Fecha 30/12/2025

AYUNTAMIENT LA POBLA DE VALLBONA

# PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ADDICCIONS EN L'ÀMBIT LABORAL

Document elaborat per la Unitat de Prevenció de Conductes Addictives de l'Ajuntament de La Pobla de Vallbona

Subvencionat per:

LA POBLA DE VALLBONA AJUNTAMENT

UPCCA AJUNTAMENT DE LA POBLA DE VALLBONA

GENERALITAT VALENCIANA Conselleria de Sanidad | ACÍ. ARA.

# ÍNDEX


INTRODUCCIÓ 01

MARC NORMATIU 02

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE ADICCIONES 06

OBJECTIUS DEL PROTOCOL 07

PRINCIPIS BÀSICS D'ACTUACIÓ 08

MESURES PREVENTIVES EN L'EMPRESA 10

COM ACTUAR DAVANT UN CAS DETECTAT DE CONSUM DE DROGUES 12

ASSISTÈNCIA I DERIVACIÓ A RECURSOS ESPECIALITZATS 14

PASSOS PER A IMPLANTAR EL PROTOCOL EN L'EMPRESA 16

CLAUS PER A L'ÈXIT D'UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ 16

SEGUIMENT I MILLORA CONTÍNUA 17

(ANNEX I) 18

(ANNEX II) 18

# INTRODUCCIÓ

Les empreses presten diferents tipus de serveis i compten amb nombroses categories professionals, en les quals es desenvolupen tasques i funcions diverses. Estes categories i funcions venen marcades, majoritàriament, per la legislació vigent i els convenis col·lectius. No obstant això, diversos factors, com les dificultats en el treball en equip, les fortes demandes que exigixen reaccionar i adaptar-se ràpidament, l'estrés, les responsabilitats d'uns certs llocs, el cansament emocional, l'esforç físic, la falta de conciliació, les jornades intensives, la nocturnitat o els canvis de torn, poden generar greus riscos psicosocials i físics.

Estos problemes en alguns casos desencadenen conseqüències vinculades al consum de drogues. A vegades este consum pot aparéixer per a evadir-se o pal·liar la problemàtica, per a aguantar les llargues jornades o per a suportar la càrrega laboral, entre altres causes.

En altres situacions el consum de drogues es produïx de manera independent, però pot acabar afectant el rendiment laboral, a causa de l'alteració de les facultats de la persona, l'increment de l'absentisme, ja que pot necessitar absentar-se amb freqüència per problemes de salut relacionats amb les seues addiccions o els conflictes que poden produir-se en el lloc de treball derivat del consum problemàtic de drogues.

Abordar la prevenció del consum de drogues i les addiccions en l'àmbit laboral requerix estratègies i actuacions específiques, coordinades entre els serveis de salut, els serveis de prevenció, la direcció de l'empresa, les persones treballadores i la seua representació sindical. Afrontar este repte exigix analitzar les variables que afecten cada persona treballadora, tan individuals (a sexe, edat) com a laborals (professió, lloc, condicions de treball, factors psicosocials).

# MARC NORMATIU

La prevenció d'addiccions en l'àmbit laboral constituïx una estratègia fonamental per a garantir la salut, la seguretat i el benestar de les persones treballadores, així com per a optimitzar la productivitat i el clima organitzacional.

L'entorn de treball, per les seues característiques organitzatives i socials, pot actuar com un factor de protecció o, per contra, com un element de risc en relació amb el consum i abús de substàncies. Per això, la implantació d'un Protocol de Prevenció d'Addiccions permet, no sols complir amb les obligacions legals en matèria de seguretat i salut laboral, sinó també promoure una cultura preventiva, inclusiva i saludable. El present marc normatiu establix les referències legals que fonamenten l'elaboració i implementació d'este protocol:

- **En l'àmbit europeu:**

L'Agència de la Unió Europea sobre Drogues (EUDA) estima que entre el 5% i el 20% de la població activa europea té problemes greus relacionats amb el consum d'alcohol.

L'EU-OSHA, o Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, és l'organisme de la Unió Europea encarregat de recopilar, coordinar i distribuir informació sobre la seguretat i salut en el treball. La seua missió és millorar les condicions laborals a Europa, promovent una cultura de prevenció de riscos i contribuint al marc estratègic de la Comissió Europea en matèria de salut i seguretat laboral.

Esta Agència Europea ha elaborat una estratègia per a 2025 centrada en la promoció de coneixements per a l'elaboració de polítiques enfocades en la prevenció en l'àmbit laboral. Per a això demana als estats membres que col·laboren per a obtindre un impacte més elevat en la seua labor.

L'Enquesta Europea sobre Riscos Nous i Emergents (ESENER), coordinada per EU-OSHA, arreplega dades sobre com els centres de treball gestionen qüestions de salut, inclosa la conscienciació sobre addiccions com a alcohol, drogues il·legals o tabac. Estes dades mostren que aproximadament un terç de les empreses europeas adopten polítiques de promoció de la salut que inclouen estos aspectes.

El conveni OIT núm. 155 (Seguretat i salut dels treballadors), establix l'obligació de comptar amb polítiques i mesures per a previndre riscos laborals, incloent condicions que afecten la salut física i mental. Espanya és un dels països que ho ha ratificat.

L'estratègia de la UE en matèria de lluita contra la droga 2021-2025. Establix que "Un grupo destinatario importante de las actividades de prevención serán los jóvenes en múltiples entornos, entre ellos la escuela, la familia, la vida nocturna, el lugar de trabajo, la comunidad, internet y los medios sociales." També establix que els serveis en material d'atenció a les addiccions han de treballar en col·laboració amb serveis socials i d'ocupació, oferint formació, orientació i tractaments.

- **En l'àmbit estatal:**

La Constitució Espanyola, de 27 de desembre de 1978 (BOE 29.12.1978). És el text bàsic de la legislació nacional, que definix els drets fonamentals de les persones. En els seus articles establix: "Garantix els principis d'igualtat i no discriminació". "Mandat als poders públics amb vista al foment de la formació professional i a vetlar per la seguretat i higiene en el treball". "Es reconeix el dret a la protecció de la salut." "Obliga els poders públics a promoure les diverses formes de participació en l'empresa."

El compliment de la Llei 31/1995 de Riscos Laborals (d'ara en avant LPRL), és fonamental per a previndre les addiccions que les empreses detecten i abordar el consum de drogues en l'àmbit laboral. A vegades algunes persones s'inicien en el consum problemàtic de drogues per a poder desenrotllar el seu treball, com, per exemple, recórrer a cocaïna per a aguantar jornades prolongades, o a opiacis per a suportar els dolors ocasionats per problemes físics patits a conseqüència del tipus de treball.Esta llei té en compte els següents factors:

"Els empresaris tenen el deure de protegir la salut dels seus empleats."

"El treballador haurà de vetlar, segons les seues possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades, per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals puga afectar la seua activitat professional." Tant l'alcohol, el tabac com altres substàncies psicoactives, poden deteriorar la salut i el benestar de moltes persones, no sols de les directament afectades pel consum, també poden deteriorar l'ambient laboral i l'eficàcia de l'empresa.

A més, esta LPRL en el Capítol III, Article 15, establix les següents responsabilitats bàsiques per part de la representació de l'empresa:

-"Evitar els riscos."
-"Avaluar els riscos que no es puguen evitar."
-"Combatre els riscos a l'origen."
-"Planificar la prevenció."
-"Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual."
-"Donar les degudes instruccions als treballadors."

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels servicis de prevenció (BOE 31 gener 1997, núm. 27). Este marc legislatiu assigna als Servicis de Prevenció diverses funcions preventives i assistencials. D'altra banda, esta Llei assenyala que l'incompliment o negligència de l'empresa en l'exercici de les responsabilitats anteriors, es considera com falta (de lleu a molt greu), per part de l'empresa, especificant-se les sancions relatives a cada cas. En este marc normatiu, els problemes relacionats amb el consum de drogues constituïxen una realitat que afecta tant a la plantilla com a l'empresa, i per tant són susceptibles de ser tractats dins del marc d'activitats de prevenció de malalties. Per tot això, els programes laborals de promoció de la salut, prevenció i assistència en relació amb les drogues es recolzen en la legislació vigent per a:

**1.** Previndre l'aparició de problemes que afecten la salut i al benestar de la plantilla.

**2.** Tractar a les persones a les quals la dependencia de l'alcohol o d'altres addiccions pot deteriorar seriosament la seua salut i benestar.

**3.** Garantir la confidencialitat de les intervencions personalitzades que es realitzen.

L'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027 subratlla la necessitat d'enfortir el sistema nacional de seguretat i salut per a afrontar futures crisis (Objectiu 6). Establir accions i protocols es convertix en una ferramenta essencial per a la prevenció de riscos laborals, incloent-hi la prevenció i intervenció en addiccions. El reforç del paper dels agents socials, com els sindicats i les associacions empresarials, és clau per a assegurar que les polítiques preventives siguen efectives i s'adapten a les necessitats de cada sector. Estos agents poden facilitar la creació d'entorns laborals més segurs i saludables.

Així mateix, l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball recomana fomentar l'ús de ferramentes d'avaluació del risc psicosocial, la qual cosa pot ser una via important per a detectar situacions que puguen afavorir el consum de substàncies en l'entorn laboral. La integració d'estes avaluacions en la negociació col·lectiva permet assegurar que les empreses es comprometen a mantindre entorns de treball segurs des del punt de vista psicosocial.

Estratègia Nacional sobre Addiccions (ENA) 2017-2024. Establix dins de les estratègies l'atenció integral i multidisciplinària com pilar en l'abordatge de les addiccions. També determina que s'han d'abordar de manera simultània els aspectes biològics, psicològics i socials de l'addicció. La situació laboral i el lloc de treball és un dels motius que pot afectar estos tres aspectes.

La ENA garantix l'assistència de qualitat a totes les persones que es veuen afectades directament o indirectament per una conducta addictiva a través de la normalització de l'assistència en esta matèria i l'elaboració de guies, protocols i catàlegs d'intervencions.

Codi Penal en els seus articles fa referència a les conseqüències penals del consum de drogues

Art. 379: Sota l'epígraf “Dels delictes contra la seguretat”. Es tipifica com a conducta punible del trànsit, “la conducció d'un vehicle motor o ciclomotor sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o begudes alcohòliques. “

Art. 380: Regula com delicte de desobediència greu, “la negativa del conductor a sotmetre's a les proves legalment establides per a la comprovació dels fets assenyalats en l'article anterior.”

Article 316: establix que “la falta de compliment en la prevenció de riscos laborals, com el no control del consum de substàncies, pot implicar sancions penals per als responsables empresarials si esta omissió posa en perill la salut o integritat dels treballadors.”

Llei de Trànsit i Seguretat Viària (Reial decret legislatiu 6/2015) esta llei fa referència a la prohibició del consum d'alcohol i drogues per a persones conductores professionals durant la seua jornada laboral, establint controls obligatoris i sancions administratives rigoroses per a les persones qui violen estes normes.

- **A nivell autonòmic a la Comunitat Valenciana:**

Llei 10/2014 de Salut de la Comunitat Valenciana referix en el seu article 62 Prevenció en material de drogodependències:

"S'instarà la realització de programes de prevenció de consum de drogues i trastorns addictius en l'àmbit laboral. En el seu disseny, execució i avaluació participaran les organitzacions empresarials, les organitzacions sindicals més representatives, els servicis de prevenció i els comités de seguretat i salut de les empreses i les entitats privades especialitzades en joc patològic i altres addiccions."

Per això és important la implantació d'accions per part de les empreses en col·laboració i amb l'acord i la implicació de la representació sindical de la plantilla amb l'objectiu de millorar la prevenció laboral de l'empresa.

L'Estratègia de Seguretat, Salut i Benestar Laboral de la Comunitat Valenciana 2025-2029 establix dins de les seues línies d'actuació i accions que s'han de "Promoure campanyes de prevenció d'addiccions, amb i sense substància, en l'àmbit laboral."Així com la importància de "realitzar campanyes formatives i informatives per a implantar protocols preventius en matèria d'addiccions amb i sense substàncies."

Pla Valencià de Salut Mental i Addiccions 2024-2027 establix dins dels seus objectius la importància d'atendre el problema de les addiccions des de la prevenció. Per això ratifica que s'ha de "Promoure una Salut Mental positiva i previndre la Malaltia Mental, els Trastorns Addictius i el Suïcidi" per a això dins del seu pla d'acció destaca en la seua acció 1.11. "Fomentar la implementació de programes de promoció de la salut mental i de prevenció i intervenció precoç de les malalties mentals, incloent-hi les addiccions, en l'àmbit laboral" amb la finalitat d'abordar des de les empreses este problema, com un agent més de prevenció, que pot contribuir a reduir esta problemàtica que afecta les persones treballadores, a les seues famílies, però també a empresaris i entorn laboral.

- **A nivell municipal a La Pobla de Vallbona:**

L'ajuntament de La Pobla de Vallbona va aprovar en 2025 el primer Pla de Prevenció de Drogodependències i Conductes Addictives de la Pobla de Vallbona arreplega la necessitat d'establir una connexió entre l'àrea de prevenció de conductes addictives i el teixit empresarial de la localitat, amb l'objectiu de detector necessitats i coordinar accions per a la prevenció d'en l'àmbit laboral.

# CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE ADICCIONES

Per a acostar-se a la complexitat del procés addictiu és important conéixer alguns termes específics. En este apartat s'arrepleguen algunes definicions clau vinculades al consum de drogues que ajuden a comprendre millor el problema de les addiccions i com abordar-lo:

• **Droga:** qualsevol substància que, en entrar en el cos, modifica el seu funcionament i pot generar dependència física, psicològica o les dos.

• **Addicció o drogodependència:** necessitat forta de consumir una substància de manera contínua o periòdica per a sentir els seus efectes o evitar el malestar de no prendre-la.

• **Dependència física:** quan el cos s'acostuma a la substància i, si es deixa de consumir, apareixen símptomes desagradables (síndrome d'abstinència).

• **Dependència psicològica:** desitge intens de consumir per a sentir plaer o evitar malestar, fins i tot si porta conseqüències negatives.

• **Desintoxicació:** procés en el qual el cos elimina la substància i torna al seu funcionament normal.

• **Deshabituació:** aprendre a viure sense la substància, controlant el desig i canviant hàbits que fomentaven el consum.

• **Síndrome d'abstinència:** conjunt de símptomes físics i psicològics que apareixen en deixar de consumir de manera brusca. Varien segons la substància.

• **Tolerància:** necessitat de consumir cada vegada més quantitat per a aconseguir els mateixos efectes.

• **Sobredosi:** consum d'una quantitat superior a la que el cos pot suportar, podent provocar intoxicació greu o fins i tot la mort.

• **Ús i abús:** l'ús és un consum que no causa danys immediats. L'abús és un consum que provoca danys físics, psicològics o socials.

• **Medicaments:** substàncies amb fi mèdica. Alguns, com els tranquil·litzants, benzodiazepines, opioides o barbitúrics, poden generar dependència si s'usen sense control mèdic.

• **Recaiguda:** tornar a consumir després d'un període d'abstinència. No sempre implica tornar a la situació inicial, però ha d'abordar-se per a evitar empitjorament.

• **Reinserció:** procés perquè la persona amb addicció s'integre de nou en la societat i reprenga una vida normal.

# OBJECTIUS DEL PROTOCOL

**GENERALS**

**1.** Previndre i reduir el consum de substàncies i altres addiccions en l'àmbit laboral.

**2.** Eliminar els riscos produïts pel consum de drogues com a accidents, lesions o absentisme entre altres.

**3.** Promoure un entorn de treball segur, saludable i inclusiu.

**4.** Millorar el rendiment i l'eficàcia de la plantilla.

**ESPECÍFICS**

**1.** Facilitar la detecció precoç i la intervenció adequada de persones treballadores amb alguna problemàtica de consum o addicció.

**2.** Fomentar la reinserció i el suport a les persones que patixen un problema d'addicció.

**3.** Promoure pautes i hàbits de vida saludables que milloren la salut de tota la plantilla.

**4.** Detectar aquelles condicions de treball que poden incidir en addiccions amb i sense substància.

**5.** Fomentar un bon clima en l'empresa i una convivència que afavorisca el treball en equip, la comunicació i la transparència per part de totes les parts.

**6.** Complir amb La Llei 31/1995 de Riscos Laborals, en relació a les responsabilitats bàsiques per part de l'empresa per a evitar els riscos, avaluar els que no es poden evitar i combatre'ls a l'origen.

**• Confidencialitat i respecte a la persona treballadora.**

La llei orgànica 3/2018, de Protecció de Dades Personals i garantia de drets digitals, arreplega la importància de preservar la privacitat de la informació derivada de reconeixements mèdics o intervencions preventives, assegurant que les dades de salut només seran accessibles per personal sanitari i que no s'utilitzaran amb finalitats disciplinaris, excepte incompliments greus i reiterats. D'altra banda, s'ha de garantir, preferiblement per escrit que qualsevol actuació relacionada amb la prevenció o intervenció en casos d'addiccions es realitze amb el màxim respecte i discreció, tant per part de l'empresa com de la persona treballadora. Això generarà un entorn de confiança i afavorirà la participació voluntària i l'accés als recursos per part de la persona treballadora. El que posiciona a l'empresa com un clar factor de protecció enfront del consum.

D'altra banda, s'ha de garantir que cap persona serà objecte d'estigmatització, discriminació o tracte degradant per presentar un trastorn addictiu o per participar en un programa preventiu.

Per a això també s'ha de prioritzar l'ajuda, la integració i la recuperació, enfront de les intervencions penalitzadores que perjudiquen l'autoestima o el desenrotllament professional de la persona treballadora.

Per tot això és important la sensibilització del personal i la formació en bones pràctiques de convivència i clima d'equip.

**• Legalitat i coherència.**

Estes accions han de regir-se per la legislació vigent. Per a això s'han de consultar els convenis en els quals s'aplica, la legislació laboral i en material d'addiccions actual tant autonòmica com estatal. Estes mesures deuen també respondre a criteris tècnics de qualitat que garantisquen l'èxit i la continuïtat de les accions sobre la base de diagnòstics i avaluacions per part de l'organització empresarial i la representació sindical.

**• Enfocament preventiu i no sancionador.**

S'ha d'evitar abordar les addiccions en l'entorn laboral exclusivament des d'una òptica sancionadora o disciplinària. La finalitat principal és protegir la salut i el benestar de les persones treballadores, identificant de manera primerenca els possibles factors de risc, oferint recursos d'ajuda i afavorint la recuperació i reintegració en el lloc de treball, sempre que siga possible i compatible amb la seguretat de la persona i de tercers. Per a això s'han de promoure en l'empresa hàbits de vida saludables i entorns laborals segurs. La via sancionadora quedarà limitada a aquells casos en els quals, de manera reiterada i després d'oferir alternatives de suport, es mantinga una conducta que pose en risc la seguretat, la salut o el funcionament de l'organització.

- **Participació voluntària i compromís mutu.**

La gestió de les addiccions en l'àmbit laboral requerix implicació activa, lliure i conscient, tant per part de l'empresa com de les persones treballadores. La participació voluntària significa que qualsevol actuació derivada del protocol especialment les relacionades amb avaluacions específiques, programes d'ajuda o derivació a recursos especialitzats es realitzarà amb el consentiment informat de la persona treballadora, excepte en els supòsits previstos per la legislació vigent en matèria de seguretat i salut laboral en els quals existisca un risc greu i imminent per a ella mateixa o per a tercers. Això implica que tant empresa com, representació sindical i la resta de la plantilla assumixen responsabilitats compartides per a previndre, detectar i abordar possibles situacions de risc, mantenint sempre un enfocament col·laboratiu i no punitiu. Per a això s'ha de promoure una comunicació clara, directa i transparent i incentivar la participació d'accions formatives, xarrades o tallers, així com revisions mèdiques i respecte de les normes internes.

- **Coordinació amb recursos especialitzats.**

A la Comunitat Valenciana, les Unitats de Conductes Addictives (UCA) i les Unitats de Prevenció Comunitària de Conductes Addictives (UPCCA), són centres que formen part de la xarxa pública de la Conselleria de Sanitat i que es dediquen a la prevenció, tractament i rehabilitació d'addiccions. Estes unitats oferixen assistència mèdica i psicològica, teràpia de grup i individual, i programes de psicoeducación i educació per a la salut. És important la col·laboració i coordinació amb estos servicis per a poder promoure l'establiment de convenis i derivacions a recursos externs com estos, dur a terme accions preventives o realitzar derivacions a altres centres com a comunitats terapèutiques, centres de dia o vivendes de suport.

# MESURES PREVENTIVES EN L'EMPRESA

En l'actualitat, alguns sectors com el de transport ferroviari, servixen com a referència en la implantació de mesures en matèria de prevenció de consum de drogues. En la seua regulació inclouen controls d'alcoholèmia o consum de substàncies per a les persones conductores, així com sancions per a professionals que es neguen a sotmetre's a estos controls. Accions com estes poden aplicar-se a altres activitats amb característiques i riscos similars.

L'absència d'una regulació general pot ser compensada mitjançant la negociació col·lectiva, incorporant en els convenis o acords d'empresa mesures específiques sobre el consum d'alcohol, drogues i altres substàncies. En este marc, es recomana establir protocols d'actuació que incloguen ferramentes per a identificar i controlar el consum, així com accions preventives orientades a evitar accidents laborals associats a estes conductes.

Estos protocols haurien de combinar actuacions proactives, destinades a la prevenció i sensibilització, amb mesures reactives i de prevenció que dissuadisquen del consum o ús d'estes substàncies i conductes en l'entorn laboral.

La intervenció empresarial en este àmbit no es limita a la protecció de la seguretat i salut laboral, sinó que forma part de la responsabilitat social corporativa, atés que les addiccions repercutixen directament en factors com el rendiment, la qualitat dels processos, el clima laboral, la conflictivitat i l'absentisme.

Els costos econòmics i organitzatius derivats del consum d'estes substàncies en la plantilla superen amb escreix als que impliquen els programes de prevenció, resultant la seua implementació més avantatjosa per a l'empresa que la inacció.

Dins d'estes actuacions s'han d'incloure:

• Formació i sensibilització del personal. Oferint programes de formació i educació que aborden la problemàtica sobre alcohol i drogues i sensibilitzen a la plantilla.

• Campanyes informatives periòdiques en material de prevenció sobre la importància de no consumir drogues i les conseqüències en cas de fer-ho. Es pot incloure cartelleria, material audiovisual o fullets informatius.

• Cribratges i proves de drogues formals en sectors crítics per a la seguretat de la plantilla o la resta de la població i també a realitzar dins de la inspecció de salut ordinària de la plantilla.

• Inclusió el consum de drogues en el pla de prevenció de riscos.

• Protocols interns clars per a actuació davant casos detectats oferint un suport a les persones treballadores amb problemes de consum de substàncies.

• Accions que exploren a nivell organitzacional els factors que puguen estar influint o puguen desencadenar un consum o abús de drogues, a conseqüència de condicions laborals precàries o l'augment de factors de risc.

• Avaluar periòdicament l'impacte de les mesures dutes a terme en material de prevenció de consumix de drogues en l'empresa per a establir millores o canvis i supervisar la seua correcta implantació.

# COM ACTUAR DAVANT UN CAS DETECTAT DE CONSUM DE DROGUES

**1. Mantindre una actitud positiva i constructiva.**

- Abordar la situació amb empatia, sense prejuís ni actituds penalistes inicials, transmetent confiança per a afavorir la comunicació.
- Enfocar el problema com una oportunitat de prevenció i millora, no com un fracàs personal o professional.
- Evitar comentaris o conductes que puguen estigmatitzar o aïllar a la persona treballadora. Prioritzar les preguntes obertes i la informació clara.

Elaborar documents informatius i protocols que puguen servir de base i afavorir un estil de comunicació assertiva.

**2. Identificar i conéixer el problema.**

- Confirmar l'existència d'indicis objectius de consum mitjançant observació directa o informes tècnics.
- Recaptar únicament la informació necessària i sempre respectant la confidencialitat de la persona afectada.
- Evitar suposicions o rumors que puguen danyar la reputació del treballador.

**3. Analhissar i valorar la situació.**

- Avaluar si el consum detectat suposa un risc per a la seguretat pròpia o de tercers en l'entorn laboral.
- Considerar factors com les funcions, el tipus de lloc de treball, el nivell d'exposició al risc i el patró de consum.
- Realitzar esta valoració amb el suport del servici de prevenció i, si és procedent, del personal sanitari.

**4. Buscar alternatives.**

- Explorar diferents vies d'intervenció, des de la derivació a programes d'ajuda fins a mesures d'adaptació temporal del lloc.
- Analitzar l'impacte de cada alternativa amb la persona treballadora, el seu entorn, l'equip i/o l'organització. Realitzar pactes per escrit.
- Valorar els recursos interns i externs disponibles, com a mútues o unitats de prevenció comunitària.

**5. Seguir els protocols establits.**

- Aplicar de manera rigorosa les pautes previstes en el protocol intern de l'empresa per a estos casos.
- Garantir que tots els passos es documenten i que la intervenció s'ajusta a la normativa vigent.
- Involucrar, quan corresponga, a la representació legal de la plantilla i al Comité de Seguretat i Salut.

**6. Prendre la decisió més adequada amb ajuda professional.**

- Seleccionar la mesura d'actuació més apropiada basant-se en criteris tècnics i metges, no en opinions personals.
- Comptar amb l'assessorament d'especialistes en addiccions i del servici de prevenció per a minimitzar riscos.
- Cal assegurar que la decisió respecte els drets de la persona treballadora i la seguretat col·lectiva.

**7. Dissenyar i posar en marxa un pla d'acció.**

- Elaborar un pla específic que incloga objectius clars, terminis i responsables de seguiment. Definir mesures preventives, de suport i, si és necessari i viable, d'adaptació temporal del lloc de treball. Informar la persona treballadora de manera transparent sobre el contingut i finalitat del pla.

**8. Supervisar el procés i avaluar l'impacte de la intervenció a mitjà i llarg termini.**

- Fer un seguiment periòdic del compliment del pla i de l'evolució de la persona treballadora, en col·laboració amb la representació sindical, en cas d'haver-la.
- Revisar i ajustar les mesures en funció dels resultats i necessitats detectades.
- Avaluar l'impacte global de la intervenció en la seguretat, la productivitat i el clima laboral.

# ASSISTÈNCIA I DERIVACIÓ A RECURSOS ESPECIALITZATS

Estar sota els efectes d'alcohol o altres drogues pot afectar greument el rendiment laboral en dificultar la presa de decisions i els temps de reacció, reduir la productivitat o provocar la producció de béns i servicis d'inferior qualitat. En els casos més greus es poden cometre errors que suposen un cost humà, econòmic o material greu. Estes són només algunes de les conseqüències que poden desencadenar les drogues en l'entorn laboral. Amb això es pot veure compromesa la imatge i la qualitat del servici d'una empresa.

Per això el consum de drogues requerix d'un abordatge transversal i multidisciplinari. Per a això és important que, en cas de detectar un consum o problemàtica d'addicció, l'empresa gestione la derivació en funció de la gravetat o el nombre de vegades que s'ha presentat el problema. Per a acompanyar-la i que puga ser atesa per especialistes.

La xarxa de recursos públics de la Comunitat Valenciana en matèria d'atenció d'addiccions oferix atenció integral per a persones amb addiccions, incloent-hi teràpies personalitzades, desintoxicació i programes de reintegració social.

Segons arreplega el Decret 132/2010, de 3 de setembre, del Consell sobre registre i autorització de centre i servicis d'atenció i prevenció de les drogodependències i altres trastorns addictius, a la Comunitat Valenciana. Els servicis subvencionats són:

· **Unitats de Conductes Addictives (UCA):** unitats de suport als equips d'atenció primària integrades en el sistema sanitari públic valencià, per a l'assistència en règim ambulatori de persones malaltes drogodependents o amb altres trastorns addictius. Podran especialitzar-se en l'atenció a una mena d'addiccions concret sobre la base de les necessitats objectives d'atenció.

· **Unitats de Prevenció Comunitària en Conductes Addictives (UPCCA):** servicis especialitzats de titularitat local que desenrotllen programes de prevenció a fi de reduir o evitar l'ús i/o abús de drogues i altres conductes addictives, així com promoure hàbits de vida saludables.

· **Unitats d'Alcohologia (UA):** Són la "porta d'entrada" en el sistema sanitari i les responsables del diagnòstic i tractament de pacients drogodependents, així com, de la derivació i seguiment de l'usuari a altres recursos quan es precise d'una atenció més especialitzades.

· **Comunitats Terapèutiques (CT):** centres que, en règim residencial o semiresidencial, tenen com a funció la deshabituació i rehabilitació de persones drogodependents o amb altres trastorns addictius, així com l'aprenentatge d'habilitats, actituds i valors per a la seua incorporació social.

· **Centres de Dia (CD):** centres que, en règim ambulatori, desenrotllen programes de suport al tractament i/o programes de reinserció sociolaboral per a persones drogodependents o amb altres trastorns addictius, d'acord amb les necessitats pròpies de l'evolució del seu procés. La seua finalitat és possibilitar les condicions personals i socials per a la convivència, participació i integració de les persones afectades per una drogodependència o un altre trastorn addictiu en la vida social.

· **Centres d'Intervenció de Baixa Exigència (CIBE):** centres que, en règim residencial o ambulatori, realitzen intervencions sanitàries i socials amb la finalitat de disminuir els danys i riscos associats al consum de drogues. Estan dirigits principalment a persones sense llar o en greu risc d'exclusió.

· **Vivendes de Suport al Tractament (VAT):** recursos residencials supervisats per personal tècnic, on es duu a terme una intervenció psicosocial i educativa dirigida a donar suport al tractament durant tot el procés evolutiu del pacient.

· **Vivendes de Suport a la Incorporació Sociolaboral (ANEU):** recursos residencials de supervisió mitjana, realitzada per personal tècnic, on es realitza una intervenció socioeducativa dirigida a donar suport al tractament en la fase de reintegració social i laboral.

· **Unitats de Valoració i Suport en Drogodependències (UVAD):** servicis que donen suport i assessorament en matèria de drogodependències i altres trastorns addictius a òrgans jurisdiccionals, forces d'orde públic i persones que han comés delictes associats al consum de drogues o a conseqüència de la seua addicció, o que es troben detingudes en ocasió d'estos.

**Els recursos que corresponen al municipi de La Pobla de Vallbona són:**

## UPCCA DE LA POBLA DE VALLBONA

**Adreça:** C/ De la Senyera 31 2a planta (Centre Social). La Pobla de Vallbona
**Telèfon:** 670234687
**Email:** upcca@lapobladevallbona.es

## UCA DE PATERNA

**Adreça:** Plaza Clot de Joan, s/n (Centro de Salud Clot de Joan). Paterna
**Telèfon:** 963108770-961974200
**Email:** uca_paterna@gva.es

Segons el consum i la fase en la qual es trobe la persona consumidora dins del procés addictiu necessitarà un tipus de servici o un altre. L'atenció a les addiccions es dividix en preventiva, de tractament o rehabilitació i de reduc-ció de riscos, en el cas de persones que es troben en consum actiu i sense consciència del problema addictiu.

A més, d'estos servicis existixen Comunitats Terapèutiques, centres residencials o semirresidencials, centres de dia o centres ambulatoris, entre altres, de caràcter privat o que són subvencionats per la Conselleria de Sanitat que complementen la xarxa de recursos. A continuació , informem sobre alguns dels recursos que pertan-yen a la Xarxa de recursos de la Generalitat Valenciana de la província de València. (ANNEX I)

## PASSOS PER A IMPLANTAR EL PROTOCOL EN L'EMPRESA

**a.** Aprovar el protocol en la direcció i comunicar-lo al personal. A continuació, es pro-posa un model de Protocol d'actuació per a prevenció de les drogodependèn-cies i conductes addictives en l'empresa (ANNEX II)

**b.** Designar a les persones responsables de la seua aplicació. Dur a terme la cons-titució d'una comissió responsable de supervisar la correcta implantació del pro-tocol. En esta comissió ha de ser inclosa la representació sindical de l'empresa i de la direcció. Esta comissió ha de supervisar la correcta implantació del protocol i serà l'òrgan de consulta a la qual es puguen dirigir les preguntes o peticions rela-cionades amb la matèria.

**c.** Integrar el nou protocol en el pla de prevenció de riscos de l'empresa. Donar-ho a conéixer a la plantilla i publicar-ho perquè tot el personal tinga accés a el.

## CLAUS PER A L'ÈXIT D'UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ

**1.** Promoure la participació de tots els agents implicats

**2.** Considerar les peculiaritats concretes de l'empresa

**3.** Integrar el protocol en les polítiques de prevenció de riscos laborals de l'empresa

**4.** Programar les actuacions i els terminis d'estes. Així com registrar els compromi-sos de totes les parts

**5**. Prioritzar la prevenció i detecció precoç i l'assistència enfront de les accions dis-ciplinàries i la penalització.

**6.** Consensuar el marc d'actuació amb garanties de confidencialitat i respecte.

**7.** Dur a terme una intervenció centrada en la persona.

**8.** Actuar sempre respectant la normativa vigent.

# SEGUIMENT I MILLORA CONTÍNUA

- Avaluar resultats i la seua aplicació anualment.
- Incorporar millores segons necessitats detectades.
- Arreplegar feedback del personal i responsables de la comissió anualment.
- Recoger feedback del personal y responsables de la comisión anualmente.

# ANNEX I

| Nombre | Dirección | Teléfono | Correo electrónico | Centro de ingreso | Enlace web |
|---|---|---|---|---|---|
| Llaurant La Llum | C/ Escultor Antonio Sacramento, 17 Esc. 2 - Piso 1º - Puerta 5 46013 Valencia | 961 232 870 648 471 244 666 586 173 690 855 994 | info@llaurantlallum.com | Si | https://www.llaurantlallum.com/contacto/ |
| Proyecto Hombre Ontinyent | Partida Pont d'Aielo, s/n. 46860, Albaida, Valencia. | 680 668 180 | info@proyectohombrevalencia.org | No | https://proyectohombrevalencia.org |
| Proyecto Hombre Gandía | C/ Alzira, 7. 46701, Gandía, Valencia. | 962 873 410 | info@proyectohombrevalencia.org | No | https://www.proyectohombrevalencia.org/tratamientos/servicios-existentes/centros-de-dia.html |
| Proyecto Hombre Valencia | C/ Padre Esteban Pernet, 1, bajo. 46014, Valencia. | 963 597 777 | info@proyectohombrevalencia.org | Si | https://www.proyectohombrevalencia.org/tratamientos/servicios-existentes/centros-de-dia.html |
| Médicos del Mundo Valencia | C/ Carniceros, 14, bajo izquierda. 46001, Valencia. | 963 916 767 | valencia@medicosdelmundo.org | No | https://www.medicosdelmundo.org/quienes-somos/sedes/medicos-del-mundo-comunidad-valenciana |
| Fundación ADSIS | C/ Rubén Vela, 48. 46013, Valencia. | 963 954 676 | valencia@fundacionadsis.org | No | http://fundacionadsis.org |
| Comité Anti-Sida Valencia | C/ Carniceros, 10, bajo. 46001, Valencia. | 963 920 153 | info@comiteantisidavalencia.org | No | https://comiteantisidavalencia.org/ |
| Centro de día Asociación AVANT | C/ Florista, 83, bajo. 46015, Valencia. | 963 462 982 620 818 200 | avant@asocavant.org | No | https://www.asocavant.org/ |
| Fundación AEPA | C/Josep Dolz, nº 2 – 46600 Alzira | 962 403 359 | alziracd@fundacion-aepa.org | No | https://fundacionaepa.com/contacto/ |
| Centro de día Alternativa (AVAPE) | C/ San Pedro Pascual, 10, bajo. 46008, Valencia. | 963 912 963 | | Si | http://www.avape.org/ |
| Betel Valencia | C. San Vicente Mártir, 375 Valencia<br>Calle Carteros, 75 Bajo Valencia | 963 410 433 669 488 042 963 170 207 915 252 222 | valencia@betel.org | Si | https://www.rastrobetel.org/ https://betelespana.org/contacto/ |
| Asociación Reto a la Esperanza – Valencia | Av. Barcelona, 96. 46136, Museros, Valencia. | 962 112 717 949 229 769 | valencia@asociacionreto.org | No | https://asociacionreto.com/stores/centro-reto-valencia/ |
| REMAR – Valencia | Av. Pérez Galdós, 64. 46008, Valencia. | 963 484 444 | remarvalencia@remar.org | Si | https://www.remarvalencia.com/es/ |
| Asociación Hedra (ADSIS) | C/ Rubén Vela, 47, Bajo izquierda. 46013, Valencia Rubén Vela 47 46013 Valencia<br>Camí Reial, 121 46500 Sagunt<br>Calle Manises 33D 46980 Paterna | 963 954 676 962 679 003 961 386 005 | hedra@fundacionadsis.org sagunt@fundacionadsis.org valencia@fundacionadsis.org | No | https://www.fundacionadsis.org/es |
| JA. Jugadores anónimos de España | C/ Guillem de Castro, 40, Bajo. 46001, Valencia. | 659 056 690 605 321 375 699 314 665 | valencia@jugadoresanonimos.org | No | http://www.xn--jugadoresanonimosdeespaaja-3rc.com/ |
| Grupos de Familias GAM-ANON. Parroquia de Vera | C/ Na Costanza de Miguel s/n. (Barrio Malvarrosa). 46009 VALENCIA | 963 712 813 611 943 004 647 843 794 677 788 304 | gamanonspain@gam-anon.com | No | https://gam-anon.com/donde.html |
| Asociación Drogalcohol | Av. de Campanar, 126, 4º. 46015, Valencia. | 963 601 506 | drogalcohol@iponet.es | No | |
| Jugadores Anónimos – Valencia | C/ Blasco Ibáñez nº55 46021 Valencia<br>C/ de la Ermita nº 1 – 1 Iglesia San Vicente Mártir 46007 Valencia<br>Plaza San José Nº 1 Iglesia de San José 46702 Gandía | 625 769 840 670 691 513 667 343 359 | jerusalen@jugadoresanonimos.org maritimo@jugadoresanonimos.org oficina@jugadoresanonimos.org jerusalen@jugadoresanonimos.org | No | https://www.jugadoresanonimos.org/ |
| Asociación Controla Club | C/ Esteban Dolz del Castellar, 5, Bajo. 46019, Valencia. | 963 934 085 | controlaclub@controlaclub.org | No | https://controlaclub.wixsite.com/my-site |
| Asociación AVANT | Av. San José Artesano, 5, bajo. 46025, Valencia. | 963 462 967 620 818 200 | avant@asocavant.org | No | https://www.asocavant.org/ |
| Asociación AUNAR | Avenida Fontanares 29, Bajo Avenida Burjassot 131, Bajo Avenida Camí Nou, 37, bajo Valencia | 963 467 666 | valencia@asociacionaunar.es | No | https://www.asociacionaunar.es/ |
| Asociación Ayuda Rehabilitación de Enfermos Alcohólicos de Valencia (AREAV) | C/ Pobla de Farnals, 64, bajo. 46022, Valencia. | 963 306 139 601 120 817 | contacto@areav.es | No | https://areav.es/ |
| Asociación Alcohólicos Rehabilitados L'Horta Nord (AHNAR) | C/ Rey D. Jaime, 36, bajo. 46133, Meliana. | 961 493 342 | ahnar@ahnar.org | No | https://ahnar.org/ |
| Asociación Alcohólicos Rehabilitados Torrente y Comarca (ARTIC) | C/ Hospital, 7. 46900, Torrente. | 961 564 658 | cdartic@yahoo.es | No | https://www.artic-torrent.org/ |
| Asociación Alcohólicos Rehabilitados del Mediterráneo (ARME) | C/ Periodista Llorente, 3, bajo. 46009, Valencia. | 963 402 020 | info@asociacionarme.org | No | https://x.com/armevalencia http://www.asociacionarme.org/ |
| Asociación Alcohólicos Rehabilitados de Utiel (AARU) | Barrio Constitución, Bloque 1, bajo A. 46300, Utiel. | 962 172 303 | utiaaru@gmail.com | No | |

# ANNEX II

**PROPOSADA MODEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN L'EMPRESA PER A PREVENCIÓ DE CONSUM DE DROGUES I ADDICCIONS**

**PRESENTACIÓ**

La salut, concebuda com un estat de benestar integral, és un dret bàsic de totes les persones. És prioritari i necessari el seu defensa i manteniment. Per això, en l'empresa....., considerem que les drogodependències i addiccions han d'abordar-se com un problema complex de salut, en l'origen de la qual pot existir un fort component social, a més d'aspectes biològics, psicològics i econòmics.

El tractament terapèutic en estos casos ha de basar-se en la confiança de les parts implicades en el procés, per la qual cosa, sota el nostre punt de vista, en cap cas acollir-se a este tractament, pot suposar una afectació dels drets generals del treballador, ni un perjuí per al manteniment del lloc de treball.

No sempre existix una causalitat directa entre els factors de risc i les addiccions amb i sense substància, peró en tot cas, entenem que la suma dels factors de risc pot despertar la vulnerabilitat en les persones respecte a estes addiccions i poden generar una predisposició favorable a elles. Estos factors de risc poden vindre donats per diferents condicions laborals com:

• Les mediambientals: (temperatures extremes, treball a l'aire lliure, nivells de soroll alts, exposició a condicions atmosfèriques adverses, etc.)

• L'organització de treball: (precarietat laboral, treball nocturn, jornades de treball excessives, tasques repetitives o que sobrepassen la capacitat del treballador, relacions negatives, etc.)

• L'exposició a riscos psicològics: (responsabilitat, estrés, atenció al públic, falta de mitjans o suport en el lloc, alta demanda, curts terminis per a entregar o resoldre demandes, etc.)

Estos factors, juntament amb les característiques individuals, familiars i socials del treballador, poden ser causa de problemes de salut físics, mentals o socials. Això pot desencadenar el consum de substàncies o les addiccions sense substància com a atenuant o per a pal·liar el problema de base.

El lloc de treball és, per tant, un factor important en les addiccions amb i sense substàncies. El consum de drogues o les addiccions comportamentals poden vindre causades per les condicions laborals. Tanmateix, i això és el més important, el treball també pot presentar-se com un factor de protecció de les addiccions. Per això, és necessari, dissenyar en l'àmbit laboral estratègies de prevenció, assistència i rehabilitació enfront del consum de drogues.

Per tant, l'empresa.....assumix el seu paper com a agent protector de les addiccions, i es compromet a previndre i tractar els problemes associats a la dependència de l'alcohol, tabac, fàrmacs i altres drogues com la cocaïna, el

cannabis o les drogues de síntesis, així com aquelles addiccions sense substància, com el joc patològic, al treball, als mòbils, internet, etc.

# PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ADDICCIONS DE LES DROGODEPENDÈNCIES I ADDICCIONS EN L'ÀMBIT LABORAL

**OBJECTIUS GENERALS DEL PROTOCOL**

1. Eliminar els riscos produïts pel consum de drogues com accidents, lesions o absentisme entre altres.

2. Promoure un entorn de treball segur, saludable i inclusiu.Millorar el rendiment i l'eficàcia de la plantilla.

3. Millorar el rendiment i l'eficàcia de la plantilla.Detectar aquelles condicions de treball que poden incidir en addiccions amb i sense substància.

4. Previndre i reduir el consum de substàncies i altres addiccions en l'àmbit laboral.

**OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PROTOCOL**

1. Facilitar la detecció precoç i la intervenció adequada de persones treballadores amb alguna problemàtica de consum o addicció.

2. Fomentar la reinserció i el suport a les persones que patixen un problema d'addicció.

3. Promoure pautes i hàbits de vida saludables que milloren la salut de tota la plantilla.

4. Detectar aquelles condicions de treball que poden incidir en addiccions amb i sense substància.

5. Fomentar un bon clima en l'empresa i una convivència que afavorisca el treball en equip, la comunicació i la transparencia per part de totes les parts.

6. Complir amb La Llei 31/1995 de Riscos Laborals, amb relació a les responsabi-li-tats bàsiques per part dels equips directius d'evitar els riscos, avaluar els riscos que no es poden evitar i combatre'ls a l'origen.

# LÍNIES D'ACTUACIÓ

Este protocol és una adaptació del Protocol d'Intervenció i Prevenció de les Drogodependències i Addiccions en l'àmbit laboral publicat per la Secretaria de Salut Laboral i Medi Ambient UGT-CEC elaborat l'any 2017.

Amb la implantació d'este protocol, l'empresa busca crear un entorn laboral saludable que actue com a factor de protecció enfront del consum de drogues i altres addiccions. Altres beneficis que busquem amb la implantació d'este protocol són la millora del clima laboral, afavorir l'estabilitat i la comunicació interna, disminuir els nivells d'absentisme i la millorar del rendiment laboral, reducció dels períodes de IT, dels nivells de conflictivitat, etc.

L'objectiu no és sancionar, sinó previndre, informar i fer costat a les persones treballadores per a evitar que el consum de substàncies o les conductes addictives afecten la seua salut, el seu acompliment o la seguretat en el treball.

Pel que des de l'empresa.....es duran a terme unes línies d'actuació encaminades a este objectiu. Estes són:

1. L'estudi i anàlisi de les condicions de treball que puguen implicar riscos físics i psicosocials, la qual cosa pot potenciar les addiccions amb i sense substància. Considerar factors com l'ambient físic (temperatura, soroll, contaminació) i l'organització del treball (torns, càrregues, ritmes, estil de comandament, conciliació, promoció). Finalment, s'involucrarà als servicis de prevenció i al Comité de Seguretat i Salut per a identificar i elaborar formularis i mètodes de consultes dirigits a aplicar millores.

2. El desenrotllament d'accions d'informació, formació i sensibilització emmarcades dins de l'educació per a la salut, que afavorisca l'adquisició de conductes saludables.

• **Campanyes:** Divulgar informació clara sobre els riscos del consum d'alcohol i altres drogues, desmuntar mites i promoure hàbits saludables.

• **Jornades i xarrades:** Integrar missatges de prevenció en activitats formatives específiques i/o esdeveniments corporatius. Aprofitar també altres accions formatives per a llançar transversalment missatges sobre els riscos que ocasiona el consum de drogues o les conductes addictives.

• **Materials:** Utilitzar cartells, fullets i recursos facilitats per organismes públics o d'elaboració pròpia en col·laboració amb la unitat de prevenció de conductes addictives del municipi amb la finalitat de distribuir-los en les campanyes habilitades, emails, xarxes, jornades, taulons, adjunts a nòmina, etc.

• **Seguretat viària:** Reforçar missatges contra el consum d'alcohol i drogues en la conducció laboral i personal. Informant també de les sancions que impliquen estos consums a nivell legal i penal.

• **Menjador i espais comuns:** Promoure l'eliminació de l'alcohol de la dieta laboral

i destacar els beneficis d'una alimentació saludable com a prevenció.

• **Vigilància de la salut:** Aprofitar els reconeixements mèdics per a oferir orientació personalitzada. Especialistes sanitaris podran dirigir missatges motivadors, orientacions i assessorament personalitzat de promoció de la salut a aquelles persones que, en les anamnesis i/o proves realitzades, presenten indicis de consum de risc i/o perjudicial.

• Formar als diferents agents de l'organització que poden formar part de la comissió que duga a terme la supervisió del protocol. Estos poden ser comandaments intermedis, tècnics de prevenció de riscos laborals, personal sanitari, delegats de prevenció i direcció. Capacitar a aquelles persones que, per la seua posició en l'empresa, pogueren exercir un paper clau com a "mediadors" en el desenrotllament del programa. Recórrer als agents de la xarxa de prevenció i els servicis públics per a dur a terme estar formacions. Dotar finalment a la cadena de comandament i al personal tècnic de prevenció dels coneixements i habilitats suficients que els permeta detectar símptomes i signes en la forma de realització del treball que puguen tindre relació amb un consum perillós.

3. Actuacions dirigides al suport de la persona treballadora amb problemes associats a addiccions amb i sense substància.

• Facilitar l'accés a recursos interns o externs d'assessorament, tractament i rehabilitació.

• Garantir que sol·licitar ajuda no implica pèrdua de l'ocupació ni de drets adquirits.

• Dur a terme un acord de compromisos laborals amb el consens de les parts en el qual es reflectiran els compromisos acordats amb l'objectiu d'ajudar a la persona treballadora i facilitar una reincorporació després del tractament i la seua recuperació, adaptant en la mesura que siga possible el lloc de treball, per a evitar la recaiguda o continuïtat del consum o hàbit per part de l'empresa, si estiguera suposant un factor de risc per a la persona afectada.

• Afavorir la reincorporació laboral mitjançant mesures d'adaptació del lloc quan siga necessari.

4. Actuacions encaminades a eliminar, reduir o pal·liar els efectes associats a estes addiccions. Inclou també com a possible:

• La reducció de la demanda, consum i abús de drogues, a través d'accions d'informació i sensibilització.

• Limitació o reducció de l'oferta de consum a través del compliment de la normativa reguladora de la venda i consum de tabac i alcohol en les empreses.

• La reducció dels riscos associats al consum de drogues. Afavorint el consum responsable de substàncies fora dels espais de trabalho o durant la jornada laboral.

• Limitació o reducció del temps d'ús de les noves tecnologies, com a dispositius mòbils, tauletes, correu electrònic etc., en definitiva, regular el dret a la desconnexió digital dins i fora de l'empresa i l'ús indegut d'estos dispositius en el

lloc de treball. Fomentar la realització dels descansos necessaris per a evitar els danys físics i psicològics associats a l'ús excessiu de pantalles durant la jornada laboral. Així com les ajudes tècniques o mesures de protecció que han d'aplicar en el treball (Cadires, material ergonòmic, protectors de pantalles, etc.)

## COMPROMISOS DE L'EMPRESA I LA PLANTILLA

**1.** La direcció de l'empresa i els sindicats resumixen conjuntament que les drogodependències i addiccions:

a. Poden induir a una dependència física, psíquica, social i econòmica.
b. Poden ser tractada de manera satisfactòria si es prenen les mesures oportunes.
c. Poden afectar qualsevol persona.
d. Poden fer disminuir la capacitat de treball.
e. Poden establir tensions en les relacions socials i laborals.
f. Poden produir riscos laborals tant per a la persona com per al seu entorn.

**2.** El personal directiu, juntament amb el Comité d'Empresa/Representants Sindicals, han de vetlar pel compliment d'esta política de promoció de la salut a través de l'aplicació dels procediments d'actuació que s'establisquen. I en fer-ho, tenen en consideració el marc legal de la regulació de prevenció de riscos laborals en l'empresa.

**3.** És d'obligació tant de la plantilla com de l'equip directiu seguir la política i els procediments conjunts de la direcció i el comité d'empresa / representants Sindicals, per a previndre les addiccions amb i sense substància en el lloc de treball.

**4.** Les persones de la plantilla que puguen tindre algun problema relacionat amb el consum d'alcohol, altres drogues i addiccions sense substància podran sol·licitar assessorament i en fer-ho empresa i professional es comprometen a:

**5.** La persona ho fa en defense del seu ús, no suposant perill de pèrdua del seu lloc de treball, ni de cap dels seus drets adquirits.

**6.** Té dret al mateix tracte, respectuós i confidencial, que la resta de professionals que tinguen altres problemes de salut.

**7.** Tot professional, en el seu procés de reinserció, tindrà garantit el manteniment del lloc de treball.

**8.** S'establiran les mesures necessàries per a aconseguir la conscienciació de professionals que, tenint addiccions amb i/o sense substància, no han pres consciència del seu problema.

**9.** Esta política s'aplicarà a tots els nivells de l'empresa (directius, comandaments intermedis i resta de la plantilla).
10. Cap persona podrà ser obligada a participar en el Programa/Protocol. Tota

**10.** Cap persona podrà ser obligada a participar en el Programa/Protocol. Tota participació promoguda per l'empresa en esta matèria serà voluntària.

**11.** La Comissió Tècnica formada prèviament per a la implantació d'este protocol establirà els procediments d'actuació del protocol i el revisarà i avaluarà de manera periòdica.

**12.** Es promourà la participació de tota la plantilla en la implantació correcta del protocol.

**13.** Es durà a terme l'elaboració i difusió d'una enquesta diagnòstic de caràcter voluntari i confidencial en tots els sectors de l'empresa. L'enquesta inclourà percepció del consum, d'incidència de factors de risc en les condicions de treball i de conseqüències del consum en l'àmbit de treball. Sobre la base del diagnòstic de situació realitzat s'identificaran les condicions laborals que es constituïxen en factors de risc que incidixen en el consum d'alcohol o drogues. Elaborant, sobre la base dels resultats, proposta de millora de les condicions de treball que puguen ser adaptades en funció de les característiques concretes de l'empresa, a realitzar en jornades de treball amb les persones integrants del grup de referents capacitats o que formen part de la comissió en la matèria.

# PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Aquí tienes el fragmento sin formato, manteniendo los párrafos y la numeración:

1. Este protocol pretén utilitzar-se abans d'imposar mesures disciplinàries a la plantilla. La implantació d'este protocol servirà per a previndre l'aplicació de mesures disciplinàries a conseqüència de problemes relacionats amb les drogues o conductes addictives per part de la plantilla.

2. Està consensuat per la Direcció de l'empresa i el Comité d'Empresa, representació sindical o persones especialistes en riscos laborals.

3. Forma part de la política de salut laboral en matèria de drogodependències i addiccions de l'empresa.

4. És de caràcter confidencial, conforme a l'article 22 de la LPRL. Cap persona que participe en el tractament ha de revelar dades del personal sense l'expressa autorització per escrit de la persona. Les dades mèdiques només podran ser utilitzats per a fins estrictament terapèutics.

5. És un programa integral, enfocat a la salut física i psíquica de tota la plantilla, vinculat a servicis interns i externs de l'empresa, de tractament, rehabilitació i reinserció. S'estructura a través de diferents programes mitjançant els quals s'abordarà la prevenció, el tractament, la rehabilitació i reinserció.

6. El personal que participa, està degudament format i compta amb informació i experiència professional.

7. És gratuït. Els costos derivats de la implantació i funcionament del protocol seran assumits per l'empresa i mai recauran sobre la plantilla.

# ALGUNS INDICADORS GENERALS PER A L'ABORDATGE DEL PROBLEMA

## 1. Indicadors físics i psicològics

| Indicadores específicos de ESTIMULANTES | Indicadores específicos de CANNABIS | Indicadores específicos de ALCOHOL |
|---|---|---|
| **Síntomas físicos a corto plazo:**<br>• Dilatación de pupilas.<br>• Sudoración excesiva.<br>• Alta temperatura corporal.<br>• Taquicardia, hipertensión.<br>• Tensión mandibular (con éxtasis o speed).<br>• Lesiones en la nariz (con sustancias esnifadas): Tabique nasal deteriorado, hemorragias, rinorreas o moqueo. | **Síntomas físicos a corto plazo:**<br>• Somnolencia.<br>• Enlentecimiento motor (reflejos disminuidos).<br>• Ojos rojos y vidriosos.<br>• Sequedad de boca. | **Síntomas físicos a corto plazo y por orden de aparición en el tiempo y en relación con la concentración en el organismo son:**<br>• Desinhibición.<br>• Euforia.<br>• Relajación.<br>• Aumento de la sociabilidad.<br>• Dificultad para hablar.<br>• Dificultad para asociar ideas.<br>• Descoordinación motora.<br>• Intoxicación aguda: pueden variar según peso, edad y estado de salud. |
| **Síntomas físicos a corto plazo:**<br>• Agitación psicomotriz (excesivamente inquieto, "espitoso").<br>• Cambios bruscos de humor.<br>• Dificultad para acudir al trabajo y/o concentrarse (especialmente los lunes).<br>• Períodos o episodios de aparente depresión.<br>• Dificultades para dormir, o dormir en exceso.<br>• Adelgazamiento asociado a pérdida de apetito. | **Síntomas físicos a corto plazo:**<br>• Euforia.<br>• Tendencia a la risa fácil.<br>• Alteración del sentido del tiempo.<br>• Alteraciones de la memoria.<br>• Alteraciones en el discurso (lagunas, frases inconclusas).<br>• Falta de concentración y agilidad mental.<br>• Embotamiento, introversión acusada.<br>• Excesivo apetito, "hambre de azúcar". | **Otros síntomas**<br>• Cansancio, indiferencia, pasividad.<br>• Ojeras, ojos enrojecidos.<br>• Cambios bruscos de humor.<br>• Inhibición de culpas y responsabilidades.<br>• Rechazo de ofertas de ayuda. |

**Fuente:** *Tabla extraída de El Alcohol y Otras Drogas En el Ámbito Laboral. Una realidad que afron-tar Mutua Navarra*

**2.** Dificultats per a mantindre hàbits quotidians: Assistència al treball, alteració en somni, menjars, etc.

**3.** Baixada brusca en rendiment laboral.

**4.** Conflictivitat creixent i desproporcionada, faltes de respecte en el treball, no seguix les directrius de manera intencionada, actitud desafiadora, etc.

**5.** Comportaments violents o desinhibits.

**6.** Desconfiança excessiva cap a altres persones (resta de la plantilla, familiars, etc.) Verbalització d'idees paranoides a la resta de l'equip.

**7.** Augment de freqüència i/o intensitat de les mentides.

**8.** Descontrol material: Gastos no justificats, per exemple: sol·licitud d'acomptes del sou continuats, aparició o pèrdua d'objectes valuosos detecció d'ús indegut o robatori de diners, petició freqüent de diners a companys de treball.

**9.** Tinença de substàncies (pols, tauletes, pastilles) o accessoris (paperet, rulos, balances, llistes de persones amb quantitats econòmiques) per al consum o trànsit.

**10.** Uns certs paràmetres analítics descompensats, si bé no són determinants, però sí orientatius de possibles alteracions fisiològiques associades, especialment, al consum d'alcohol. Si bé la determinació de CDT no és rutinària en gran nombre d'àrees assistencials, es considera que la determinació conjunta de GGT i VCM permetria classificar a dos terços de las persones malaltes.

## PASSOS A SEGUIR PER A L'ABORDATGE INDIVIDUALITZAT

### PROTOCOL PREVENCIÓ EN L'EMPRESA

**PAS 1**

**DETECCIÓ I CONFIRMACIÓ INICIAL**

Identificació del problema, cerca d'evidències objectives, confidencialitat.

**PAS 2**

**PRIMER ACOSTAMENT I ENTREVISTA CONFIDENCIAL**

Reunió privada per a escoltar i comprendre la situació, informar sobre drets i protocol.

**PAS 3**

**VALORACIÓ TÈCNICA I ESPECIALITZADA**

Avaluació clínica amb consentiment de la persona treballadora, entrevista amb el personal format, confidencialitat estricta, derivació amb especialistes.

**PAS 4**

**DISSENY DEL PLA D'INTERVENCIÓ INDIVIDUALITZAT**

Pla escrit elaborat conjuntament amb la persona treballadora, equip tècnic i, si és el cas, RRHH. Contindrà objectius, mesures de suport, adaptació laboral i revisions.

**PAS 5**

**IMPLEMENTACIÓ DEL PLA I SEGUIMENT**

Posada en marxa del pla, ajust de mesures en cas necessari, tractament intensificat o derivació.

**PAS 6**

**REINCORPORACIÓ PLENA I TANCAMENT DE PLA**

Reincorporació completa al lloc, documentació de la finalització sense conseqüències disciplinàries i possibilitat de suport continuat.

upcca@lapobladevallbona.es

**1. Detecció i confirmació inicial:**
Les persones que poden detector el problema són:
El personal sanitari dels servicis mèdics d'empresa: bé directament a través d'entrevista personal o de manera indirecta per comentaris en els centres de treball.

Terceres persones: companys de treball, supervisors, etc., (per a això es requerix que estes persones estiguen sensibilitzades i instruïdes en la detecció precoç dels símptomes i signes més habituals de consums de risc de substàncies psicoactives).

Responsables de Recursos Humans: a través d'indicadors indirectes com a índexs d'absentisme, absències, rendiments, conflictes, qualitat del treball, etc. Personal sanitari de l'àrea de vigilància de la salut: a través dels reconeixements mèdics: (marcadors biològics, etc.).

Per consulta de la persona treballadora a les àrees sanitàries o la comissió de prevenció d'addiccions de l'empresa.

Des de les àrees de Prevenció de Riscos: solen sospitar-se situacions de risc vinculades a esta problemàtica en les investigacions de les causes i circumstàncies desencadenants d'accidents o incidents.

Membres del comité de seguretat i salut, i/o representants de la plantilla.

Abans d'iniciar qualsevol acció, és imprescindible comptar amb evidències objectives que indiquen un possible consum o conducta de risc, evitant basar-se en rumors o percepcions subjectives.

La detecció ha de ser gestionada pel servici de prevenció propi o alié i l'àrea de RH, en coordinació amb el Comité de Seguretat i Salut, respectant sempre la confidencialitat.

**2. Primer acostament i entrevista confidencial**

El tractament serà individualitzat en tot moment. Es garantirà l'anonimat de les persones que donen la veu d'alarma en cas de no ser part de l'equip directiu o sanitari i que ho sol·liciten de manera expressa.

Totes les persones que formen part de l'empresa tenen el deure i la responsabilitat ètica de col·laborar per a la detecció del problema.

L'empresa es compromet a no dur a terme mesures disciplinàries dirigides al personal, com ja s'ha indicat de manera expressa.

Un representant designat per la comissió (normalment RH o el comandament directe, acompanyat per un delegat de prevenció si és procedent) concertarà una reunió privada amb la persona treballadora.

La trobada se centrarà en escoltar i comprendre la situació, evitant juís o retrets.

S'explicarà que l'objectiu és preventiu i de suport, no sancionador.

S'informarà la persona treballadora sobre el protocol, els seus drets (confidencialitat,

voluntarietat, manteniment del lloc) i els recursos disponibles.

**3. Valoració tècnica i especialitzada**

Amb el consentiment de la persona treballadora, es realitzarà una avaluació clínica per part del personal sanitari del servici de prevenció o professionals externs especialitzats en addiccions.

Esta valoració permetrà determinar el tipus i gravetat del problema, les possibles causes laborals associades i la necessitat d'intervenció terapèutica.

Els resultats d'esta avaluació seran estrictament confidencials i no s'incorporaran a l'expedient laboral. Un procés addictiu i de rehabilitació té diverses etapes. La desintoxicació és la fase en la qual, superant-se les conseqüències i símptomes d'ell síndrome d'abstinència, implica que, en alguns casos, siga necessari l'internament. La deshabituació és una altra etapa encaminada a facilitar el no consum, ús i per un altre, la reconstrucció de la vida personal i social del treballador.

El tractament i la rehabilitació han de dur-se a terme basats en el diagnòstic i recomanacions mèdiques, així com amb el consentiment del treballador i el suport dels seus familiars.

L'empresa es compromet al fet que l'o la professional que no puga compaginar el tractament amb l'activitat laboral, s'acollirà a una IT per les causes derivades de la dependència que sí que estan reconegudes com a malaltia comuna.

**4. Disseny del pla d'intervenció individualitzat**

Per a poder garantir el suport professional a la persona afectada, es durà a terme un pla que serà elaborat conjuntament per la persona treballadora, l'equip tècnic (servici de prevenció i especialistes en addiccions) i, quan corresponga, RH. Este arreplegarà els següents punts:

Objectius concrets (per exemple, abstinència, reducció de consum, control d'ús tecnològic).

Mesures de suport: tractament mèdic, teràpia psicològica, participació en programes d'ajuda.

Adaptacions laborals: reducció temporal de jornada, canvi de torn, reassignació de tasques de menor risc.

Terminis i revisions: dates per a seguiment i avaluació d'avanços.

El pla serà voluntari i firmat per les dos parts (empresa i treballador/a).

La derivació s'ajustarà a les necessitats del cas i realització d'un seguiment del procés.

**5. Implementació del pla i seguiment**

S'iniciaran les mesures previstes, amb un seguiment regular per part del responsable

designat (mútua o comissió).

Les reunions de seguiment seran privades, enfocades a valorar progressos, resoldre dificultats que puguen sorgir i reforçar la motivació.

El personal implicat garantirà el respecte i la no discriminació a la persona treballadora.

Durant este procés es garantirà el manteniment del lloc de treball i dels drets adquirits de la persona que s'incorporen al procés i seguisca els acords establits per les parts.

Autoritzar les absències necessàries arreplegades en conveni com a visites mèdiques per a assistir als servicis externs de tractament o convalescència. En cas de no cobrir-se amb estos permisos, l'empresa arribarà a un acord amb el treballador per a garantir la seua assistència sense que això repercutisca negativament la empresa.

Es valorarà el canvi o adequació temporal de les funcions del lloc de treball, si fora possible, que han d'estar exempta de risc a l'addicció fins a la completa recuperació del treballador.

Si el progrés és favorable, es podrà avançar cap a la reincorporació plena sense restriccions.

Si no hi ha millora, es valorarà la intensificació del tractament o la derivació a altres recursos externs més especialitzats (per exemple, comunitat terapèutica, hospital de dia).

**6. Reincorporació plena i tancament del pla**

Una vegada aconseguits els objectius establits, es procedirà a la reincorporació completa al lloc habitual.

La finalització del pla es documentarà internament, sense que això genere antecedents disciplinaris.

La persona treballadora podrà continuar comptant amb suport puntual de l'empresa en cas de necessitar-ho.

Encara que el pla s'haja tancat, l'empresa podrà mantindre un contacte preventiu per a reforçar l'estabilitat laboral i personal de la persona treballadora, podent-se promoure la participació d'esta en accions de promoció de la salut i prevenció amb l'objectiu d'evitar recaigudes.

Es pot proposar dur a terme un informe d'avaluació per part de la comissió per a establir si són necessàries les millores i valorar l'eficiència del pla. Per a l'elaboració d'este informe és important comptar amb l'opinió de la persona implicada en el procés i dels seus familiars o persones de referència.

# BIBLIOGRAFIA


• De drogodependencias, S. C. de S. L. D. (2009). Orientaciones sobre Intervención sindical en drogodependencias. Gob.es.

https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/Comisiones_Obreras_-CC.OO.-_(2009)_Orientaciones_sobre_intervencion_sindical_en_drogodependencias.pdf

• De Drogodependencias y otras adicciones, P. R. (2003). Mano a mano Programa para la prevención y asistencia de las drogodependencias en el medio laboral. Gob.es.

• De Sanidad Política E Igualdad, U. Y. M. (2009). GUÍA PREVENCIÓN DE LAS DRO-GODEPENDENCIAS EN TRABAJADORES-AS DE ATENCIÓN PRIMARIA. Gob.es. https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/GuiaPrevDrogAtencionPrimaria.pdf

• UGT. (2017). PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS DROGO-DEPENDENCIAS Y ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL. Ugt.es. https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galera%20Publicaciones/guia_protocolo_prevencion_adicciones_UGT.pdf

• España. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Labora-les. Boletín Oficial del Estado, n.º 269, de 10 de noviembre de 1995. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292

• Comunitat Valenciana. (2015). Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana. Publicada en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, núm. 7434, de 31 de diciembre de 2014; y en el Boletín Oficial del Estado, núm. 35, de 10 de febrero de 2015. Entrada en vigor: 1 de enero de 2015. Última actualiza-ción disponible: 31 de mayo de 2025

• Layos, J. A. A. (2024, septiembre 12). Legislación, Normativas y Recomendaciones Sindicales. EnferPuntual. https://enferpuntual.es/legislacion-normativas-y-recomendaciones-sindicales-sobre-el-consumo-de-alcohol-y-drogas-en-el-entorno-laboral-en-espana-y-europa/

• Navarra, M. (2011). ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL. UNA REALIDAD QUE AFRONTAR. Mutuanavarra.es. https://www.mutuanavarra.es/wp-content/uploads/2019/01/-Gu%C3%ADa-El-alcohol-y-otras-drogas-en-el-%C3%A1mbito-laboral.-Una-realidad-que-afrontar.pdf

# AMB LA COL·LABORACIÓ DE TOTES LES PERSONES, PODEM FER POSSIBLES ENTORNS LABORALS SANS I SEGURS

SUMEM PREVENCIÓ