

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
OPERATIVOS DE PREVENCIÓN**

P.O.P. / 10

PSICOLOGÍA LABORAL

PROCEDIMIENTO

TITULO: Psicología Laboral

CODIGO: P.O.P. / 10

Fecha: Noviembre 2008

Revisión : 1

Página - 2 - de 12

INDICE

- 1. Reconocimientos Psicológicos**
- 2. Pruebas**
- 3. Calificación de la aptitud psicológica**
- 4. Asistencia psicológica**
- 5. Plan de acción contra la drogodependencia el alcoholismo y la ludopatía**
 - 5.1 Política y objetivos**
 - 5.2 Desarrollo del plan de acción**

1. RECONOCIMIENTOS PSICOLÓGICOS

Los reconocimientos psicológicos que se practiquen en la Empresa tendrán un sentido preventivo y se dirigirán a evaluar las aptitudes psicológicas y estado de salud psíquica de los trabajadores. Con carácter general la práctica del reconocimiento al trabajador tendrá carácter voluntario, a excepción de los relativos a aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño laboral pueda constituir un riesgo para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, a cuyo fin, se establecen dos grupos:

- Personal Ferroviario cuyas funciones están relacionadas con responsabilidad en la seguridad en la circulación, conforme a lo previsto en la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de Julio.
- Personal en puestos que supongan una potencial situación de riesgo objetivo, tanto para la salud del propio trabajador como para los que trabajan en equipo y coordinación con él, establecidos previo informe de la Representación de Personal y según determine el análisis sobre la evaluación de riesgos de puestos de trabajo.

Así mismo, la evaluación del estado de salud psíquica del trabajador podrá ser solicitada a petición de:

- La Jefatura de Recursos Humanos del trabajador, fundadamente y previo informe de la Representación de los trabajadores.
- El propio trabajador.

2. PRUEBAS

Las pruebas a realizar para evaluar la capacidad psicológica para el desempeño de las tareas con criterios de seguridad, se establecerán en base a la evaluación de las siguientes aptitudes:

- a) Cognitiva (atención, concentración, memoria, razonamiento, percepción, comunicación).
- b) Psicomotora (velocidad de reacción, coordinación psicomotora).
- c) Comportamiento-Personalidad (autocontrol emocional, fiabilidad comportamental, responsabilidad, psicopatología, autonomía).

Para ello, se utilizarán aquellas pruebas que en cada momento se consideren las adecuadas para realizar esta evaluación, así como para evaluar otros criterios de riesgo que se puedan considerar.

Se establecen varios niveles de exigencia distintos en función de:

- 1) La experiencia en el desempeño del puesto de trabajo, ya que atendiendo a que cierto grado de déficit en la realización de las pruebas, debido al paso del tiempo, puede estar compensado con la experiencia en el desempeño del puesto de trabajo y con el desarrollo de nuevas estrategias cognitivas.
- 2) El grado de responsabilidad que cada trabajador debe asumir en el desempeño de sus funciones, dependiendo de las potenciales situaciones de riesgo que puedan existir para cada puesto de trabajo.

PROCEDIMIENTO

TITULO: Psicología Laboral

CODIGO: P.O.P. / 10

Fecha: Noviembre 2008

Revisión : 1

Página - 5 - de 12

3. CALIFICACIÓN DE LA APTITUD PSICOLÓGICA

Para llevar a cabo la calificación de la aptitud psicológica, se establecen los siguientes niveles: Apto/No Apto, con o sin limitaciones en la vigencia de la calificación en base al condicionamiento de seguimiento y evaluación definitiva y el resultado.

Estas calificaciones se comunicarán, desde Psicología Laboral a los Servicios Médicos, para que a su vez lo comuniquen al Área de Actividad que corresponda, y para conocimiento del trabajador, salvaguardando la reserva de la información.

4. ASISTENCIA PSICOLÓGICA

Psicología Laboral, a petición del trabajador afectado, facilitará asistencia psicológica en aquellas situaciones de incidencias o accidentes graves relacionados con el desempeño profesional.

5. PLAN DE ACCIÓN CONTRA LA DROGODEPENDENCIA EL ALCOHOLISMO Y LA LUDOPATÍA

5.1.- POLÍTICAS Y OBJETIVOS

Las actuaciones del Plan de Acción contra la Drogodependencia, el Alcoholismo y la Ludopatía que se establecen para todos los niveles de la Empresa, están orientadas hacia la consecución de objetivos de salud y seguridad y se realizarán con la participación y cooperación de todas las partes implicadas: Dirección, Sindicatos y Trabajadores.

Las actuaciones que se establezcan, irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, así como a minimizar las conductas relacionadas con el trastorno de juego patológico, todo ello mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del Plan son:

- Prevenir conductas de consumo de drogas, alcohol y ludopatía.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, en el cumplimiento de las políticas y normas establecidas en el Plan.
- Proporcionar información, asesoramiento y tratamiento a los trabajadores afectados por este tipo de problemas, con el fin de que puedan reintegrarse en el medio socio-laboral.
- Prevenir y reducir la accidentalidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

La Comisión Mixta de Política Social será la encargada, como Comisión de Trabajo, de desarrollar, coordinar y controlar las acciones de los Programas de Prevención y Atención y Reinserción Laboral. Los gastos derivados de estos dos Programas correrán a cargo del Fondo de Ayudas Sociales, siendo esta Comisión la responsable del correspondiente control presupuestario.

5.2.- DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

El desarrollo del Plan se llevará a cabo a través de los siguientes programas:

a) Programa de Prevención.-

Establecerá medidas tendentes a cambiar o mejorar la calidad de vida y la educación para la salud, fomentando el autocontrol individual y colectivo ante los problemas de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía. Las medidas a desarrollar serán:

- Informativas, mediante la elaboración de folletos, artículos, etc., que fomenten la sensibilización y la participación del colectivo laboral ante el problema de las adicciones.
- Formativas, proporcionando formación y capacitación a los profesionales que intervengan directamente en el Programa y a los estamentos de la Empresa que puedan actuar como mediadores: Mandos, Representantes Sindicales, Comités de Seguridad y Salud,...
- Participativas, mediante la realización de actos públicos, jornadas, conferencias, mesas redondas, etc., destinadas a potenciar y fomentar el nivel de información y participación del colectivo laboral.
- Otras medidas, como fomento de las actividades de tiempo libre (culturales, deportivas, recreativas).
- Mejora de las condiciones de trabajo y de calidad de vida laboral.
- Fomento de la salud, mediante reconocimientos médicos preventivos y asesoramiento en temas de salud.

El soporte básico del Programa de Prevención estará constituido por:

- Medios Propios:
Personal especializado (Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Psicólogos...).
- Medios Comunitarios:
Plan Nacional sobre Drogas, Planes Autonómicos y Municipales y otras instituciones de carácter público o privado con las que en su momento se establezcan convenios de colaboración.

b) Programa de Atención y Reinserción Laboral

La finalidad principal de este Programa se establece en proporcionar a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con la adicción y que en última instancia le facilite los apoyos necesarios para lograr un estado en el que se encuentre física, psíquica y socialmente en condiciones para reintegrarse a la vida laboral y social.

El soporte del programa estará constituido por:

- Medios Propios:

Equipo de trabajo, con carácter interdisciplinar y que podrá estar compuesto por personal especializado y las instancias de la Empresa que oportunamente se determinen (Técnicos, Representantes Sindicales, etc)

Las funciones básicas de este equipo serán las siguientes:

- * Detección de los casos y canalización de las demandas de atención.
- * Evaluación de las demandas de atención.
- * Información y asesoramiento.
- * Oferta de tratamiento.
- * Canalización y derivación hacia los Centros de Tratamiento.
- * Seguimiento del proceso de tratamiento.
- * Determinación del momento del alta y la reincorporación al trabajo.
- * Seguimiento del proceso de vuelta al trabajo, para comprobar la adaptación.

- Medios Comunitarios:

En el proceso de atención, se utilizarán los distintos recursos comunitarios que puedan existir tanto en Ayuntamientos como en Comunidades Autónomas, así como los de carácter público o privado, con los que previamente se establezca concierto de colaboración.

En cualquier caso, el programa de atención seguirá criterios tendentes a un modelo personalizado y diversificado capaz de adecuarse a las características de la persona afectada.

En el desarrollo de la fase de atención se consideran de especial relevancia las vías de detección de consumo que existen actualmente, que son los reconocimientos médicos y sondeos que se realizan al personal de circulación, que afectan a una gran parte de la plantilla, y en las que el componente de seguridad es muy importante para enfocar el tratamiento del tema, teniendo en cuenta que pudiera no existir una voluntariedad inicial hacia la oferta de tratamiento. En cambio, para el resto del personal sobre el que no se realiza determinación de consumo de drogas, y que de forma voluntaria puede solicitar asesoramiento o tratamiento, bien a través de los Representantes Sindicales, Servicios Médicos, Psicología Laboral, etc., puede darse una motivación hacia el tratamiento con menos componentes conflictivos desde el punto de vista laboral.

En este sentido, las actuaciones a seguir en la fase de atención serán:

1º.- Personal relacionado con la Circulación

a) En el caso de solicitar voluntariamente el tratamiento sin que haya habido detección a través de las pruebas analíticas, las fases a seguir son:

- Evaluación y estudio del caso por el responsable del Programa de Atención y Reinserción Laboral, con el fin de asesorar y orientar al trabajador sobre las opciones existentes y las más adecuadas en cada caso.

PROCEDIMIENTO**TITULO: Psicología Laboral****CODIGO: P.O.P. / 10****Fecha: Noviembre 2008****Revisión : 1****Página - 10 - de 12**

- Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicación de "No Apto con limitaciones", al Área de Actividad correspondiente.
 - Oferta de tratamiento y formalización por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atención y Reinserción Laboral.
 - Inicio del tratamiento, gestionando a través de los Servicios Médicos el período de Incapacidad Temporal del trabajador.
 - Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporación al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma Psicología Laboral deberá evaluar las condiciones psicológicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible la reincorporación a su trabajo, los Servicios Médicos le calificarán como No apto sin limitaciones y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.
 - En el caso de que se produzca el fracaso o la interrupción del tratamiento, los Servicios Médicos le calificarán como No apto sin limitaciones y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.
- b) Cuando exista una detección previa de consumo, a través de los reconocimientos médicos o sondeos, las actuaciones serán:
- Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicación de "No Apto con limitaciones", al Área de Actividad correspondiente.
 - Comunicación inmediata y directa, de los casos en que haya resultados positivos a drogas y/o alcohol al Responsable del Programa de Atención, que efectuará un estudio y evaluación del caso con el fin de asesorar, orientar e

informar al trabajador de su situación. De este estudio y evaluación, puede resultar un período de seguimiento, con el fin de comprobar el no consumo antes de ser reintegrado a su puesto de trabajo, o una oferta de tratamiento; en esta última situación se seguirán los mismos pasos que en el apartado a) relativos a:

- * Oferta de tratamiento y formalización por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atención y Reinserción Laboral.
- * Inicio del tratamiento, gestionando a través de los Servicios Médicos el período de incapacidad temporal del trabajador.
- * Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporación al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma, Psicología Laboral deberá evaluar las condiciones psicológicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible la reincorporación a su trabajo, los Servicios Médicos le calificarán como No apto sin limitaciones y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.
- En el caso de que se produzca la negativa por parte del trabajador a admitir el tratamiento, o el fracaso o la interrupción del tratamiento, los Servicios Médicos le calificarán como No apto sin limitaciones y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

2º.- Resto del Personal

Siempre que el trabajador solicite voluntariamente tratamiento, sin que previamente haya una determinación de adicción comprendida en el Programa de Atención y

PROCEDIMIENTO**TITULO: Psicología Laboral****CODIGO: P.O.P. / 10****Fecha: Noviembre 2008****Revisión : 1****Página - 12 - de 12**

Reinserción Laboral , se remitirá al responsable del Programa y seguirá el mismo proceso que en los apartados anteriores, con la única excepción de que el trabajador no será apartado de su puesto de trabajo, salvo el período de incapacidad temporal que marque o aconseje el tratamiento.

En todos los casos, los trabajadores que inicien un tratamiento serán informados de su situación laboral y darán por escrito su conformidad con el mismo.

En cualquier supuesto, se limitarán a dos el número de tratamientos que pueden ser solicitados u ofrecidos al trabajador y el proceso a seguir dependerá del tipo de personal de que se trate, según corresponda al descrito en los apartados 1º ó 2º.

La política disciplinaria derivada de conductas laborales será independiente de la posible incorporación del trabajador al Plan de Acción.

Todas las comunicaciones que se hagan a las dependencias sobre la situación de los trabajadores, se formularán en los términos que garanticen y preserven la intimidad y el derecho a la confidencialidad del trabajador.