorio.

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

- 1** El Reglamento Interno de la empresa debe incorporar la regulación de la aplicación de los test, 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 en sus puestos de trabajo, sin establecer, bajo ninguna circunstancia, vinculaciones con su vida personal.
- 2** El Reglamento Interno debe contener un “Juicio de Proporcionalidad”, lo que significa que hacer testeos o tomar muestras dentro de la empresa dice relación con los riesgos que podría significar para el trabajador 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 debe resguardar la seguridad de sus trabajadores en relación a los riesgos.
- 3** 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, es decir 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.

4 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 en cada una de las ocasiones en que se efectúe el

examen. Asimismo, una vez que el trabajador conoce sus resultados, debe autorizar el darlos a conocer a terceros. El trabajador, en tanto, también se puede negar a firmar la autorización y a practicarse el testeo.

5 Para todos los trabajadores cuyo resultado sea positivo, la empresa 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 puede adoptar como: sanciones, intervenciones, asesoramiento, facilitación del entorno de trabajo, red de ayuda pública o privada, tratamiento y reinserción laboral, entre otras.

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.

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.

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 los tiene) y en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

El testeo aleatorio de alcohol y drogas es una medida protectora y disuasiva en sí misma. Nuestro primer testeo, realizado en agosto de 2018, dio como resultado un 15% de positivos. En noviembre del mismo año bajó a 11%. En enero de 2019 llegó a un 7% y en febrero, tan solo a un 3,5%.

**Empresa constructora
socia CChC**

5

Seguimiento y evaluación



Deben existir acciones y parámetros claros de evaluación, a través de los 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 Alcohol y Drogas. Dependiendo de la problemática de la empresa, estos pueden incluir: disminución de resultados positivos en los testeos, ausentismo laboral, educación de los trabajadores, uso de medidas disciplinarias, etc.

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



Anexo

Aspectos Legales

Las consideraciones o requisitos de la toma de muestras o testeos de alcohol y otras drogas en los trabajadores se sustentan en la siguiente normativa:

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.

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.

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.

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.



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...”.

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.



Entidades de apoyo y asesoría

Mutual de Seguridad

Empresas adherentes

contáctese a: 600 2000 555

www.mutual.cl

Corporación La Esperanza

Fundación privada sin fines de lucro. En el ámbito laboral, ofrece:

- Rehabilitación.
- Asesorías Preventivas en Consumo de Alcohol y Drogas (Consultora La Esperanza).

Cobertura:

Región Metropolitana, Arica y Rancagua.

Contacto: +56 2 23624600

contacto@corporacionesperanza.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

Sexto Estudio Sobre Resultados de Testeos de Alcohol y Drogas en Trabajadores Chilenos.

Consultora Global Partners 2018.

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.

Estudio Sobre Drogas en la Población de Chile.

Observatorio Chileno de Drogas, 2014.

Asociaciones entre Vulnerabilidad Social, Condiciones de Empleo y Consumo de Alcohol Peligroso en Chile.

Ansoleaga & Castillo.

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.

Prevención del Consumo de Alcohol en el Lugar de Trabajo.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, España.

El Alcohol y Otras Drogas en el Ámbito Laboral.

ASEPEYO Mutual de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, España.

Consumo de Alcohol y Otras Drogas en el Medio Laboral.

Enriqueta Ochoa Mangado y Agustín Madoz Gúrpide, España.

Programa Preventivo de Alcohol y Drogas.

Empresa FCC, España.

Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol.

Echeverría Izquierdo.

