

Elementos de consenso para el desarrollo de programas de prevención e intervención en adicciones en el entorno laboral

Consensus elements for the development of addiction prevention and intervention programs in the workplace

Luisa María López Sánchez, en nombre del Grupo de Trabajo Laboral del CEDOA

Este documento es fruto del trabajo en el curso 2024-25 del Grupo de Trabajo Laboral del Consejo Español de Drogodependencias y otras adicciones (CEDOA), en el que han participado: David García de la Cal (Asociación Proyecto Hombre), Jorge Martín Blanco (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE), Miguel Canales Gutiérrez (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, CEPYME), Ramón Gil Domínguez (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, UGT), Leyre de la Peña Perea (Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, AEEMT), Lidia Segura García (Subdirección General de Adicciones, VIH, ETS y Hepatitis Viricas, Departament de Salut, Generalitat de Catalunya), Luisa María López Sánchez (Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, DGPNSD), María Jesús Otero Aparicio (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST) y Vania Vega Infiesta (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO).

Publicado originalmente en https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/2025/2025_CEDOA_Laboral.pdf

Fechas · Dates

Recibido: 16/01/2025
Aceptado: 09/02/2025
Publicado: 18/07/2025

Correspondencia · Corresponding Author

Luisa M^a López Sánchez
Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Ministerio de Sanidad. Plaza de España 17. 28008 Madrid.
lmlopez@sanidad.gob.es

Abstract

The labor-focused working group of the Spanish Council on Drugs and Addictions (CEDOA, by its Spanish acronym), composed of experts from health, union, and business sectors, has produced a consensus document outlining 12 essential elements for workplace addiction prevention and intervention. It affirms that working against addictions in the workplace is a shared commitment involving all stakeholders. Disseminating the reality is the first step in addressing addictions, alongside recognizing that substance use disorders and behavioral addictions are treatable conditions. Prevention requires promoting protective work environments, understanding associated sociodemographic factors, and generating knowledge and establishing indicators. Companies and organizations are key players and should develop comprehensive strategies. In this context, an Addiction Prevention Plan (APP) helps companies, strengthens preventive culture, and confirms that any worker can be an agent of change with proper support. Finally, recognizing the efforts of companies and establishing alliances with the community are essential to ensuring a coordinated, sustainable approach.

Antecedentes

El entorno laboral puede ser un espacio apropiado para abordar los problemas derivados del consumo de drogas y las adicciones. Por este motivo, en la construcción del vigente Plan de Acción sobre Adicciones se incluyó el objetivo de promover acciones en el ámbito laboral. Con este fin, se planteó en el órgano asesor del Plan Nacional sobre Drogas, el Consejo Español de Drogas y Adicciones (CEDOA)⁽¹⁾, encomendar a uno de sus grupos de trabajo permanentes que se centra en el medio laboral explorar las posibles iniciativas de prevención. El grupo cuenta con la presencia de personas expertas del sector sanitario y de salud laboral, del ámbito sindical, y vinculadas a las organizaciones patronales. A lo largo de los cursos 2022-23 y 2023-24, el grupo recibió a profesionales y expertos que presentaron diversas experiencias innovadoras y prometedoras en diversas empresas y territorios, así como revisiones de lo que constituye el consenso científico y profesional en este campo. Muchas de ellas se han realizado en sectores como el transporte donde el consumo de sustancias puede plantear riesgos mayores no solo al consumidor, sino también a otras personas. Tras analizarlas, se constató que en general parecían tener algunos elementos compartidos, y por ello se planteó ver de acordar los contenidos que debería tener un programa o plan de prevención o respuesta a las adicciones en las empresas. El grupo de trabajo del CEDOA abordó el tema a lo largo del curso 2024-25, en diversas sesiones de trabajo, que permitieron definir unas consideraciones previas a modo de marco contextual, y un documento concreto de doce puntos a modo de compromisos compartidos. Este documento se presentó en el pleno del CEDOA en su reunión del 18 de junio de 2025, que le otorgó su aprobación. El documento se hizo público en el portal de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (DGPNSD)⁽²⁾, y se presenta a continuación.

Consideraciones previas

Como en el conjunto de la sociedad, en el ámbito laboral también se reflejan las consecuencias derivadas del consumo de sustancias (alcohol, cánnabis, fármacos, etc.) o de otras prácticas susceptibles de producir adicción (juegos de apuestas, videojuegos, internet, etc.). Tanto la adicción como otros efectos vinculados a estos consumos y prácticas pueden afectar gravemente en primer lugar a la salud de la persona y a su entorno sociofamiliar, así como a diferentes aspectos en el ámbito laboral: desempeño, absentismo, siniestralidad, bajas laborales, descenso de la productividad, conflictividad, pérdidas o daños materiales y a terceros, etc. Estos efectos suelen aparecer con mayor probabilidad en función de la exposición, la frecuencia e intensidad de los consumos o prácticas, además de otros factores personales, familiares o sociales, laborales, o de una combinación de estos elementos.

Las encuestas^(3,4) evidencian que el consumo de sustancias y otras prácticas susceptibles de generar adicción están presentes en la población activa. Cabe destacar, sin embargo, que los datos indican que tener trabajo actúa como factor protector ante las mismas. Parece deseable que las políticas en este ámbito velen por que las personas con problemas asociados a consumos o prácticas con potencial adictivo puedan afrontarlos y resolverlos manteniendo su puesto de trabajo.

La actual Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027⁽⁵⁾ y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva⁽⁶⁾ definen un marco apropiado para promover entornos laborales libres de consumos y prácticas con potencial adictivo, y facilitar que las empresas implanten programas que permitan identificar y ayudar a las personas trabajadoras con estos problemas y garantizar su recuperación y la reincorporación al lugar de trabajo, en su caso. Los planes de prevención e intervención en adicciones deben enmarcarse en esta perspectiva y coordinarse con las distintas políticas empresariales, entre ellas la política de prevención de riesgos laborales de la organización, trabajándose de forma transversal.

En este contexto, se plantea este documento del Grupo de Trabajo Laboral del CEDOA. Tras una revisión de experiencias y buenas prácticas y del intercambio y debate entre diversos actores, este grupo propone un conjunto de compromisos de consenso compartidos por todas las entidades representadas en el mismo, para presentarlo al CEDOA. Su objetivo final es servir de referencia y de punto de partida en la elaboración de planes de prevención y actuación frente a adicciones en el ámbito laboral, de modo que, en el futuro, esta práctica se pueda ir ampliando a más empresas y sectores, beneficiando así a más personas trabajadoras.

Compromisos compartidos en el ámbito laboral

1. **Trabajar contra las adicciones en el ámbito laboral es un compromiso común.** Las adicciones con y sin sustancia son una preocupación social, sanitaria y laboral de primer orden. Para prevenir su aparición y reducir su prevalencia en el ámbito laboral, las personas trabajadoras, las empresas, los servicios de prevención, las entidades especializadas, las administraciones públicas, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y los agentes sociales deben aunar esfuerzos.
2. **Difundir la realidad es el primer paso para enfrentar las adicciones y ayudar a las personas trabajadoras con consumos y prácticas susceptibles de generar adicción.** Los datos de la última encuesta en el medio laboral muestran que una amplia mayoría de la población laboral opina que el consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral es un problema importante. Además, se identifica un amplio margen para mejorar la formación e información del personal trabajador en este terreno. El conocimiento y la difusión de estos datos puede fomentar la sensibilización de todas las partes para pasar a la acción.
3. **Los trastornos por uso de sustancias y por adicciones comportamentales son enfermedades tratables.** Las personas trabajadoras afectadas pueden mejorar con una asistencia apropiada. Es deseable combatir su estigmatización, proporcionar apoyo, promover su incorporación a programas de recuperación integrales, fomentar su empleabilidad, así como adoptar cualquier otra medida que facilite su recuperación, teniendo en cuenta los medios y recursos disponibles en cada caso.
4. **Se han de fomentar contextos de trabajo que protejan frente al consumo de sustancias y otras prácticas susceptibles de generar adicción.** Una adecuada gestión de las características del trabajo evita que estas puedan convertirse en factores de riesgo para las personas trabajadoras. En este sentido, es esencial asegurar que el contexto de trabajo sea saludable, equilibrado y que favorezca el bienestar general del personal trabajador.
5. **Comprender los factores sociodemográficos asociados al consumo de sustancias y otras prácticas susceptibles de generar adicción es de utilidad en el diseño de estrategias de prevención e intervención de adicciones en el entorno laboral.** Algunos aspectos personales, familiares, educativos, socioeconómicos y culturales, podrían influir en el inicio y mantenimiento de consumos y prácticas susceptibles de generar adicción. Conocer la incidencia de estos factores en las conductas adictivas, permite a las empresas diseñar estrategias de prevención y/o intervención desde un enfoque más eficaz y centrado en la persona. Estas deben enfocarse siempre desde la profesionalidad, el respeto y la confidencialidad.
6. **Generar conocimiento y establecer indicadores relacionados con los consumos y prácticas susceptibles de generar adicción es imprescindible para**

avanzar en la prevención de adicciones. Es deseable impulsar la investigación para disponer de evidencias que permitan conocer qué factores de riesgo y de protección laborales pueden estar más relacionados con el consumo de sustancias y otras prácticas susceptibles de generar adicción, en aras de implementar medidas preventivas eficaces y así mejorar la seguridad y salud de todo el personal trabajador.

7. **Las empresas y organizaciones son protagonistas en la prevención de adicciones en el ámbito laboral.** Las empresas y organizaciones están llamadas a ser un ámbito propicio para prevenir y combatir el consumo de sustancias y prácticas susceptibles de generar adicción, ya que sintetizan elementos que vinculan a las personas a lo largo de la vida, contribuyen al desarrollo personal, profesional y social de las mismas, les proporcionan identidad y sentido de pertenencia y, en definitiva, son promotoras de salud.
8. **Un Plan de Prevención de Adicciones (PPA) ayuda a las empresas y proporciona seguridad a todas las personas implicadas.** Las empresas, en función de sus características y recursos, deberían valorar el establecimiento o desarrollo de un Plan de Prevención de Adicciones (PPA), que aborde desde medidas de prevención dirigidas a toda la organización (sensibilización, información, formación, etc.), hasta el acompañamiento individual en el acceso a tratamiento y el apoyo a la reincorporación laboral siempre que sean posibles. Dicho plan ha de garantizar la confidencialidad, ser impulsado por la Dirección, asumido por toda la línea jerárquica, participado por las personas trabajadoras o sus representantes y conocido por todas las personas trabajadoras.
9. **Generar una cultura de prevención de adicciones a través de las políticas empresariales.** Un PPA debería integrarse en las políticas empresariales, en especial en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, estar dotado de recursos económicos y personales, indicar funciones, incluir medidas de prevención así como el flujo de acciones ante un caso de adicción, registrar las actuaciones y posibilitar e implantar un seguimiento de su eficacia y resultados, a través de algún Grupo de trabajo o Comité de seguimiento creado ad hoc o integrado en algún comité existente como el de Seguridad y Salud, generando cultura empresarial frente a las adicciones.
10. **Cualquier persona trabajadora es un agente de cambio en la prevención de adicciones si dispone de la información, formación y capacitación adecuadas.** Es necesario formar e informar a todo el personal trabajador sobre los riesgos que suponen el consumo de sustancias y otras prácticas susceptibles de generar adicción para la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas y/o para terceros y para la propia empresa, así como capacitarlas en el reconocimiento de esta problemática y en cómo actuar, asumiendo las funciones contenidas en el PPA en cada caso.
11. **Reconocer la labor de empresas y organizaciones en la lucha contra las adicciones debería ser un compromiso sociolaboral compartido.** Sería deseable reconocer la contribución social de empresas y organizaciones en la

erradicación y prevención de las adicciones, arbitrando medidas de reconocimiento por los recursos humanos y materiales desplegados, por las buenas prácticas que pueden servir de espejo para otras empresas con las que se relacionan, a través de cualquier medida que pueda contemplarse y desarrollarse.

12. **Establecer alianzas con los recursos disponibles en la Comunidad.** Es necesario establecer sinergias y alianzas con la Comunidad en la que se integran las empresas y organizaciones para que los recursos públicos y privados disponibles puedan ser utilizados y optimizados en la lucha contra las adicciones, muy especialmente para las PYME y microempresas que, en general, disponen de menos recursos propios para afrontar estas situaciones.

Perspectivas

Como puede apreciarse, el resultado del trabajo del grupo es un documento basado en el consenso que puede servir de referencia para el desarrollo de programas o planes de prevención en las empresas, fruto de la perspectiva diversa que proporciona la composición de grupo (con personas vinculadas a las organizaciones sindicales y patronales y profesionales sanitarios y de prevención de riesgos laborales). En él se proponen unas líneas estratégicas para prevenir las adicciones (con y sin sustancia) en el entorno laboral, destacando su potencial impacto en la salud, productividad y clima laboral.

Plantea unos compromisos que abarcan a empresas, trabajadores y entidades públicas, para promover unos planes de prevención integrales y coordinados. Subraya la importancia de la sensibilización, la formación, la no estigmatización, y el trabajo conjunto como ejes fundamentales para una cultura laboral saludable.

Se espera que proporcione elementos que favorezcan iniciativas basadas en el consenso entre los diversos actores y que puedan generar proyectos basados en una perspectiva integral y equilibrada sobre el consumo de sustancias psicoactivas y las conductas con potencial adictivo, así como de sus consecuencias adversas en nuestro país. Esto debería favorecer una mejor comprensión social del fenómeno, un debate social sustentado en datos, así como mejorar los esfuerzos de planificación y evaluación de programas e intervenciones.

Referencias

1. Portal Plan Nacional sobre Drogas - Consejo Español de Drogodependencias y otras adicciones. Disponible en: <https://pnsd.sanidad.gob.es/>
2. Definiendo los ejes básicos para la elaboración de planes de prevención de adicciones (PPA) en las empresas y organizaciones. Disponible en: https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/publicaciones/catalogo/bibliotecaDigital/publicaciones/pdf/2025/2025_CEDOA_Laboral.pdf

- 3.** Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones. Encuesta 2019-2020 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Madrid: Ministerio de Sanidad; 2021. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibp-cajpcgclefindmkaj/https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2021_OEDA_InformeLaboral_2019_2020.pdf
- 4.** Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones. Informe sobre Adicciones Comportamentales y Otros Trastornos Adictivos 2024: Indicador admitidos a tratamiento por adicciones comportamentales. Juego de azar, uso de videojuegos, uso problemático de internet y otros trastornos adictivos en las encuestas de drogas en España EDADES y ESTUDES. Madrid: Ministerio de Sanidad. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas; 2024. Disponible en: https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2024_OEDA_Informe_AdiccionesComportamentales.pdf
- 5.** Gobierno de España. Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2023. Disponible en: <https://www.insst.es>
- 6.** Gobierno de España. V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT); 2023. Disponible en: <https://www.ceoe.es>