

# Adrian Shah-Cundy

Corporate Responsibility Director  
*(Director de Responsabilidad Corporativa)*

 **VolkerWessels UK**

 **VolkerWessels UK**



# VolkerWessels y VolkerWessels UK



Somos parte de un grupo Holandés de empresas constructoras – VolkerWessels - con 16,000 colaboradores en 120 sedes en Holanda, Gran Bretaña, Canadá y los Estados Unidos. El volúmen global del negocio es cercano a €8.9 billones.

En Gran Bretaña tenemos alrededor de 3,000 colaboradores de planta y un volúmen de negocio cercano a £1billón.

Nuestra masa laboral promedio (planta y subcontratos) son aproximadamente 7,100 personas que trabajan del orden de 18 millones de horas en el año.

# Mi rol como Director de Responsabilidad Corporativa



# Salud Ocupacional en VolkerWessels UK

Compañía Establecimiento de Salud Ocupacional 2019




For more information, please contact occupational health on 01992 305 045 or email [occupational.health@volkerwessels.co.uk](mailto:occupational.health@volkerwessels.co.uk)



---

## Reporte de Salud Ocupacional 2018 – Q1 to Q4



## ¿Por qué existe el deber de gestionar el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo?

La legislación básica en Gran Bretaña establece claramente el mandato para la organización de gestionar las drogas y el alcohol en los lugares de trabajo.

- *Health and Safety at Work Act*
- *Management of Health and Safety at Work Regulations*

Establecen el deber de los empleadores de proteger la salud y seguridad de su personal y de terceros, y adicionalmente evaluar los riesgos asociados.

## ¿Por qué existe el deber de gestionar el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo?

Existe además un desafío mayor desde el punto de vista moral.

Se debe tener en cuenta los aspectos humanos de fondo del abuso de alcohol y drogas.



Las buenas organizaciones se responsabilizan de la salud y el bienestar de todos los que trabajan para ellas.

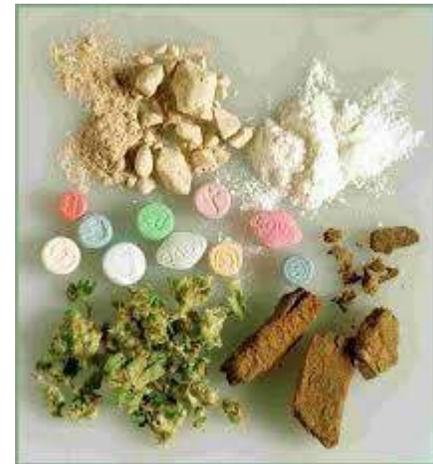
Reconocemos que el alcohol y las drogas tienen un impacto en la habilidad de las personas para trabajar en forma segura y correcta, y desde ahí, aspiramos a proveer un ambiente libre de abuso de drogas y alcohol..

## ¿Por qué existe el deber de gestionar el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo?

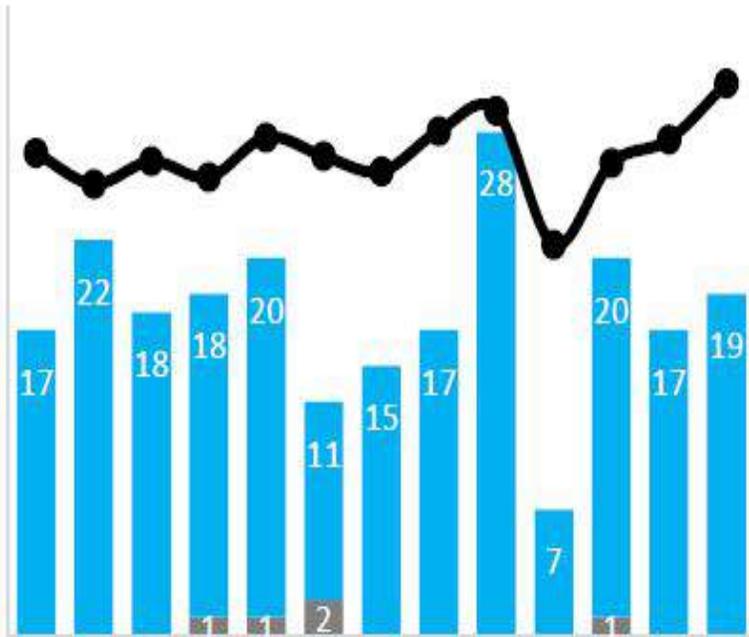
Existe evidencia de que las “drogas de entrada” pueden llevar a los usuarios a tomar drogas más peligrosas y adictivas.

Es importante destacar que otros factores además de los mecanismos biológicos, tales como el ambiente social de la persona, son críticos también respecto del riesgo de uso de drogas en una persona.

El imperativo moral por lo tanto es que las organizaciones actúen gestionando las drogas y el alcohol para proteger la salud y el bienestar de todos los que trabajan para ellas.



## Dimensión del problema



Desafortunadamente existen escasos datos en Gran Bretaña.

El número de accidentes del trabajo relacionados con drogas y alcohol no es registrado por el Health and Safety Executive (HSE).

Hay múltiples encuestas en los lugares de trabajo pero no existen datos duros acerca de la relación entre alcohol y drogas y accidentes.

# Dimensión del problema

 Public Health England

Healthmatters Muertes por abuso de drogas en Inglaterra

Hubo

**2,383**

Muertes por abuso de drogas el 2016 en Inglaterra



**73%**

De los abusos de droga ocurren en hombres



... un AUMENTO de

**3.6%**

respecto del año anterior, y la cifra más alta registrada



El abuso de drogas es la **tercera causa** de muerte en el grupo

**15 a 49**

en Inglaterra



## Dimensión del problema

En VolkerWessels UK tuvimos un promedio de 7,130 colaboradores el 2018

De los 1,944 tests de Alcohol y Drogas realizados el 2018, 4.3% (n=83) no pasaron el test debido a presencia de drogas.

55% alterados por cocaína

31% alterados por cannabis

Tuvimos solo UN alterado por alcohol el 2018.

# Medicamentos

Es importante tener requerimientos claros respecto de la declaración de medicamentos.



En la inducción en faena los colaboradores, los subcontratos y los independientes deben entregar detalles de los medicamentos que usan.

Los medicamentos que han sido informados por la persona que participa en un muestreo no serán considerados como resultado positivo (alterado), siempre y cuando hayan sido reportados antes de la toma de muestra.

## Ofrecimiento de apoyo

Es importante que un colaborador nos advierta en primera instancia si piensa que tiene o esta desarrollando un problema de abuso de alcohol o drogas.

Toda notificación debe ser manejada con estricta confidencialidad

La empresa dará a los colaboradores que identifiquen y reporten su problema, previo a ser sometidos a testeo en los términos que establece la Política, todo el apoyo, ayuda y orientación, asistencia necesaria para recuperar su salud y rehabilitación en todas las formas razonables.



# Consideraciones para establecer una Política

- La Política es aplicable a todos por igual
- Sea consistente, sin doble estandar
- Establezca razones claras para el muestreo
- Revise la Política en forma periódica
- La Política debería ser elaborada en consulta con los colaboradores y con el objetivo de apoyar más que castigar.
- Defina cuando muestrear: ingresos, aleatorio y/o por razones específicas
- Ofrezca apoyo a aquellos que reconozcan su problema.

# Armar, implementar y comunicar la Política

- Defina responsabilidades para la Política de Alcohol y Drogas – la integridad es clave
- Alcohol y Drogas es liderado habitualmente por Seguridad y Salud no por Recursos Humanos.
- El compromiso del más alto nivel jerárquico es importante
- Consulte con terceros, incluyendo a los laboratorios de toma de muestras
- Aprenda de otros (incluyendo a otros expositores en esta Jornada)
- La Política debe ser exhaustiva, no publique requerimientos incompletos
- Comuníquela a todos los colaboradores, defina una fecha para su implementación.
- Establezca términos y condiciones del contrato de trabajo.
- Asegúrese que los subcontratos están informados como parte del proceso de negociación de contratos.
- Sea claro en las inducciones a la faena que se realizará muestreo

## Cuando realizar el examen

Tres tipos principales de muestreo:

- Trabajador Nuevo (ingreso)
- Aleatorio
- Razones específicas

Yo recomiendo realizar los tres tipos

## Colaboradores nuevos (Ingresos)

Todos los candidatos a cargos críticos de Seguridad en Ferrocarriles deben pasar por un examen médico y muestreo de alcohol y drogas previo a la contratación, de acuerdo a los estándares de la industria ferrocarrilera.

Todo el resto de los colaboradores pasan por el muestreo tan pronto como sea posible después de iniciado su empleo, pero dentro de las tres semanas de la contratación.

## Exámenes aleatorios

Se puede realizar muestreos aleatorios de alcohol y drogas no anunciados en cualquier momento durante la jornada de trabajo de cualquier colaborador, subcontrato o independiente.

El muestreo aleatorio debe ser realmente aleatorio y no dirigido.

Nosotros anualmente tomamos muestras a un mínimo de 5% de la dotación.

## Exámenes por una razón específica

Muestreo por “razón específica” se refiere a la toma de muestra para determinar si las drogas o el alcohol fueron un factor en un accidente o incidente, si se sospecha que las acciones u omisiones de la(s) persona(s) contribuyeron al accidente o incidente, o si el comportamiento de la persona da motivos para sospechar que no está en condiciones de continuar trabajando.

Ejemplos de muestreo por “Razón específica” incluyen pero no están limitados a:

- Cualquier accidente con resultado de muerte o lesiones graves, excluyendo el suicidio y las transgresiones
- Incumplimiento de las reglas o instrucciones con resultado de accidente o incidente serio
- Llegada al trabajo en condiciones evidentemente alteradas.
- Hálito alcohólico
- Estado de fatiga, mareo o pérdida severa de la concentración.
- Sospecha justificada de abuso de alcohol o drogas, ya sea por denuncia o por evidencia de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.
- Asistencia irregular al trabajo / ausencia del lugar de trabajo
- Bajo desempeño o desempeño inusual en el trabajo

## Proceso de Muestreo

Todo muestreo se realiza para asegurar que las protecciones, confidencialidad y dignidad de los colaboradores se mantienen en altos estándares en todo momento.

El muestreo para drogas consiste en un test de orina para detectar la presencia de sustancias de abuso o drogas especificadas en la Política.

El muestreo para alcohol consiste en una muestra de aire espirado y/o test de orina, para detectar la presencia de alcohol en relación a los puntos de corte (límites) especificados.

Las pruebas PoCTs (punto de atención o punto de recolección) a veces se denominan test instantáneo de drogas.

Son kits pequeños, fáciles de usar, portátiles.



## Frascos de toma de muestras integradas

El proceso de muestreo comienza con la recolección de una muestra de fluido corporal de la persona que será muestreada.

Para VolkerWessels UK's la muestra preferida de fluido corporal es la muestra de orina, nosotros no usamos muestras de saliva o sudor.

Los kits PoCT nunca son 100% precisos, dada la naturaleza de la reacción de inmunoensayo en la que están basados, pero son ideales para uso en el muestreo inicial.

Usamos este método de muestreo para separar los negativos de los no-negativos en forma rápida y costo efectiva.

El muestreo de saliva tiene desventajas significativas.

## Medidas posteriores a un resultado no-negativo

Los colaboradores con resultado no-negativo en el muestreo puntual de drogas debe ser suspendido hasta recibir los resultados de laboratorio.

Mientras los resultados están pendientes, la persona debe ser retirada de la faena y enviada a su domicilio en espera de los resultados

Los Subcontratos, y los independientes que tengan resultados no-negativos en el muestreo puntual de drogas deben ser retirados de la faena hasta que se reciban los resultados de laboratorio.

Es importante usar el término “no-negativo”.

## Medidas posteriores a un resultado positivo (alterado)

Después de un muestreo puntual de drogas la persona será informada del resultado del examen – negativo (aprueba) o no negativo.

Todo resultado no-negativo será enviado a análisis de laboratorio por el proveedor de servicio de muestreo, para verificar el resultado, y si fuera positivo (alterado), para determinar la droga específica detectada en la muestra.

# Medidas Disciplinarias



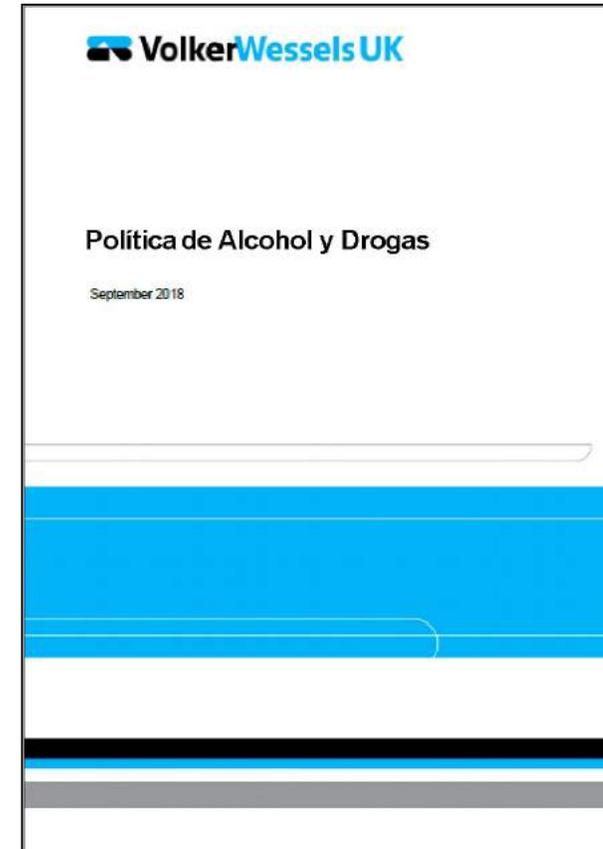
Los colaboradores que infrinjan la Política pueden ser objeto de una medida disciplinaria que puede incluir el despido inmediato por “falta grave”.

Los colaboradores que no cumplan con informar, antes de iniciar sus tareas, que están tomando cualquier medicamento que pueda comprometer su habilidad para un trabajo seguro o que pueda afectar la seguridad de otros, serán también objeto de medidas disciplinarias.

## Hacerlo bien, factores de éxito

- Política Detallada
- Entender el tema
- Mantener la cadena de custodia sin fallas
- Limitar quienes pueden tomar muestras
- Use muestras de orina para el testeo de drogas
- Defina puntos de corte para el testeo de alcohol
- Definiciones claras dentro de la Política
- Suspensión/retiro del puesto mientras llega el resultado de laboratorio
- Revise periódicamente la Política

Una buena Política y un buen proceso funcionan para cualquier tamaño de organización, es importante que usted los comunique a los trabajadores



# Campañas Internas

**VolkerWessels UK**

### Drogas y Alcohol

It is important that we recognise the short and long-term impact of drugs and alcohol on our health and wellbeing. Drug and alcohol misuse can harm the misuser both physically and mentally, and through the misuser's acts or omissions, other people. Over the festive season it is important to be particularly considerate of our own health and wellbeing, and that of those around us.

Drugs and alcohol impair judgement, can make people over-confident and more likely to take risks. Reactions can be slowed, judgement of distance is affected, and your field of vision may also be reduced.

In addition to this, whilst we have some of the safest roads in the world, drink driving is still responsible for the deaths of 5 people every week. There are strict alcohol limits for UK drivers but it is not possible to say how much alcohol you can drink and stay below the limit. It is an offence to drive with any of 17 controlled drugs above a specified level in your blood. This includes illegal and medical drugs.

#### Alcohol

The festive period is always an invitation to drink and be merry but it is important to consider the health implications of drinking too much and the safety risk too.

#### Health

If you drink less than 14 units a week, this is considered low-risk drinking. It's called "low risk" rather than "safe" because there is no safe drinking level. The type of illnesses you can develop after 10 to 20 years of regularly drinking more than 14 units a week include:

- Cancers of the mouth, throat and breast
- Stroke

- Heart Disease
- Liver Disease
- Brain damage
- Damage to the nervous system

The effects of alcohol on your health will depend on how much you drink. The less you drink, the lower the health risks.

## Efectos del Alcohol en el cuerpo

### Support

If you think you have, or are developing, a problem of drug or alcohol abuse you must speak to either your line manager, the HR department, or an OH Nurse. All disclosures will be treated in the strictest confidence.

We will provide employees, who identify a problem and report it to the company in advance of being asked to submit a test under the Drugs and Alcohol Policy, with all the necessary support, guidance and help, assisting in restoration to good health and general rehabilitation in every reasonable way.

Advice is also available through:

- Alcohol Concern
- Alcoholics Anonymous
- Talk to Frank

### Exámenes de Alcohol y Drogas

Within VolkerWessels UK we screen for drugs and alcohol as a new starter, randomly, as part of For Cause and as part of the PTG competency (pre-employment and periodically).

Alcohol is tested using a breathalyser and drugs are tested initially using a urine Point of Contact Testing cup and subsequent laboratory screening for non-negatives. Where screening is undertaken to the Network Rail standard, this uses a breathalyser and urine test with laboratory analysis.

Further information is detailed in the following documents:

- VolkerWessels UK Drug and Alcohol Policy
- ALTO-05 HSE/QS Occupational Health Alert - Drug Screening
- ALTO-10 HSE/QS Occupational Health Alert - For Cause Screening

### The Occupational Health Team

Office: 01992 305 045  
[occupational.health@volkerwessels.co.uk](mailto:occupational.health@volkerwessels.co.uk)

[www.VolkerWessels.co.uk](http://www.VolkerWessels.co.uk)

**VolkerWessels UK**

## Las fallas (y consecuencias) - “Hacerlo Mal”

A pesar de tener un test de Alcohol y Drogas alterado las personas cuestionan el proceso.

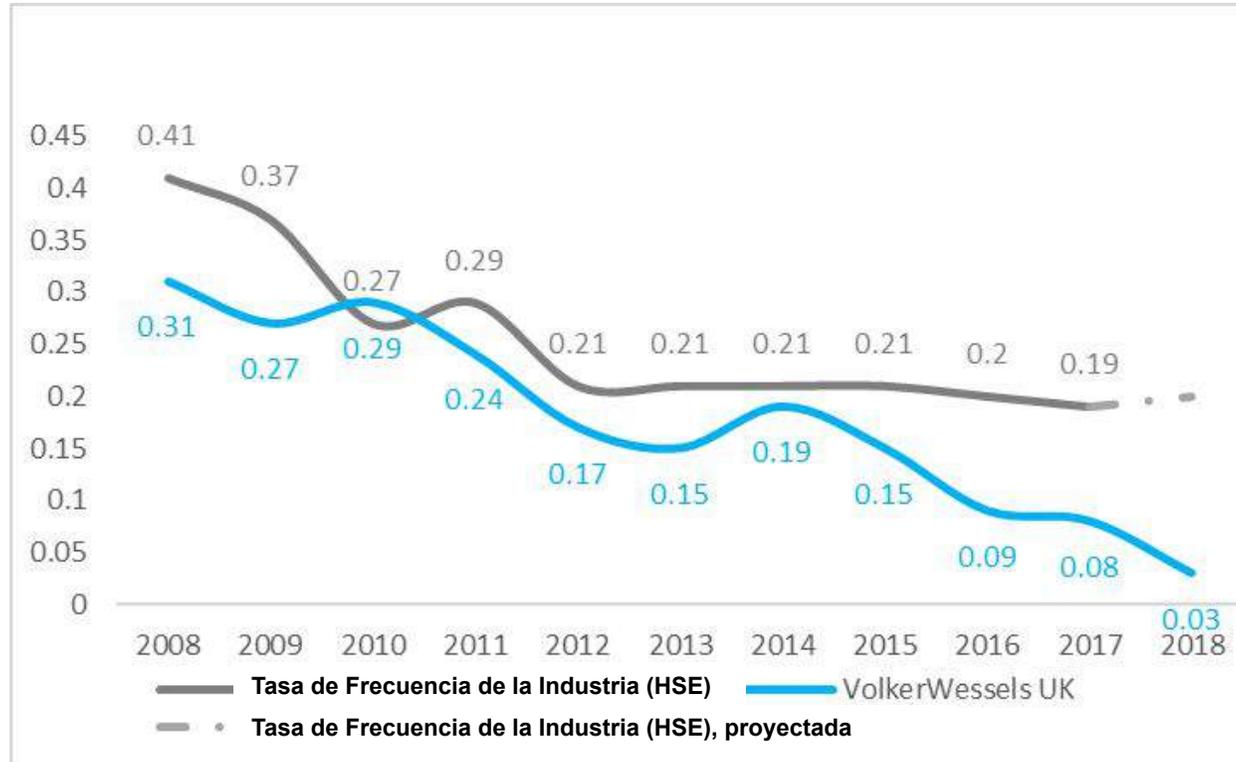
Cada paso del proceso debe ser cumplido y respetado: nada de atajos, nada de cambios, no cometer errores.

La cadena de custodia de las muestras debe ser mantenida

La fuente laboral de las personas está en juego.



# Haciéndolo bien



**11**

Premios de Seguridad con reconocimiento internacional el 2018

**0.03**

Tasa Frecuencia el 2018

Reducción de la TF desde **0.29** el 2010

**78%**

Reducción de lesiones reportable desde 2015

**32,700+**

Peligros ,cuasi accidentes registrados el 2018

# Nuestra Industria



**La Construcción es una gran industria, tenemos el deber de hacer todos los esfuerzos para proteger a quienes trabajan con nosotros....**

# Video

---

---

**Gracias por la oportunidad de presentar.**



**Preguntas?**