

CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN ADICCIONES

“Las adicciones son una manera de usar mal el cerebro”

José Antonio Marina

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. OBJETIVO DEL INFORME	4
1.2. IMPORTANCIA DE ABORDAR LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL	5
1.3. MARCO CONCEPTUAL	6
1.4. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	7
1.5. ¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS?	8
1.5.1. Nivel europeo	9
1.5.2. Nivel nacional	12
1.5.3. Nivel Comunitat Valenciana	16
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO, LEGAL Y NORMATIVO	19
2.1. MARCO NORMATIVO SOBRE ADICCIONES EN EL TRABAJO EN ESPAÑA	19
2.2. CONVENIOS	23
2.3. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONSUMO DE DROGAS EN PUESTOS DE TRABAJO	26
3. TIPOS DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL	29
3.1. ADICCIONES A SUSTANCIAS	29
3.1.1. Adicciones a sustancias en el puesto de trabajo	29
3.1.2. Adicciones a sustancias en la secundaria española	32
3.1.3. Relación entre las adicciones a sustancia entre los menores y su afectación en el ámbito laboral	33
3.2. ADICCIONES CONDUCTUALES	34
3.2.1. Adicciones conductuales en el puesto de trabajo	35
3.2.2. Adicciones conductuales entre menores	36
3.2.3. Relación entre las adicciones conductuales entre menores y su afectación en el ámbito laboral	37
4. IMPACTO DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO	41
4.1. EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS	41
4.2. CONSECUENCIAS PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA SEGURIDAD LABORAL	43
4.3. IMPACTO EN EL ABSENTISMO Y EL PRESENTISMO	46
4.4. COSTES ECONÓMICOS PARA LAS EMPRESAS Y EL SISTEMA DE SALUD	47
5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	51
5.1. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN EL ENTORNO LABORAL	51
5.1.1. Diseño y comunicación de políticas claras	52
5.1.2. Formación y sensibilización de empleados/as	55
5.2. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	58
5.2.1. Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo del INVASSAT	58
5.2.2. Buenas prácticas empresariales	60
5.3. COLABORACIONES Y ACUERDOS	64
6. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	68
6.1. IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES	68
6.2. V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC) Y SU APLICACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES	68
6.3. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027	69
6.4. ESTRATEGIA DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2025-2029	69
6.5. FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	69
6.6. APOYO A LOS TRABAJADORES/AS Y RECURSOS DE ASISTENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	70
6.7. CONCLUSIÓN	70
7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	73

7.1. DETECCIÓN PRECOZ Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	75
7.1.1. <i>Procedimiento de detección y vigilancia</i>	75
7.1.2. <i>Estudios sobre patrones de consumo</i>	76
7.2. ASISTENCIA Y TRATAMIENTO.....	77
7.2.1. <i>Programas de asistencia al empleado (PAE)</i>	78
7.2.2. <i>Protocolos de intervención y retorno al trabajo</i>	78
7.3. MODIFICACIÓN DEL ENTORNO LABORAL.....	79
7.3.1. <i>Mejora de las condiciones laborales</i>	80
7.3.2. <i>Estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar</i>	82
8. ESTUDIOS Y ANÁLISIS COMPARATIVOS.....	84
8.1. COMPARATIVA DE ESTRATEGIAS A NIVEL EUROPEO.....	84
8.1.1. <i>Estudios y estadísticas de la Unión Europea</i>	84
8.1.2. <i>Comparativa de los diferentes Estados Miembros</i>	87
8.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	88
8.2.1. <i>Encuestas</i>	88
8.2.1.1. <i>Encuesta sobre adicciones para los departamentos de Recursos Humanos</i>	88
8.2.1.2. <i>Encuesta sobre adicciones para trabajadores/as</i>	89
8.2.1.3. <i>Conclusiones – el porqué de las diferentes perspectivas</i>	90
8.2.2. <i>Focus Group realizados</i>	91
8.2.2.1. <i>Focus Group empresarial y expertos: estudio criterios empresariales para la</i> <i>prevención e intervención en adicciones</i>	91
8.2.2.2. <i>Focus Group grupo de expertos</i>	93
8.2.3. <i>Entrevistas</i>	95
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
9.1. SÍNTESIS DE HALLAZGOS.....	99
9.1.1. <i>Adicciones en el entorno laboral: una problemática creciente y compleja</i>	99
9.1.2. <i>Marco normativo y doctrinal sobre adicciones en el entorno laboral</i>	100
9.1.3. <i>Impacto en la productividad, la seguridad y los costes empresariales</i>	101
9.1.4. <i>Estrategias de prevención: un enfoque integral</i>	102
9.1.5. <i>Estrategias de intervención: detección precoz y programas de apoyo</i>	103
9.1.6. <i>Impacto y evaluación de las estrategias comparativas</i>	104
9.1.7. <i>Conclusión</i>	105
9.2. RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS Y LEGISLADORES.....	105
9.2.1. <i>Recomendaciones para las empresas</i>	106
9.2.2. <i>Recomendaciones para los legisladores</i>	112
9.3. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN.....	115

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo del informe

El objetivo principal del presente informe es el de profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica y tener información sobre las adicciones en las empresas, para lo que se realizará un diagnóstico de situación, así como propuestas de líneas de actuación y de mejora en el ámbito de la seguridad y salud laboral, teniendo especialmente en cuenta el Marco Estratégico de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud Laboral 2023-2027, la estrategia valenciana sobre drogodependencias y otros trastornos adictivos (III plan estratégico de drogodependencias y otros trastornos adictivos) y el recientemente aprobado Plan Valenciano de Salud Mental y Adicciones 2024-2027.

El presente informe, además, tiene como objeto resumir el trabajo realizado sobre el estudio denominado “criterios empresariales en prevención e intervención en adicciones en el puesto de trabajo”. Además, en dicho contexto también pretendemos ofrecer una visión integral y exhaustiva sobre las adicciones en el ámbito laboral, abordando tanto la prevención como la intervención desde el punto de vista empresarial.

En primer lugar, buscamos proveer información técnica especializada para realizar un diagnóstico que permita desarrollar políticas y programas eficaces en la prevención e intervención de adicciones en el ámbito laboral. La meta es asegurar que las empresas dispongan de información y herramientas necesarias para implementar estrategias basadas en las mejores prácticas y en la evidencia científica disponible.

Para lograr este objetivo, nos hemos planteado otros objetivos más específicos que comienzan por realizar un diagnóstico integral del entorno laboral. Para ello, hemos evaluado el entorno de trabajo de las empresas para identificar factores de riesgo y protectores asociados a las adicciones. Este diagnóstico detallado permitirá a las empresas comprender la situación actual y los desafíos específicos que enfrentan, proporcionando una base sólida para las intervenciones futuras.

Desarrollar estrategias de prevención personalizadas ha sido otro de nuestros objetivos clave que puede permitir el desarrollo de políticas y programas de prevención adaptados a las necesidades y características específicas de cada empresa.

La implementación de programas de intervención eficaces es esencial, para lo cual, hemos pretendido establecer criterios y procedimientos que sirvan para la detección temprana, evaluación y tratamiento de adicciones entre los empleados/as. Esto facilitará el acceso a recursos y apoyo para los empleados/as que se enfrentan a problemas de adicción, asegurando su recuperación y reintegración efectiva al puesto de trabajo.

Evaluar el impacto de las intervenciones es igualmente importante por lo que resulta necesario monitorear y evaluar el impacto de las políticas y programas implementados, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos. La medición de la efectividad de las estrategias de prevención e intervención siempre permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las acciones según sea necesario.

También proporcionamos formación y sensibilización. En el informe ofreceremos guías que puedan ayudar a la implementación de políticas y programas de prevención en el entorno laboral. Esto incluye el diseño de políticas claras, la formación y sensibilización de empleados/as, y la promoción de la salud en el trabajo a través de buenas prácticas empresariales y colaboraciones con entidades especializadas.

Finalmente, en el informe comparamos las estrategias de prevención e intervención a nivel europeo, analizando políticas de la UE y los resultados de encuestas y entrevistas sobre la percepción de trabajadores/as y empleadores/as. Este análisis comparativo permitirá identificar mejores prácticas y adaptar estrategias efectivas al contexto español.

1.2. Importancia de abordar las adicciones en el ámbito laboral

Abordar las adicciones en el ámbito laboral es una cuestión de creciente relevancia, tanto por sus implicaciones para la salud de los trabajadores/as como por su impacto en la productividad y la seguridad en las empresas. Las adicciones pueden manifestarse de diversas formas, desde el abuso de sustancias como alcohol, tabaco y drogas ilegales, hasta comportamientos compulsivos como el uso excesivo de tecnologías. Ignorar estos problemas no solo perjudica al individuo afectado, sino que también genera una serie de consecuencias negativas para la organización en su conjunto.

En primer lugar, las adicciones afectan directamente la salud física y mental de los empleados/as. Los trabajadores/as que sufren de adicciones son más propensos a experimentar enfermedades crónicas, trastornos mentales como la depresión y la ansiedad, y a desarrollar comportamientos de riesgo que pueden llevar a accidentes laborales. Esto, a su vez, incrementa el absentismo, ya que los empleados/as pueden necesitar ausentarse con frecuencia por problemas de salud relacionados con sus adicciones. Además, genera el presentismo, donde los empleados/as están físicamente presentes, pero no pueden desempeñar su trabajo de manera efectiva, también se ve incrementado. Este fenómeno reduce la productividad general y afecta a la moral del equipo de trabajo.

Desde el punto de vista económico, las adicciones representan un costo significativo para las empresas. Los gastos médicos asociados al tratamiento de adicciones y las enfermedades relacionadas, junto con el aumento del absentismo y el presentismo, se traducen en pérdidas económicas. Además, la disminución de la productividad y la calidad del trabajo puede impactar negativamente en los resultados financieros de la empresa, afectando a su viabilidad futura. También, las adicciones pueden llevar a mayores tasas de rotación de empleados/as, lo cual implica costos adicionales en términos de contratación, formación y capacitación de nuevos empleados/as.

La seguridad laboral es otro aspecto crítico. Los trabajadores/as que están bajo la influencia de sustancias o que presentan comportamientos compulsivos pueden representar un riesgo para sí mismos y para sus compañeros de trabajo. Los accidentes laborales no solo causan daño físico, sino que también pueden provocar conflictos legales y pérdida de reputación para la empresa. Por lo tanto, garantizar un ambiente de trabajo seguro supone la implementación de políticas y programas que aborden las adicciones de manera efectiva.

Más allá de las implicaciones directas, abordar las adicciones en el trabajo también es una cuestión de responsabilidad social corporativa. Las empresas tienen la obligación moral de cuidar de sus empleados/as y proporcionar un entorno de trabajo que promueva la salud y el bienestar. Implementar políticas de prevención y programas de intervención no solo ayuda a los empleados/as a superar sus problemas de adicción, sino que también, a la vez, fomenta una cultura organizacional positiva y de apoyo.

Así pues, la importancia de abordar las adicciones en el ámbito laboral es multifacética y crucial para la salud y bienestar de los empleados/as, la productividad y seguridad de la empresa, y la responsabilidad social corporativa. Las organizaciones que implementan medidas proactivas para prevenir y tratar las adicciones no solo logran mejorar el rendimiento y la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también fortalecen su reputación como empleadores/as responsables y comprometidos con el bienestar de sus empleados/as. Este enfoque integral no solo beneficia a los individuos afectados, sino que también crea un entorno laboral más saludable y productivo para todos.

1.3. Marco conceptual

Para comprender plenamente el alcance y las implicaciones de las adicciones en el ámbito laboral, es crucial establecer un marco conceptual claro y bien definido. Este marco proporcionará a empresarios, empresas y organizaciones empresariales una base sólida sobre la cual construir estrategias efectivas de prevención e intervención.

En esta sección, abordamos las definiciones esenciales y pretendemos explicar los conceptos clave que son fundamentales para entender el fenómeno de las adicciones en el entorno de trabajo. Estos conceptos no solo clarifican la naturaleza de las adicciones, sino que también destacan la importancia de un entorno laboral saludable y las responsabilidades empresariales en la mitigación de este problema.

Además, proporcionamos las bases para entender las repercusiones económicas y sociales de las adicciones, así como los marcos legales que regulan las acciones empresariales en este ámbito.

1. Adicción:

- **Definición General:** Una condición médica caracterizada por la dependencia compulsiva hacia una sustancia o comportamiento, a pesar de las consecuencias negativas.
- **Adicciones a Sustancias:** Dependencia física y/o psicológica a sustancias como el alcohol, tabaco, drogas ilegales y medicamentos recetados.
- **Adicciones Conductuales:** Dependencia hacia actividades que no implican sustancias, como el uso excesivo de tecnologías, y consumo de pornografía.

2. Entorno Laboral Saludable:

- **Definición:** Un entorno de trabajo que promueve el bienestar físico, mental y social de los empleados/as, y minimiza los factores de riesgo que pueden conducir a adicciones.

3. Prevención de Adicciones:

- **Políticas Preventivas:** Estrategias y acciones planificadas por las empresas para evitar el desarrollo de adicciones entre sus empleados/as.
- **Programas de Promoción de la Salud:** Iniciativas que fomentan estilos de vida saludables y el bienestar general de los empleados/as.

4. Intervención en Adicciones:

- **Detección Precoz:** Métodos y herramientas utilizadas para identificar señales tempranas de adicción entre los empleados/as.
- **Asistencia y Tratamiento:** Programas y recursos disponibles para apoyar a los empleados/as que enfrentan problemas de adicción, incluyendo Programas de Asistencia al Empleado (PAE).
- **Protocolos de Retorno al Trabajo:** Procedimientos establecidos para facilitar la reintegración de los empleados/as que han recibido tratamiento por adicciones.

5. Absentismo y Presentismo:

- **Absentismo:** Ausencias laborales frecuentes y no justificadas de los empleados/as debido a problemas relacionados con adicciones.
- **Presentismo:** Situación en la que los empleados/as asisten al trabajo, pero no pueden desempeñarlo de manera efectiva debido a problemas de adicción o mala salud.

6. Costes Económicos de las Adicciones:

- **Costes Directos:** Gastos médicos y terapéuticos asociados al tratamiento de adicciones.
- **Costes Indirectos:** Pérdidas de productividad, aumento del absentismo y presentismo, y otros impactos económicos negativos para la empresa.

7. Riesgos Psicosociales:
 - Definición: Factores relacionados con el entorno social y laboral que pueden influir negativamente en la salud mental y física de los empleados/as, contribuyendo al desarrollo de adicciones.
8. Bienestar Laboral:
 - Definición: Estado de equilibrio físico, mental y social de los empleados/as, que permite un desempeño óptimo en el entorno laboral.
9. Responsabilidad Empresarial:
 - Definición: Obligación de las empresas de velar por la salud y el bienestar de sus empleados/as, implementando medidas adecuadas para prevenir y tratar las adicciones en el trabajo.
10. Legislación y Normativa:
 - Marco Legal: Conjunto de leyes y regulaciones que rigen el compromiso/obligaciones de las empresas en relación con la prevención y tratamiento de adicciones en el ámbito laboral.
11. Factores de Riesgo:
 - Definición: Elementos del entorno laboral o personales que aumentan la probabilidad de que un empleado desarrolle una adicción. Estos pueden incluir el estrés laboral, jornadas laborales extensas, ambientes laborales tóxicos, y problemas personales.
12. Factores Protectores:
 - Definición: Elementos que pueden reducir el riesgo de adicciones en el lugar de trabajo. Estos incluyen un buen clima laboral, apoyo social, políticas de salud mental, y programas de bienestar.
13. Red de Apoyo Social:
 - Definición: Sistema de apoyo compuesto por compañeros de trabajo, supervisores, amigos y familiares que puede influir positivamente en la prevención y recuperación de adicciones.
14. Evaluación de Impacto:
 - Definición: Procesos y metodologías para medir los efectos de las políticas y programas de prevención e intervención en adicciones, tanto en términos de salud de los empleados/as como de productividad y costos para la empresa.

1.4. Metodología y fuentes de información

Fase previa: Enfoque laboral

Hemos basado el presente informe en un plan de trabajo estructurado y detallado, que garantice una investigación exhaustiva y participativa en el estudio de los criterios empresariales para la prevención e intervención en adicciones. Este enfoque metodológico pretende asegurar que se obtengan resultados relevantes y prácticos para las empresas y otras partes interesadas.

Fase 1: Preparación y Planificación

La primera fase del proyecto ha consistido en la revisión documental exhaustiva, incluyendo libros blancos, estudios, etc... Esto incluye el estudio de informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional, así como otros documentos relevantes. A partir de esta revisión, se define la metodología para la recopilación de

datos mediante encuestas, entrevistas y grupos focales. También se han identificado y seleccionado los sectores económicos más representativos y las empresas que participarán en el estudio. Para asegurar un enfoque integral, se ha creado un equipo de trabajo multidisciplinario que incluye expertos en adicciones, salud laboral, psicología laboral, derecho laboral, y representantes de trabajadores/as y empresarios.

Fase 2: Recolección de Datos

En esta fase, se ha implementado encuestas y realizado entrevistas con empleados/as, gerentes y expertos en los sectores seleccionados. Además, se han organizado grupos focales con trabajadores/as, gestores de recursos humanos y representantes sindicales para discutir percepciones, experiencias y políticas existentes sobre adicciones en el lugar de trabajo. Esta combinación de métodos cualitativos y cuantitativos nos ha permitido una mejor comprensión de la situación actual y los desafíos específicos a que se enfrentan las empresas.

Fase 3: Análisis y Desarrollo

Los datos que han sido recopilados se han analizado para identificar tendencias, desafíos y prácticas existentes en la prevención y manejo de adicciones en el ámbito laboral. Basado en este análisis, se han desarrollado estrategias y políticas efectivas para la prevención e intervención de adicciones, con un enfoque en la perspectiva de género y en diferentes consideraciones multidisciplinarias. Este análisis detallado asegura que las recomendaciones sean relevantes y aplicables a diferentes contextos empresariales.

Fase 4: Formulación de Recomendaciones y Estrategias

A partir del análisis de datos, se han elaborado propuestas concretas para mejorar las políticas y prácticas de prevención e intervención en adicciones en el ámbito laboral. También se han diseñado herramientas y recursos, como guías y materiales de apoyo, que las empresas pueden utilizar para implementar las recomendaciones.

Fase 5: Redacción del Informe Final

Se ha compilado el informe final, en el que se ha incluido todos los hallazgos, análisis, recomendaciones y estrategias propuestas. Este informe pasa por una revisión interna para asegurar su calidad, relevancia y coherencia antes de su difusión.

Con esta metodología combinada con fuentes de información diversas y fiables logramos proporcionar una base sólida para las conclusiones y recomendaciones presentadas en este informe. El enfoque metodológico integral asegura que las estrategias propuestas estén respaldadas por la evidencia y sean aplicables en diversos contextos laborales, cumpliendo así con los objetivos y fases del contrato celebrado.

1.5. ¿Dónde nos encontramos?

En este punto nos hemos centrado en especificar el punto exacto en el que nos encontramos tanto a nivel europeo, como a nivel de comunidad valenciana pasando por el contexto nacional. Para ello tomaremos de base diferentes estudios hechos en los diferentes ámbitos.

1.5.1. Nivel europeo

A nivel de la Unión Europea, estos son los principales estudios que hemos tomado como referencia sobre las adicciones en el trabajo, su impacto en los trabajadores/as y su influencia en la productividad de las empresas en la unión europea:

1. Alcohol and the Workplace

Objeto: Analizar el impacto del abuso del alcohol en el lugar de trabajo.

Características: Investigación sobre la prevalencia del abuso de alcohol y sus efectos en la productividad, absentismo y accidentes laborales en Europa y Estados Unidos.

Conclusiones: El abuso del alcohol está asociado con niveles más altos de absentismo, reducción de la productividad y aumento de accidentes laborales y conflictos. En el Reino Unido, casi un tercio de los empleados/as había asistido al trabajo con resaca, y el 10% informó que esto sucedía al menos una vez al mes. El consumo de alcohol fuera del lugar de trabajo afecta negativamente el desempeño laboral, aumenta la ansiedad y reduce el bienestar psicológico. La presencia de estos problemas provoca un incremento en los costes relacionados con el seguro médico, la compensación salarial y la rotación de empleados/as. Además, la productividad disminuye no solo por el absentismo, sino también por el presentismo, donde los empleados/as asisten al trabajo, pero no rinden adecuadamente debido a los efectos del alcohol consumido antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

Propuestas: Implementar políticas claras de lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. Proporcionar programas de educación y concienciación sobre los efectos del alcohol. Ofrecer servicios de apoyo como Programas de Asistencia al Empleado (EAP) para ayudar a los empleados/as a enfrentar problemas de abuso de sustancias. Realizar pruebas de detección de alcohol y drogas de manera regular y justa. Fomentar un ambiente de trabajo saludable que incluya actividades recreativas y de bienestar ([Henderson, Hutcheson, & Davies, 1996](#)).

2. Guidelines for European Workplace Drug and Alcohol Testing in Hair

- Objeto: Proporcionar directrices para las pruebas de drogas y alcohol en el cabello en el lugar de trabajo.
- Características: Formulación de directrices por la European Workplace Drug Testing Society para garantizar la calidad y legalidad de las pruebas de drogas.
- Conclusiones: Es crucial realizar las pruebas de drogas con estándares de calidad para obtener información precisa sobre el consumo de drogas de los empleados/as. Las pruebas deben ser legalmente defendibles y respetar la privacidad de los empleados/as. Las directrices establecen un proceso estandarizado y acreditado para la prueba de drogas en el cabello, lo que garantiza resultados confiables y precisos. Estas pruebas pueden detectar el uso de sustancias durante un período más prolongado, lo que las hace más efectivas para monitorear y gestionar el consumo de drogas en el lugar de trabajo. Las pruebas de calidad también ayudan a proteger los derechos de los empleados/as y a asegurar que cualquier acción tomada sea justa y basada en datos precisos.
- Propuestas: Implementar programas de pruebas de drogas y alcohol siguiendo las directrices establecidas por la European Workplace Drug Testing Society. Asegurar que todas las pruebas sean realizadas por laboratorios acreditados y que sigan procedimientos estandarizados. Comunicar claramente a los empleados/as las políticas y procedimientos de pruebas de drogas y alcohol. Proteger la privacidad de los empleados/as durante el proceso de pruebas. Utilizar los resultados de las pruebas para ofrecer apoyo y tratamiento a los

empleados/as, en lugar de únicamente tomar medidas disciplinarias ([Agius & Kintz, 2010](#)).

3. The Cost of Alcohol in the Workplace in Belgium

- Objeto: Estimar el costo del abuso de alcohol en el lugar de trabajo en Bélgica.
- Características: Encuesta en línea a 216 empresas y 150 médicos ocupacionales sobre la conciencia, políticas y costos relacionados con el abuso de alcohol.
- Conclusiones: La mayoría de las empresas subestima el problema del abuso de alcohol. El absentismo, los accidentes y la rotación de empleados/as debido al consumo de alcohol representan el 0.87% del costo salarial, mientras que la reducción de la productividad (presentismo) representa el 2.8%. Los sectores más afectados son la construcción, servicios postales, industria hotelera y limpieza. Las empresas carecen de políticas claras y programas de educación sobre el abuso de sustancias. Esta falta de conciencia y políticas efectivas conduce a un impacto significativo en la productividad y los costos operativos. Mejorar la educación y la implementación de políticas podría reducir estos costos y mejorar la productividad general.
- Propuestas: Desarrollar e implementar programas educativos sobre los riesgos del abuso de alcohol y sus efectos en el trabajo. Crear políticas claras y comunicarlas a todos los empleados/as, asegurando su cumplimiento. Ofrecer acceso a servicios de asesoramiento y tratamiento para empleados/as con problemas de alcohol. Realizar evaluaciones periódicas de las políticas de abuso de sustancias y su efectividad. Fomentar un ambiente laboral que apoye el bienestar general de los empleados/as, incluyendo opciones de ocio saludable ([Tecco et al., 2013](#)).

4. Identifying Alcohol or Drug Abuse in the Workplace is Beneficial to Both Employers and Employees

- Objeto: Examinar los beneficios de identificar el abuso de alcohol o drogas en el lugar de trabajo.
- Características: Revisión de la literatura sobre los efectos del abuso de sustancias en la productividad, seguridad y funcionamiento de los trabajadores/as, y estrategias para abordar el problema.
- Conclusiones: La dependencia de sustancias tiene un impacto significativo en la capacidad del empleado para contribuir al éxito de la empresa. Las adicciones aumentan el absentismo, reducen la productividad y elevan las tasas de accidentes. Además, afectan la vida personal del individuo, lo que puede resultar en problemas emocionales graves y, en casos extremos, la muerte. Identificar y tratar las adicciones en el lugar de trabajo es crucial para mejorar tanto la vida personal del empleado como el rendimiento de la empresa. La implementación de programas de prevención y tratamiento puede conducir a una mejora significativa en la productividad y una reducción de los costos relacionados con la salud.
- Propuestas: Implementar políticas de lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. Ofrecer programas de prevención y tratamiento para empleados/as con problemas de abuso de sustancias. Realizar campañas de concienciación y educación sobre los riesgos del abuso de sustancias. Proporcionar acceso a Programas de Asistencia al Empleado (EAP) que incluyan servicios de asesoramiento y tratamiento para adicciones. Fomentar un ambiente de trabajo que apoye el bienestar general y la salud mental de los empleados/as ([Evans, 2016](#)).

5. Addressing Addictive Behaviors in the Workplace

- Objeto: Abordar los problemas cada vez más serios de las conductas adictivas en el lugar de trabajo.
- Características: Análisis de la prevalencia de uso de drogas ilegales entre empleados/as y el impacto de las adicciones en los costos empresariales, como compensación laboral, costos médicos, absentismo y pérdida de productividad.
- Conclusiones: Aproximadamente el 70% de los estadounidenses que usan drogas ilegales están empleados/as, lo que representa un problema significativo para los empleadores/as. Las adicciones contribuyen a altos costos en compensación laboral, costos médicos, absentismo y pérdida de productividad, estimados en 81 mil millones de dólares anuales. Las leyes recientes sobre la marihuana han generado preocupación adicional. Las empresas necesitan implementar políticas de lugar de trabajo libre de drogas y proporcionar un ambiente de trabajo saludable para reducir el abuso de sustancias relacionado con el estrés. Los programas de asistencia al empleado deben incluir actividades de prevención dirigidas a empleados/as en riesgo y cobertura de tratamiento para adicciones.
- Propuestas: Desarrollar políticas claras y consistentes de lugar de trabajo libre de drogas. Proporcionar programas de prevención que se dirijan a empleados/as en riesgo. Ofrecer cobertura de seguro para tratamiento de adicciones. Implementar programas de bienestar que reduzcan el estrés laboral. Realizar pruebas de drogas de manera regular y justa. Proporcionar incentivos para los empleados/as que participen en programas de bienestar y tratamiento ([Weiss-Randall & Rich, 2019](#)).

6. Impact of Addictive Behaviors on Productivity at Work Among Employees Working on an Onshore Oil Field

- Objeto: Explorar la relación entre comportamientos adictivos y productividad laboral entre empleados/as de una plataforma petrolífera.
- Características: Estudio transversal con 94 empleados/as utilizando cuestionarios validados para evaluar la productividad y dependencia de sustancias.
- Conclusiones: Los comportamientos adictivos afectan negativamente la productividad, con una disminución significativa en la productividad general y un aumento del absentismo y el presentismo. Los empleados/as que fuman o consumen alcohol en exceso presentan mayores problemas de funcionamiento en el trabajo, lo que lleva a una disminución de la eficiencia operativa y un aumento de los costos para la empresa. Aumentar la conciencia y clarificar las expectativas puede ser un buen primer paso para mejorar el funcionamiento de los empleados/as y disminuir los problemas de productividad.
- Propuestas: Implementar programas de concienciación sobre los efectos negativos de las adicciones. Ofrecer acceso a programas de tratamiento y rehabilitación para empleados/as con problemas de adicción. Realizar evaluaciones periódicas del consumo de sustancias en el lugar de trabajo. Fomentar un ambiente de trabajo que promueva hábitos saludables y el bienestar general. Establecer políticas claras y procedimientos para manejar los casos de abuso de sustancias de manera justa y efectiva ([Rmadi et al., 2021](#)).

1.5.2. Nivel nacional

A nivel nacional contamos con numerosos estudios sobre el consumo de drogas y las adicciones a estas en el puesto de trabajo. Entre ellos hemos querido destacar los siguientes:

1. "ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL"

Lugar: Madrid

1. Introducción

Los efectos del consumo de alcohol y drogas en el ambiente laboral es una problemática que surge frecuentemente en diversos foros institucionales, mostrando diferencias entre las perspectivas de la Administración Pública y las organizaciones empresariales y sindicales. La confusión sobre las responsabilidades y la falta de seguridad jurídica preocupan a los empresarios, quienes ven dificultades para diferenciar entre prevenir el consumo general y manejar sus efectos en el trabajo.

2. Cuestiones Generales

- Delimitación de Marcos de Actuación: Se sugiere una aproximación transversal con múltiples agentes para prevenir, identificar y tratar el consumo. Las empresas, aunque no responsables del riesgo laboral que supone el consumo, son vistas como aliados potenciales en la prevención y rehabilitación, aunque su participación debería ser voluntaria.

- Mejora de Datos Estadísticos: Existe una necesidad de mejorar la recopilación de datos para entender mejor la relación entre el consumo de sustancias y la siniestralidad laboral.

- Barreras a la Actuación Empresarial: Las empresas enfrentan limitaciones legales y prácticas significativas para manejar estos problemas, incluyendo restricciones sobre la vigilancia de la salud y la dificultad para identificar y prevenir los efectos del consumo en el lugar de trabajo.

3. Medidas de Actuación Posibles

- Detección Precoz: Establecer mecanismos adecuados para detectar el consumo temprano en el lugar de trabajo, con apoyo gubernamental para su implementación efectiva.

- Revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Es crucial clarificar y posiblemente modificar el marco legal para facilitar a las empresas la prevención de accidentes y manejo de riesgos.

- Mejora en la Información Estadística: Necesidad de mejorar la coordinación entre organismos para obtener datos más precisos sobre accidentes y consumo.

- Fomento de Buenas Prácticas: Impulsar campañas de sensibilización y formación, y analizar cómo otros países abordan estos desafíos.

El documento subraya que, aunque las empresas pueden desempeñar un papel en la mitigación de los efectos del consumo de sustancias en el trabajo, las soluciones eficaces requieren una colaboración más amplia y cambios significativos tanto en la legislación como en la práctica corporativa.

2. "CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL MEDIO LABORAL"

Autores: Enriqueta Ochoa Mangado, Agustín Madoz Gúrpide

Instituciones: Hospital Universitario Ramón y Cajal, Centro de Salud Mental de San Blas, Madrid, España.

Resumen:

El documento destaca la alta prevalencia del consumo de alcohol y drogas entre la población trabajadora, y cómo este afecta negativamente el ambiente laboral en términos de salud, seguridad, productividad y relaciones interpersonales. Se enfatiza la necesidad de políticas y programas de prevención y asistencia para minimizar estos riesgos.

Introducción:

La legislación laboral en España, apoyada por la Constitución, subraya el deber de proteger la salud en el trabajo y promover entornos laborales seguros. La prevención de riesgos laborales incluye abordar problemas relacionados con el alcohol y otras drogas, con un enfoque tanto preventivo como asistencial.

Prevalencia del Consumo:

Estudios nacionales e internacionales muestran una alta prevalencia de consumo de sustancias entre trabajadores/as, especialmente alcohol, cannabis y cocaína. Se destaca el impacto negativo de estos consumos en el puesto de trabajo, que incluye desde accidentes laborales hasta problemas de salud crónicos.

Consecuencias del Consumo:

El consumo conduce a múltiples problemas:

- Incremento del absentismo y de accidentes laborales.
- Disminución de la productividad y de la calidad del trabajo.
- Problemas de salud que generan altos costos para los empleadores/as y empleados/as.
- Impacto negativo en el clima laboral y en las relaciones entre compañeros.

Factores de Riesgo:

El consumo está influenciado por factores personales, sociales y laborales, como la insatisfacción laboral, la presión social en ciertos ambientes de trabajo y la disponibilidad de sustancias.

Políticas de Actuación:

Se recomienda implementar programas de prevención y apoyo que incluyan:

- Información y formación sobre los riesgos del consumo de drogas y sus efectos a largo plazo.
- Medidas para facilitar el acceso a la asistencia médica y psicológica para trabajadores/as afectados.
- Estrategias para mejorar las condiciones laborales y eliminar el estrés que puede conducir al consumo de sustancias.
- Protocolos para la detección precoz y la intervención en casos de consumo problemático.

Conclusiones:

El documento concluye resaltando la importancia de una intervención organizacional y legislativa eficaz para manejar el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, enfatizando la necesidad de una acción conjunta entre empleadores/as, empleados/as y autoridades sanitarias para crear un ambiente laboral más seguro y saludable. Se sugiere un enfoque no punitivo de entrada sino de apoyo y prevención para abordar el consumo de sustancias, protegiendo la salud y la seguridad en el trabajo.

3. "LAS ADICCIONES EN LOS AMBIENTES LABORALES: LA IMPERIOSA NECESIDAD DE RENOVACIÓN DEL ACTUAL ENFOQUE" POR ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

1. Introducción y definición de adicciones:

El documento discute las adicciones, tanto sustanciales como conductuales (como la adicción digital), enfatizando su prevalencia en el entorno laboral. Se distingue entre consumo de drogas, consumos problemáticos y adicciones, subrayando la necesidad de un enfoque renovado que integre la prevención en la seguridad y salud laboral.

2. El carácter multicausal de las adicciones:

Se reconoce que las adicciones son resultado de múltiples factores incluyendo condiciones individuales, sociales y ambientales. El ambiente laboral juega un papel crítico, influenciando la prevalencia y el impacto de las adicciones, lo que hace esencial su consideración en las políticas de prevención.

3. Modelo de regulación y marco institucional:

El marco actual, centrado en la sanción disciplinaria según el Estatuto de los Trabajadores, se enfrenta a críticas por su ineficacia y por no abordar adecuadamente el bienestar del trabajador. Se propone un enfoque preventivo integral que abarque tanto la evaluación de riesgos como la promoción de un ambiente laboral saludable.

4. Hacia un nuevo enfoque de gestión preventiva:

Se argumenta a favor de una gestión integral que no solo atienda los factores de riesgo, sino que también promueva activamente la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Este enfoque incluiría evaluaciones de riesgos laborales, vigilancia de la salud, y acciones que promuevan un cambio cultural hacia la salud y seguridad.

5. Propuestas de mejora y conclusiones:

El documento concluye que es necesario renovar las estrategias para tratar las adicciones en el ámbito laboral, pasando de un modelo punitivo a uno más preventivo y de apoyo. Propone integrar las políticas de adicción dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo, subrayando la importancia de la formación, la concienciación, y la implicación empresarial.

Propuestas detalladas:

1. Evaluación integral de riesgos: Las empresas deben realizar evaluaciones de riesgos que incluyan los riesgos psicosociales asociados con las adicciones. Esto implica identificar condiciones de trabajo que puedan fomentar comportamientos adictivos, como el estrés laboral, la presión por desempeño, y la falta de apoyo social en el trabajo.
2. Programas de promoción de la salud: Implementar programas que no solo se centren en prevenir las adicciones, sino que también promuevan activamente estilos de vida saludables. Estos programas deberían incluir actividades de sensibilización sobre los riesgos del consumo de sustancias y conductas adictivas, así como ofrecer alternativas saludables para la gestión del estrés y el tiempo libre.
3. Formación y capacitación: Desarrollar programas de formación para todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta los empleados/as. La capacitación debe cubrir no solo la identificación y manejo de adicciones, sino también cómo crear un entorno de apoyo que favorezca la salud mental y física.
4. Soporte y asistencia: Ofrecer acceso a servicios de apoyo y asesoramiento para los empleados/as que enfrentan problemas de adicción. Esto debería incluir servicios de asistencia internos o convenios con servicios externos, garantizando la confidencialidad y el apoyo sin prejuicios.
5. Políticas claras y coherentes: Formular políticas claras sobre el consumo de sustancias y las conductas adictivas en el trabajo, que sean conocidas por todos los empleados/as. Estas políticas deben ser justas, transparentes y aplicarse de manera consistente.
6. Participación activa de los empleados/as: Involucrar a los trabajadores/as en el diseño e implementación de políticas y programas relacionados con la prevención de adicciones. Esto no solo mejora la efectividad de los programas, sino que también fomenta un compromiso colectivo con un ambiente de trabajo saludable.
7. Integración con la seguridad y salud en el trabajo: Las medidas relacionadas con las adicciones deben estar plenamente integradas en los sistemas más amplios

de gestión de seguridad y salud en el trabajo, asegurando que la prevención de adicciones se trate como una parte esencial de la salud laboral.

4. "PREVENCIÓN Y RIESGO DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO: UN ENFOQUE DESDE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA SALUD DEL TRABAJADOR"

Autor: David de la Cruz Ayuso

Universidad: Universitat Politècnica de València

1. Introducción y Metodología

El documento aborda la problemática del consumo de drogas en el entorno laboral, considerándolo un grave problema de salud pública y seguridad laboral. La metodología incluye una revisión documental teórico-analítica, utilizando materiales y guías de la UGT, entre otros, para analizar el impacto de las adicciones en el ámbito laboral y las políticas de prevención.

2. Impacto de las Adicciones en el Ámbito Laboral

Las adicciones afectan negativamente a los trabajadores/as y las empresas, generando accidentes laborales, enfermedades, deterioro en las relaciones laborales y disminución de la productividad. Este impacto se extiende al ámbito personal y familiar, destacando la necesidad de un enfoque proactivo y preventivo en las políticas empresariales.

3. Prevención desde la Responsabilidad Empresarial

Se enfatiza la responsabilidad de las empresas en la implementación de políticas de prevención. Esto incluye la integración de la prevención de adicciones en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de protocolos de intervención y prevención, y la promoción de un ambiente laboral saludable.

4. Enfoque Judicial y Protección de la Salud

El documento explora la prevención de adicciones desde el ámbito judicial y legislativo. Analiza cómo la ley apoya la prevención y el manejo de adicciones, enfocándose en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y su impacto en la vigilancia de la salud y las políticas de intervención.

Conclusión General:

El documento finaliza con un llamado a la renovación de las políticas de gestión de adicciones en el ambiente laboral, destacando la importancia de un enfoque que se desplace del modelo disciplinario predominante a un modelo preventivo y de apoyo. La conclusión enfatiza la necesidad de integrar plenamente la prevención de adicciones dentro de las políticas de seguridad y salud laboral de las empresas, sugiriendo un cambio paradigmático en cómo las empresas abordan este problema.

Puntos clave de las conclusiones:

1. Integración de la Prevención:

- Las empresas deben integrar la prevención de adicciones como un elemento fundamental de sus políticas de salud y seguridad en el trabajo, no como una medida aislada o secundaria.

- Se destaca la necesidad de establecer un entorno laboral que promueva la salud y prevenga las adicciones mediante una cultura corporativa que desaliente el consumo de sustancias nocivas.

2. Modelo Preventivo versus Disciplinario:

- La transición de un modelo disciplinario a un modelo preventivo implica cambiar el enfoque de sancionar el consumo a prevenir el consumo mediante educación, concienciación y apoyo a los trabajadores/as.

- Este enfoque se alinea con la legislación vigente, pero requiere una mayor proactividad por parte de las empresas para ser efectivo.

3. Rol de la Educación y la Concienciación:

- Las empresas deben invertir en programas de educación y concienciación que informen a los trabajadores/as sobre los riesgos del consumo de drogas y alcohol, y las maneras de buscar ayuda.

- Estos programas deben ser accesibles y deben promover un diálogo abierto y sin estigmas sobre las adicciones en el lugar de trabajo.

4. Apoyo y Recursos:

- Las conclusiones sugieren que las empresas proporcionen recursos y apoyo continuo a los trabajadores/as que luchan contra las adicciones, incluyendo acceso a consejería profesional y programas de tratamiento.

- El apoyo debe extenderse a la reintegración de trabajadores/as que han completado programas de tratamiento, asegurando un retorno seguro y saludable al trabajo.

5. Legislación y Políticas Corporativas:

- Se hace hincapié en la necesidad de que las políticas corporativas estén en línea con la legislación nacional e internacional sobre prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

- Las empresas deben revisar y actualizar regularmente sus políticas para asegurar que reflejan las mejores prácticas y cumplen con los requisitos legales.

Impacto en el Bienestar del Trabajador:

Las conclusiones del documento resaltan que un ambiente laboral saludable y libre de adicciones no solo mejora la seguridad y la productividad, sino que también contribuye al bienestar general de los trabajadores/as, lo que tiene un efecto positivo en la sociedad en general.

1.5.3. Nivel Comunitat Valenciana

A nivel de comunidad, nos hemos quedado con el más reciente e importante de los estudios: el Plan Valenciano de Salud Mental y Adicciones 2024-2027, elaborado por la Conselleria de Salut de la Generalitat Valenciana.

Objeto del Estudio

El Plan Valenciano de Salud Mental y Adicciones 2024-2027 tiene como objetivo general la mejora de la salud mental en la población de la Comunidad Valenciana mediante acciones preventivas, asistenciales, de rehabilitación y reinserción social.

Características del Estudio

El plan se estructura bajo varios principios rectores, incluyendo el equilibrio entre necesidades detectadas y recursos disponibles, equidad territorial, acciones basadas en evidencia científica, y especial atención a la infancia y adolescencia. Abarca tanto el análisis de la situación epidemiológica como la planificación de recursos asistenciales y preventivos necesarios.

Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco en el Puesto de Trabajo

El estudio indica que la Comunidad Valenciana tiene prevalencias de consumo de alcohol y otras drogas significativamente más altas que el promedio nacional, tanto en la población general como en escolares. En el ámbito laboral, las políticas se enfocan en la prevención y detección precoz, así como en la intervención y apoyo específicos a los trabajadores/as afectados por adicciones.

Conclusiones del Estudio

1. Elevado Consumo de Sustancias: La Comunidad Valenciana registra altas prevalencias de consumo de alcohol, cannabis y tabaco, destacándose especialmente el consumo de tranquilizantes con y sin prescripción médica.
2. Problemas en la Atención Asistencial: Hay una demora significativa en el acceso a recursos asistenciales como comunidades terapéuticas y centros de día, además de una carencia notable de camas para desintoxicaciones hospitalarias.
3. Falta de Recursos para Infancia y Adolescencia: No existen dispositivos asistenciales dirigidos específicamente a niños y adolescentes.

4. Baja Cobertura en Prevención Escolar: La cobertura poblacional en programas de prevención escolar es extremadamente baja, siendo la más baja del país según el promedio de escolares participantes en estos programas.

Propuestas del Estudio

1. Creación de Unidades de Detección Precoz: Establecimiento de 22 unidades en el medio escolar para la detección precoz de adicciones y apoyo al profesorado.
2. Programas de Prevención y Educación Socio-emocional: Implementación de programas basados en evidencia científica en todos los niveles de la educación obligatoria.
3. Escuela Online para Padres y Madres: Ofrecimiento de orientación específica a las familias a través de una plataforma online disponible durante todo el curso escolar.
4. Prevención Universal: Alcanzar una cobertura universal en prevención de trastornos adictivos mediante la creación de Unidades de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas en todos los municipios con más de 20,000 habitantes.
5. Observatorio contra el Estigma: Constitución de un observatorio para promover cambios en la imagen social sobre las personas con problemas de salud mental y adicciones.

Citas:

Introducción

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional

Objetivos del Informe

1. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional

Importancia de Abordar las Adicciones en el Ámbito Laboral

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional

Marco Conceptual

1. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional

Metodología y Fuentes de Información

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nivel de la Unión Europea, nacional y regional
3. Encuestas, entrevistas y grupos focales con empleados/as, gerentes y expertos en los sectores seleccionados

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO, LEGAL Y NORMATIVO

2.1. Marco normativo sobre adicciones en el trabajo en España

En lo que respecta a la normativa general, encontramos que la propia Constitución Española, en su artículo 40.2, reconoce el derecho fundamental a la protección de la salud. Este principio constitucional sienta las bases para el desarrollo de un marco normativo integral que aborde también las adicciones en el ámbito laboral. La importancia de esta disposición radica en su mandato de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, lo que incluye la prevención y el tratamiento de las adversidades.

40.2: “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) refuerza este mandato constitucional a través de varias disposiciones específicas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. En el artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores/as a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Este derecho implica que los empleadores/as deben tomar medidas para garantizar que el entorno laboral esté libre de riesgos que puedan afectar la salud física y mental de los empleados/as, incluidos los riesgos asociados con el consumo de sustancias adictivas.

2.d): “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”

El artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores se centra en la seguridad y la salud en el trabajo, y establece que los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este artículo impone al empleador la obligación de cumplir con las normas de seguridad e higiene y de adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos laborales. Esto incluye la implementación de políticas de prevención de adicciones y la provisión de formación e información a los trabajadores/as sobre los riesgos asociados con el consumo

19.1: “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empleador la facultad de adoptar las medidas que consideren más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, siempre que se respete la dignidad y los derechos de los trabajadores/as. En el contexto de las adicciones, esto puede incluir la realización de pruebas de detección de alcohol y drogas, siempre que se realicen de manera justificada y respetuosa con la privacidad del empleado.

20.3 “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad”

El artículo 20.4 complementa lo anterior al permitir al empleador verificar el estado de salud del trabajador para comprobar su aptitud para el desempeño de las tareas contratadas y, en su caso, para adoptar las medidas preventivas necesarias. Esto puede ser relevante en situaciones donde exista una sospecha razonable de que un trabajador pueda estar bajo la influencia de sustancias adictivas que afecten su rendimiento y siga trabajando.

20.4 “El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante

reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”

Finalmente, el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores establece que el consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta negativamente en el trabajo es causa de despido disciplinario, siempre que se acredite debidamente y cumpla con los procedimientos establecidos. Este artículo subraya la importancia de mantener un entorno de trabajo libre de sustancias que puedan comprometer la seguridad y la productividad. Sin embargo, también implica la necesidad de procedimientos justos y equitativos para tratar estos casos, asegurando que los derechos de los trabajadores/as sean respetados durante el proceso de despido.

“2.f: Se considerarán incumplimientos contractuales: La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.”

El marco legislativo general también se complementa con las leyes de igualdad (Ley Orgánica 3/2007 y 15/2022), que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, y prohíbe cualquier forma de discriminación, incluidas aquellas basadas en el estado de salud de los empleados/as, lo cual es relevante para la protección de los trabajadores/as que puedan estar lidiando con adicciones.

Respecto a la legislación específica, que también ha sido objeto de nuestro estudio para elaborar este informe, debemos destacar los siguientes extremos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante) -principal normativa española en materia de seguridad y salud laboral-. Esta ley establece los principios generales para la prevención de riesgos laborales y detalla las obligaciones de los empresarios para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as. La LPRL aboga por la adopción de medidas preventivas desde una perspectiva integral y multidisciplinaria, lo que incluye la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados con las adicciones.

El artículo 14 de la LPRL establece que los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho incluye la protección contra riesgos derivados del consumo de sustancias adictivas. Los empresarios están obligados a garantizar este derecho mediante la implementación de medidas preventivas adecuadas, lo que incluye la identificación, evaluación y control de factores de riesgo asociados con el uso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

El artículo 15 de la LPRL define los principios generales de la acción preventiva que los empresarios deben seguir. Entre estos principios, se destaca la necesidad de evitar los riesgos y evaluarlos aquellos que no se pueden evitar. En el contexto de las adicciones, esto implica implementar estrategias para prevenir el consumo de sustancias adictivas y mitigar sus efectos en el ambiente laboral. Además, se promueve la adaptación del trabajo a la persona y la sustitución de lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, aplicando este principio a la gestión del uso de sustancias en el entorno laboral.

El artículo 22 de la LPRL establece que el empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as en función de los riesgos inherentes al trabajo (si bien, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento). En el caso de las adicciones, esto puede incluir exámenes médicos y pruebas de detección de sustancias para prevenir y controlar el consumo de drogas y alcohol en el trabajo. La vigilancia debe ser proporcional a los riesgos y respetar el derecho a la privacidad de los trabajadores/as.

El artículo 25 de la LPRL especifica que los trabajadores/as que sean especialmente sensibles a determinados riesgos deben ser protegidos de manera específica. En cuanto a las adicciones, esto significa que los trabajadores/as que puedan estar en proceso de rehabilitación o que sean más vulnerables a la dependencia de sustancias deben recibir un tratamiento especial, adaptando las condiciones laborales para evitar cualquier tipo de discriminación o agravamiento de su condición.

El artículo 29 establece que los trabajadores/as también tienen responsabilidades en la prevención de riesgos laborales, incluyendo no poner en peligro su propia seguridad ni la de sus compañeros mediante el uso indebido de sustancias adictivas. Los empleados/as deben colaborar con los empleadores/as en la aplicación de las medidas preventivas y seguir las directrices de seguridad establecidas para minimizar los riesgos asociados con el consumo de drogas y alcohol en el trabajo.

También ha sido objeto de nuestro estudio el Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y desarrolla la LPRL al proporcionar directrices específicas sobre cómo implementar las medidas de prevención. Este reglamento establece los criterios y procedimientos para la organización de los servicios de prevención dentro de las empresas, especificando las funciones de los técnicos de prevención y las competencias necesarias para realizar evaluaciones de riesgos. Las normativas requieren que los empleadores/as realicen evaluaciones periódicas de riesgos, incluyendo aquellas relacionadas con el consumo de sustancias adictivas, y establezcan protocolos claros para la intervención y tratamiento de adicciones.

El artículo 3 del Reglamento establece las funciones del servicio de prevención, incluyendo la colaboración con las campañas sanitarias y epidemiológicas. Esto es relevante para la gestión de adicciones, ya que los servicios de prevención deben coordinarse con las autoridades sanitarias para implementar programas y políticas que aborden el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

Este artículo 4 del Reglamento detalla la organización necesaria para la implementación efectiva de actividades preventivas. En el contexto de las adicciones, esto implica asegurar que los servicios de prevención cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo programas de detección, intervención y seguimiento de casos de consumo de sustancias adictivas.

El artículo 37 define las funciones específicas de los servicios de prevención, incluyendo la evaluación y control de riesgos, la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores/as. Para gestionar adecuadamente las adicciones, los servicios de prevención deben implementar protocolos de evaluación de riesgos relacionados con el consumo de sustancias, ofrecer formación continua sobre los peligros del uso de drogas y alcohol, y realizar seguimiento médico a los empleados/as afectados.

Además, el Real Decreto 604/2006 modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención para incluir disposiciones adicionales sobre la gestión de riesgos laborales, incluyendo los asociados con el consumo de sustancias adictivas. Este decreto enfatiza la importancia de la integración de la prevención en la gestión empresarial y la necesidad de contar con servicios de prevención capacitados para abordar de manera eficaz los riesgos derivados del uso de drogas y alcohol en el trabajo. Además, regula la consulta con los trabajadores/as y sus representantes, asegurando que se consideren sus opiniones en la implementación de políticas preventivas.

Así mismo, hace lo propio la Ley 33/2011 General de Salud Pública al regular la prevención de riesgos laborales relacionados con las drogas en el ámbito laboral al legislar de esta forma.

El artículo 40 de la Ley General de Salud Pública se centra en la promoción de la salud en el entorno laboral, estableciendo que las políticas de salud pública deben incluir acciones para fomentar entornos de trabajo saludables. En relación con las adicciones, esto implica desarrollar y aplicar programas de prevención y tratamiento del consumo de sustancias adictivas, así como campañas de sensibilización dirigidas a trabajadores/as y empleadores/as.

El artículo 47 de la Ley General de Salud Pública promueve la coordinación entre las distintas administraciones y entidades en materia de salud pública. Para abordar las adicciones en el lugar de trabajo, es esencial la colaboración entre las empresas, los servicios de prevención, las autoridades sanitarias y otras organizaciones especializadas. Esta coordinación facilita la implementación de estrategias integradas y eficaces para la prevención y el tratamiento del consumo de drogas y alcohol.

Además, la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales establece, en su artículo 9, que el tratamiento de datos relativos a la salud, como aquellos vinculados a adicciones, debe realizarse con especial cautela, garantizando medidas reforzadas de seguridad y confidencialidad. Asimismo, se regulan las obligaciones empresariales en cuanto al control y tratamiento de datos sensibles, preservando siempre la privacidad del trabajador y limitando dicho tratamiento a los fines estrictamente necesarios para la prevención y protección de riesgos laborales, tal como se recoge en los artículos 6, 20 y 22 de la ley.

Esta normativa también establece que cualquier tratamiento de datos sobre la salud de los empleados/as debe estar sujeto al consentimiento explícito del trabajador, salvo en aquellos casos en los que sea necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud laboral, tal como se detalla en los artículos 6 y 9 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). En este sentido, las empresas que implementen medidas de control para prevenir y gestionar las adicciones en el lugar de trabajo, como pruebas de detección de alcohol o drogas, deben cumplir con las garantías de confidencialidad y proporcionalidad, asegurando que el tratamiento de estos datos sea adecuado, pertinente y no excesivo en relación con los fines preventivos perseguidos. Esto es especialmente relevante en el contexto de las políticas de vigilancia y control empresarial establecidas en la normativa laboral.

A parte de la legislación, también hemos creído que era de especial interés hacer mención a la Estrategia Española en Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 establece un marco de acción integral para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta estrategia incluye la prevención y gestión de adicciones en el lugar de trabajo como una de sus áreas prioritarias, reconociendo el impacto significativo que el consumo de sustancias puede tener en la salud de los trabajadores/as, la seguridad y la productividad de las empresas.

Prevención de Riesgos Psicosociales

Uno de los objetivos clave de la Estrategia es la reducción de los riesgos psicosociales, entre los que se incluyen las adicciones. Se promoverán medidas específicas para identificar, evaluar y mitigar estos riesgos, creando entornos laborales que apoyan el bienestar mental y emocional de los empleados/as. Las adicciones, tanto a sustancias como a conductas, son reconocidas como factores de riesgo psicosocial que requieren atención particular en la planificación familiar.

Planes de Prevención e Intervención en Adicciones

La estrategia para la implementación de planes específicos de prevención e intervención en adicciones dentro de las empresas deben incluir: diagnóstico y evaluación de riesgos, programas de Sensibilización y Formación, intervención Temprana y apoyo y Tratamiento.

Colaboración Institucional

La Estrategia resalta la importancia de la colaboración entre diversas instituciones para abordar de manera efectiva las adicciones en el ámbito laboral. Se promoverá la cooperación entre empresas, servicios de prevención, autoridades sanitarias, organizaciones empresariales y sindicales y otros actores relevantes. Esta colaboración permitirá la implementación de programas integrados y la creación de redes de apoyo para los trabajadores/as afectados.

Campañas de Sensibilización y Formación

Se desarrollarán campañas de sensibilización dirigidas a todos los niveles de la organización para fomentar una cultura de prevención de adicciones. Estas campañas estarán acompañadas de programas de formación continua que proporcionarán a los empleados/as y directivos las herramientas necesarias para identificar y gestionar los

riesgos asociados con el consumo de sustancias. La formación incluirá aspectos sobre el tema.

Promoción de la Salud Mental y el Bienestar

La Estrategia incluye la promoción de la salud mental y el bienestar como un componente central. Se incentivará a las empresas a adoptar medidas que reduzcan el estrés laboral, mejoren el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promuevan un ambiente de trabajo positivo. Las políticas de promoción de la salud mental contribuirán a disminuir los factores que pueden llevar al consumo de sustancias, creando un entorno laboral más saludable.

Seguimiento y evaluación

Finalmente, la Estrategia establece mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de las políticas y programas implementados. Se realizarán evaluaciones periódicas para asegurar que las medidas adoptadas están teniendo el impacto deseado en la reducción de las adicciones en el lugar de trabajo. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar las estrategias de prevención e intervención, asegurando una mejora continua en las condiciones laborales.

2.2. Convenios

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la regulación de las condiciones laborales, permitiendo que tanto empleadores/as como trabajadores/as acuerden medidas específicas que vayan más allá de lo establecido por la normativa general. En el ámbito de la prevención y manejo de las adicciones en el trabajo, los convenios colectivos se presentan como una herramienta clave para adaptar las políticas preventivas a las necesidades particulares de cada sector o empresa, estableciendo protocolos específicos de actuación, formación y sensibilización.

A través de la negociación colectiva, se pueden implementar programas de prevención e intervención que incluyan desde la vigilancia de la salud hasta el acceso a tratamientos de rehabilitación para empleados/as que enfrenten problemas de adicción. Además, el desarrollo de estos convenios permite que ambas partes colaboren en la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, fomentando la participación activa de los trabajadores/as en la identificación y mitigación de riesgos relacionados con el consumo de sustancias. Así, los convenios colectivos contribuyen no solo a la mejora de la salud y seguridad en el trabajo, sino también a la protección de los derechos y el bienestar de los empleados/as afectados por este tipo de conductas.

En la actualidad se cuenta ya con una pluralidad de convenios que establecen medidas de prevención e intervención en materia de adicciones o consumo de drogas en el ámbito laboral.

Es el ejemplo del Convenio Colectivo Sectorial del Sector del Transporte de mercancías, logística y mensajería de la Comunitat Valenciana. En el cual se abordan varios aspectos relacionados con la salud laboral, entre ellos el consumo de sustancias adictivas como drogas, alcohol y tabaco en el puesto de trabajo, así como las medidas de prevención e intervención y las revisiones médicas necesarias para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores/as.

En lo que respecta a la Prevención y Control del Consumo de Sustancias Adictivas el documento establece que la vigilancia de la salud de los trabajadores/as es un derecho y una obligación para los empleadores/as, enmarcada dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales. En este sentido, se contempla la realización de reconocimientos médicos que pueden incluir pruebas para detectar el consumo de alcohol y drogas, siempre y cuando se justifique la necesidad objetiva de tales pruebas debido a la naturaleza del trabajo y el riesgo asociado. Estos controles son especialmente relevantes en sectores donde el estado de salud del trabajador puede

poner en peligro no solo su seguridad, sino también la de sus compañeros y terceros, como es el caso del transporte de mercancías por carretera.

En cuanto al Protocolo para el Control del Consumo de Sustancias en relación con el consumo de sustancias adictivas, el convenio menciona la existencia de un protocolo específico para controlar el uso de estas sustancias por parte de los conductores. Este protocolo es coherente con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, y tiene como objetivo principal garantizar que los trabajadores/as no desempeñen sus funciones bajo los efectos de alcohol o drogas, lo que podría comprometer gravemente la seguridad vial y la integridad física de las personas involucradas.

Si hablamos de Revisiones Médicas y Planes de Prevención el convenio también establece la organización de revisiones médicas periódicas como parte de las medidas de prevención de riesgos laborales. Estas revisiones son necesarias para evaluar el estado de salud de los trabajadores/as y asegurar que se encuentran en condiciones óptimas para desempeñar sus tareas. Además, se elaboran planes de prevención y mapas de riesgos que deben ser sometidos a estudio y propuestos para su aplicación en los distintos subsectores del convenio. Estos planes incluyen la identificación y evaluación de los riesgos específicos asociados al consumo de sustancias adictivas y la implementación de medidas preventivas adecuadas.

Con relación a la Formación y Sensibilización, además de las revisiones médicas y los controles, el convenio prevé la organización de cursos formativos dirigidos a la sensibilización y formación de los trabajadores/as sobre los riesgos del consumo de sustancias adictivas y la importancia de mantener hábitos de vida saludables. Estos cursos forman parte de un esfuerzo integral para promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, abordando tanto la prevención como la intervención en casos de consumo de sustancias.

Sobre la Intervención en Casos de Consumo en caso de detección de consumo de alcohol o drogas, el convenio contempla medidas de intervención que pueden incluir desde la suspensión temporal del trabajador hasta su reintegración en el puesto de trabajo una vez superado el problema. Estas medidas se aplican de manera proporcional y justa, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores/as mientras se protege la seguridad y la eficiencia en el trabajo.

Pero no es el único, también encontramos otros como el Convenio Colectivo de la Opel. El convenio colectivo de Opel España, S.L.U., incluye diversas disposiciones que abordan la seguridad y salud laboral, con un énfasis en la prevención e intervención en adicciones. Estas medidas están diseñadas para mejorar el ambiente laboral y asegurar la salud de los empleados/as.

Prevención e Intervención en Adicciones

Objetivo y Necesidad: El convenio reconoce que el consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral no solo disminuye las facultades físicas y psíquicas de los individuos, sino que también aumenta significativamente el riesgo de accidentes, afectando tanto al individuo como a sus compañeros de trabajo.

Programa de Ayuda a Empleados/as (PAE): El convenio establece un Programa de Ayuda a Empleados/as (PAE) específico para aquellos con problemas de alcohol y drogas. Este programa tiene varios objetivos y medidas:

- **Difusión de Información:** Se debe proporcionar a todos los empleados/as información suficiente sobre los riesgos del consumo de alcohol y drogas para su salud.
- **Atención y Rehabilitación:** El programa está diseñado para atender a las personas afectadas que muestran un interés sincero en la rehabilitación. Se asegura la confidencialidad necesaria y se dirige a los empleados/as hacia las asociaciones y personas adecuadas para tratar sus problemas.
- **Acceso al Programa:** Cualquier empleado de Opel España puede solicitar su incorporación al PAE, siempre que demuestre su voluntad de seguir los tratamientos recomendados por los expertos.

Colaboración y Seguimiento: Para asegurar la eficacia del programa y su adecuada implementación, se establece una colaboración entre el comité de empresa y el departamento de prevención. El seguimiento del programa está a cargo de representantes sindicales y del departamento de personal, quienes se reunirán regularmente con los responsables del departamento de prevención.

Principios de Actuación

Formación e Información: El convenio subraya la importancia de la formación e información continuas a los trabajadores/as sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias. Estos principios son fundamentales para desarrollar una política preventiva eficaz en el ámbito laboral.

Política Preventiva: Se pone énfasis en una política preventiva que incluye la evaluación regular de riesgos, la participación de los trabajadores/as en la identificación de problemas y la propuesta de mejoras en las condiciones de trabajo. La ergonomía y la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo también son aspectos clave de esta política preventiva.

Comité de Seguridad y Salud: El comité de seguridad y salud juega un papel crucial en la implementación y seguimiento de las políticas de prevención de adicciones. Este comité, de carácter paritario, es el foro donde se revisan y potencian los procedimientos para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Conclusiones

El convenio colectivo de Opel España incorpora medidas claras y estructuradas para la prevención e intervención de adicciones en el ámbito laboral. A través del PAE y el compromiso con una política preventiva integral, el convenio busca no solo atender a los empleados/as afectados por adicciones, sino también crear un entorno laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores/as. La colaboración entre el comité de empresa, el departamento de prevención y los representantes sindicales es esencial para el éxito de estas iniciativas.

O incluso el Convenio Colectivo de Acción Intervención Social Nacional. Este convenio aborda de manera integral la prevención e intervención de adicciones en el ámbito laboral, reconociendo que el consumo de drogas legales e ilegales genera problemas de salud con repercusiones tanto individuales como colectivas. Este consumo puede ser influenciado por factores laborales como el desempleo, la precariedad y las malas condiciones de trabajo. Por tanto, se establece un plan que abarca medidas preventivas, asistenciales, reinsertivas y participativas, asegurando además que los empleados/as que buscan tratamiento no sean sancionados.

El estudio tiene como objetivo principal establecer un marco efectivo para la prevención e intervención en adicciones dentro del entorno laboral, promoviendo así la salud y el bienestar de los empleados/as. Las características del estudio incluyen medidas educativas e informativas para fomentar hábitos saludables y reducir el uso inadecuado de drogas. También se contempla la provisión de acceso a programas de tratamiento para aquellos empleados/as que lo necesiten, y se facilita la reintegración de los empleados/as tratados a sus puestos de trabajo. La participación activa de la representación legal de los trabajadores/as en el desarrollo de cualquier iniciativa relacionada con las drogodependencias es fundamental, y se asegura que los empleados/as que se acojan a un programa de tratamiento no sean sancionados ni despedidos por esta razón.

Las conclusiones del estudio subrayan que el consumo de drogas en el medio laboral está influenciado por factores como el desempleo y la precariedad laboral. Por ello, es esencial implementar medidas preventivas, asistenciales y reinsertivas para gestionar eficazmente las adicciones en el entorno laboral. La participación activa de los trabajadores/as y la garantía de no sanción son cruciales para el éxito de estos programas.

Las propuestas del estudio incluyen el desarrollo de programas educativos y formativos para reducir el uso inadecuado de drogas, facilitar el acceso a programas de tratamiento para los empleados/as y asegurar su reincorporación laboral tras el tratamiento. Además, se subraya la importancia de involucrar a la representación legal de los trabajadores/as en el desarrollo de estos programas y garantizar que los empleados/as no sean sancionados por buscar ayuda. Este enfoque integral busca no solo la reducción del consumo de sustancias, sino también la mejora de las condiciones laborales y el bienestar general de los empleados/as.

En contraposición, encontramos convenios colectivos de sectores en los cuales los datos reflejan que hay un elevado número de personal con adicciones en los que no hay medidas de prevención o intervención previstas en los acuerdos colectivos.

2.3. Doctrina jurisprudencial sobre el consumo de drogas en puestos de trabajo.

La doctrina jurisprudencial sobre las adicciones en el ámbito laboral se fundamenta en una interpretación rigurosa de las normas vigentes y en una abundante casuística judicial. En España, tal y como se ha expuesto, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que el despido disciplinario puede ser procedente cuando el trabajador incurra en una conducta que implique un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales. Dentro de este marco normativo, la embriaguez habitual y la toxicomanía se consideran comportamientos que pueden justificar el despido disciplinario, siempre que se acredite su habitualidad y repercusión negativa en el rendimiento laboral.

Habitualidad y repercusión en el trabajo

Para que la embriaguez o la toxicomanía sean causas justificadas de despido, es necesario que el empresario pruebe que estas conductas son recurrentes y afectan negativamente al trabajo. La jurisprudencia ha establecido que la habitualidad implica un patrón de comportamiento que se repite en el tiempo, descartándose el consumo esporádico o aislado. Este criterio se ha consolidado en diversas sentencias, donde se exige al empresario aportar pruebas contundentes de la reiteración de estas conductas. Además, la repercusión negativa en el ámbito laboral debe demostrarse mediante una disminución del rendimiento, errores continuados, accidentes laborales o cualquier otro indicio que evidencie un impacto adverso en el desarrollo de las tareas asignadas.

Pruebas y acreditación

La regulación de las pruebas en estos casos es un aspecto crítico. La carga de la prueba recae en el empresario, quien debe demostrar de manera fehaciente tanto la habitualidad del consumo como su repercusión negativa en el trabajo. La jurisprudencia ha señalado que no basta con la simple presencia de sustancias en el organismo del trabajador; es imprescindible acreditar que dicha presencia afecta de manera significativa la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones. Las pruebas pueden incluir testimonios de compañeros, informes médicos, análisis toxicológicos y otros elementos que acrediten la conducta y sus efectos.

En este sentido, la Sentencia 196/2004 del Tribunal Constitucional establece que la realización de pruebas médicas destinadas a detectar el consumo de drogas debe respetar el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE). En este caso, el Tribunal concluyó que la prueba realizada a una trabajadora, sin su previo conocimiento y consentimiento expreso, vulneró dicho derecho. La sentencia subraya que cualquier prueba que afecte a la intimidad, como los exámenes médicos para detectar sustancias, debe contar con el consentimiento informado del trabajador, salvo en casos excepcionales previstos por la ley, como la prevención de riesgos laborales cuando los riesgos asociados al puesto justifiquen la medida.

Además, el Tribunal destaca que la empresa no puede utilizar los resultados de pruebas médicas sin una justificación adecuada, ya que hacerlo constituiría una

intromisión ilegítima en la esfera privada del trabajador. Esta doctrina enfatiza que el equilibrio entre el interés empresarial en asegurar la aptitud psicofísica del trabajador y el respeto a los derechos fundamentales debe ser cuidadosamente ponderado, especialmente en el contexto de las adicciones.

Accidentes laborales y consumo de sustancias

En el contexto de los accidentes laborales, la jurisprudencia ha sido clara al establecer que la imprudencia temeraria del trabajador, como conducir maquinaria o realizar tareas peligrosas bajo los efectos del alcohol o drogas, puede romper el nexo causal entre el trabajo y el accidente. Esto excluye la consideración del suceso como accidente laboral, lo que tiene implicaciones directas en los derechos del trabajador a percibir las correspondientes prestaciones. Diversas sentencias han corroborado que, si se demuestra que el trabajador estaba bajo la influencia de sustancias en el momento del accidente, puede perder el derecho a las prestaciones por accidente de trabajo.

Rehabilitación y readaptación laboral

Aunque la embriaguez habitual y la toxicomanía pueden ser causas de despido, la jurisprudencia también ha abordado la obligación de la empresa de considerar medidas alternativas antes de proceder al despido. En este sentido, se han destacado casos en los que los tribunales han valorado positivamente los esfuerzos de la empresa por ofrecer programas de rehabilitación o readaptación laboral al trabajador afectado. El Tribunal Supremo ha reiterado en varias sentencias que la empresa debe evaluar la posibilidad de ayudar al trabajador a superar su adicción, especialmente si éste muestra voluntad de someterse a tratamiento.

Protección de datos y privacidad

Otro aspecto relevante es la protección de datos y la privacidad del trabajador. La recopilación y manejo de información sobre el consumo de sustancias deben realizarse respetando estrictamente la normativa de protección de datos. La jurisprudencia ha subrayado que cualquier prueba obtenida vulnerando la privacidad del trabajador puede ser considerada nula y, por tanto, inadmisibles como evidencia en un proceso judicial.

Conclusiones

En conclusión, la doctrina jurisprudencial en España establece que la embriaguez habitual y la toxicomanía pueden constituir causas de despido disciplinario, siempre y cuando se demuestre su habitualidad y su repercusión negativa en el trabajo. La carga de la prueba recae en el empresario, quien debe acreditar de manera fehaciente estos extremos. En el ámbito de los accidentes laborales, la imprudencia temeraria relacionada con el consumo de sustancias puede excluir la consideración del accidente como laboral, afectando los derechos del trabajador a las prestaciones correspondientes. Además, la jurisprudencia valora positivamente los esfuerzos de las empresas por ofrecer programas de rehabilitación, y destaca la importancia de respetar la privacidad y la protección de datos en la gestión de estas situaciones.

Este análisis jurisprudencial permite comprender la aplicación práctica de las normas y sentencias relacionadas con las adicciones en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de un enfoque equilibrado que combine la protección de los intereses empresariales con el respeto a los derechos de los trabajadores/as.

Citas

2.1. Marco normativo sobre adicciones en el trabajo en España

1. Constitución Española, artículo 40.2
2. Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), artículos 4.2.d), 19.1, 20.3, 20.4, 54.2.f)
3. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad
4. Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), artículos 14, 15, 22, 25, 29
5. Real Decreto 39/1997 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, artículos 3, 4, 37
6. Real Decreto 604/2006 que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención
7. Ley 33/2011 General de Salud Pública, artículos 40, 47
8. Real Decreto 1299/2006 que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales
9. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

3. TIPOS DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

El entorno laboral no escapa a los problemas de adicciones que afectan a la sociedad en su conjunto. Las adicciones, tanto a sustancias como conductuales, pueden tener un impacto considerable en el rendimiento de los empleados/as, la seguridad en el trabajo y la productividad global de la empresa. Asimismo, estas adicciones pueden deteriorar el ambiente laboral, generando tensiones entre colegas y aumentando el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Entender los diferentes tipos de adicciones y cómo se presentan en el ámbito laboral es esencial para diseñar estrategias de prevención e intervención efectivas.

Por otro lado, las adicciones conductuales, que incluyen comportamientos compulsivos como el uso excesivo de tecnologías y la pornografía, están aumentando en la sociedad moderna. Aunque pueden ser menos visibles que las adicciones a sustancias, estas conductas son igualmente perjudiciales. Pueden causar una disminución en la productividad, generar dificultades en las relaciones interpersonales en el trabajo y provocar un deterioro general en el bienestar del empleado.

Este apartado nos centramos en categorizar las adicciones más comunes que pueden presentarse en el ámbito laboral, destacando tanto las adicciones a sustancias como las conductuales. El objetivo es proporcionar una visión clara y detallada que sirva como base para la implementación de políticas y programas destinados a abordar estos problemas de manera efectiva y sensible. Al identificar y comprender estos tipos de adicciones, las empresas pueden adoptar medidas preventivas y correctivas que no solo ayuden a los empleados/as afectados, sino que también promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.

3.1. Adicciones a Sustancias

Las adicciones a sustancias representan una de las preocupaciones más significativas en el ámbito laboral, abarcando no solo el consumo de alcohol y tabaco, sino también el uso indebido de drogas ilegales, medicamentos recetados y pastillas para dormir. Estas adicciones afectan profundamente la salud y el bienestar de los empleados/as, así como la productividad, la seguridad y la cultura organizacional de las empresas. El alcohol y el tabaco, aunque legalmente permitidos, pueden generar dependencia y problemas de salud crónicos. Las drogas ilegales, por su naturaleza ilícita, conllevan riesgos adicionales de carácter legal y de seguridad. Además, el abuso de medicamentos, como los analgésicos y las pastillas para dormir, a menudo prescritos para condiciones médicas específicas, puede derivar en una dependencia peligrosa. Estas sustancias pueden comprometer la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura, especialmente cuando afectan los patrones de sueño y la alerta durante las horas laborales. La comprensión y la intervención temprana en estas adicciones son esenciales para fomentar un entorno de trabajo saludable, seguro y productivo, garantizando el bienestar integral de los trabajadores/as y el óptimo desempeño organizacional.

3.1.1. Adicciones a sustancias en el puesto de trabajo.

Las adicciones a sustancias abarcan una amplia gama de comportamientos compulsivos relacionados con el consumo de alcohol, tabaco, drogas ilegales, medicamentos y pastillas para dormir. Según el Observatorio Proyecto Hombre 2023, el alcohol y la cocaína son las principales sustancias por las que se busca tratamiento, con un 75.6% y 69.0% de los usuarios reportando consumo problemático, respectivamente. En el caso del alcohol en grandes cantidades, el porcentaje asciende al 58.0%.

El impacto de estas adicciones es notable no solo en la salud individual, sino también en el ámbito laboral. Las personas con problemas de adicción tienden a presentar mayores índices de ausentismo y disminución en la productividad, lo que puede afectar

negativamente la operación de las empresas. Por ejemplo, se reporta que el 33.5% de las personas en tratamiento tienen algún problema médico crónico que afecta su vida diaria, con una incidencia mayor en mujeres (41.7%) en comparación con los hombres (31.7%).

Además, el uso de medicamentos recetados, incluyendo las pastillas para dormir, es significativo, especialmente entre las mujeres. Un 36.5% de ellas reporta un consumo regular de estos medicamentos, en comparación con el 26.7% de los hombres. Estas cifras reflejan la necesidad de que las empresas implementen programas de prevención y apoyo para abordar el uso y abuso de sustancias en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De acuerdo con Informe 2023 del Observatorio de Proyecto Hombre, este sería el consumo de drogas por Comunidad Autónoma dentro de nuestro país.

Comunidad Autónoma	Alcohol (%)	Cocaína (%)	Cannabis (%)	Otras Drogas (%)	Total Usuarios
Andalucía	35.9	40.8	7.6	15.7	1,655
Aragón	38.2	36.7	10.5	14.6	890
Asturias	33.6	41.9	8.0	16.5	1,985
Baleares	35.5	35.5	6.2	22.8	3,189
Canarias	37.5	36.0	9.4	17.1	1,422
Cantabria	37.0	37.0	8.0	18.0	744
Castilla-La Mancha	36.0	35.5	8.9	19.6	1,121
Castilla y León	37.5	36.5	8.5	17.5	1,112
Cataluña	33.6	41.9	8.0	16.5	2,330
Comunidad Valenciana	35.5	41.9	8.0	14.6	3,013
Extremadura	37.0	35.5	8.0	19.5	407
Galicia	33.6	41.9	8.0	16.5	3,378
Madrid	36.0	35.5	8.9	19.6	771
Murcia	36.0	35.5	8.9	19.6	1,874
Navarra	33.6	41.9	8.0	16.5	1,002
País Vasco	37.0	36.0	8.0	19.0	1,010
La Rioja	37.5	35.5	8.9	18.1	1,398
Ceuta y Melilla	36.0	35.5	8.9	19.6	232

Especialmente dentro de lo que es la Comunidad Valenciana, llama la atención que existe una notable incidencia de consumo de cocaína (41.9%) y alcohol (35.5%), la Comunidad Valenciana refleja la tendencia nacional con un alto porcentaje de usuarios buscando tratamiento para estas sustancias. Es recomendable que las empresas de la Comunitat implementen políticas de prevención y programas de apoyo específicos, considerando que una fuerza laboral afectada por estas adicciones puede llevar a una disminución significativa en la productividad y aumento del absentismo.

En cuanto al consumo de las diferentes drogas por sexo, hemos determinado lo siguiente a raíz de nuestro estudio del Informe 2023.

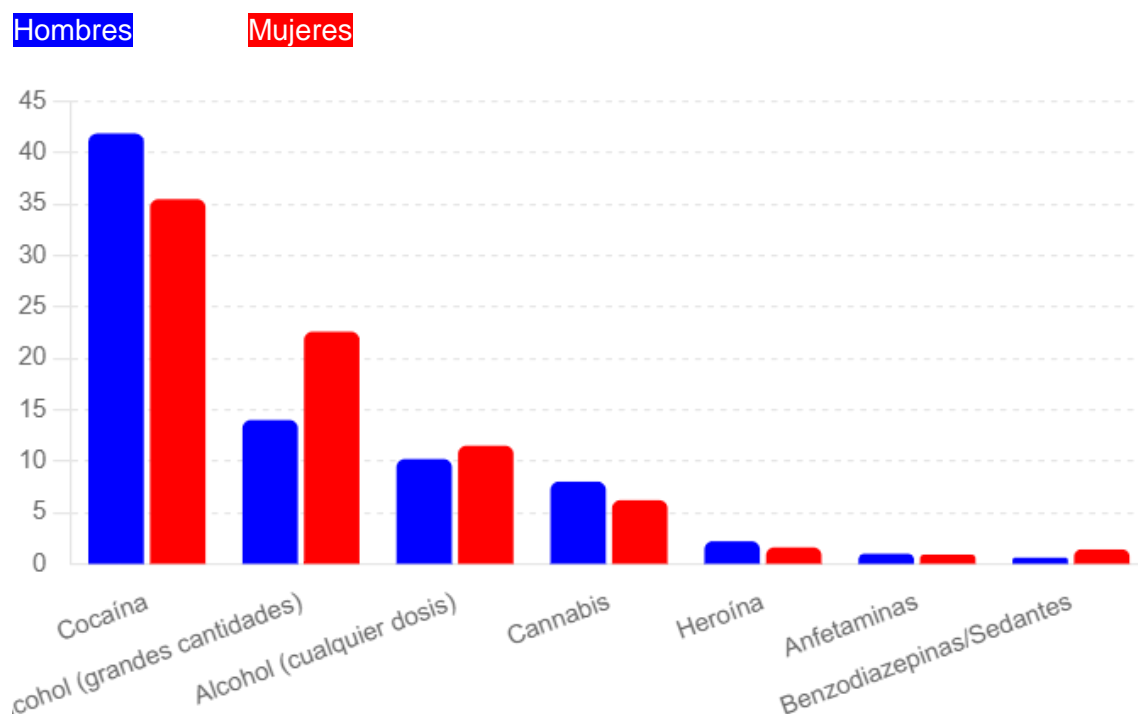
La cocaína y el alcohol presentan patrones de consumo diferentes entre hombres y mujeres. Los hombres muestran una mayor prevalencia en el uso de cocaína, con un 41.9%, en comparación con el 35.5% en mujeres. Por otro lado, las mujeres tienden a tener un consumo problemático de alcohol más elevado, alcanzando un 22.6% en

grandes cantidades y un 11.5% en cualquier dosis, frente a los hombres que presentan un 14.0% y 10.2%, respectivamente.

Las adicciones a la cocaína y al alcohol pueden generar serios problemas de rendimiento y seguridad en el entorno laboral. Es fundamental que las empresas implementen programas de detección y apoyo para los empleados/as que enfrentan estos desafíos, reduciendo así el impacto negativo en la productividad y el ambiente de trabajo.

El consumo de cannabis es más común entre los hombres, con un 8.0%, en comparación con el 6.2% en mujeres. Aunque el uso de heroína y anfetaminas es relativamente bajo, sigue representando un riesgo significativo, especialmente en trabajos que requieren alta concentración y precisión.

Además, las mujeres presentan una mayor prevalencia en el consumo de benzodiazepinas y otros sedantes, con un 1.4%, en comparación con el 0.6% en hombres. Estas sustancias pueden afectar la capacidad de los empleados/as para realizar sus tareas de manera segura y efectiva, lo que subraya la importancia de abordar estos problemas de manera integral en el entorno laboral.



El consumo de drogas presenta diferencias significativas entre las personas ocupadas y desocupadas. En el ámbito laboral, los empleados/as tienden a presentar un patrón de consumo problemático de sustancias que puede estar influenciado por diversos factores asociados al estrés laboral, la presión y las exigencias del entorno de trabajo.

Entre los empleados/as a tiempo completo, se observa una prevalencia notable en el consumo de alcohol y cocaína. Específicamente, el 63,7% de los usuarios que están empleados/as a tiempo completo reportan un consumo regular de alcohol, mientras que el 47,4% reporta el mismo comportamiento respecto a la cocaína. En comparación, los empleados/as a tiempo parcial, con horarios regulares o irregulares, presentan tasas de consumo ligeramente inferiores, pero aún preocupantes, destacándose el consumo de alcohol en un 1,9% y de cocaína en un 10,5%.

Por otro lado, los desocupados también muestran patrones de consumo problemático, aunque con matices diferentes. La tasa de consumo de alcohol entre los desempleados/as es considerable, alcanzando el 15,3%, y la de cocaína se mantiene

en un 10,5%. Estas cifras reflejan cómo la falta de empleo y la inestabilidad económica pueden agravar el uso de sustancias como mecanismo de afrontamiento.

3.1.2. Adicciones a sustancias en la secundaria española.

El consumo de drogas en la adolescencia es un problema significativo que impacta la salud pública y el desarrollo social y educativo de los jóvenes. La "Encuesta sobre Uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias en España" (ESTUDES) de 2023, realizada por el Ministerio de Sanidad, proporciona datos cruciales sobre la prevalencia y patrones de consumo de sustancias psicoactivas entre los estudiantes de 14 a 18 años. Este apartado analiza los hallazgos de dicha encuesta, enfocándose en el consumo de alcohol, tabaco, cannabis y otras sustancias ilegales, así como en las tendencias y factores asociados.

Desde 1994, el Plan Nacional sobre Drogas realiza los ESTUDIOS cada dos años, enfocándose en estudiantes de 14 a 18 años de toda España. En 2023, la muestra incluyó 42.208 estudiantes de 888 centros educativos públicos y privados, repartidos en 1.992 aulas. La encuesta busca conocer la situación y tendencias del consumo de drogas, los patrones de uso, factores asociados y las opiniones y actitudes de los jóvenes hacia las drogas para orientar el desarrollo y evaluación de intervenciones destinadas a reducir el consumo y problemas asociados.

El alcohol sigue siendo la sustancia más consumida entre los estudiantes de secundaria en España, con un 73,6% de los estudiantes de 14 a 18 años que lo consumieron en los últimos 12 meses. A pesar de ligeras variaciones, la prevalencia se mantiene alta. El consumo de alcohol está asociado a problemas de salud y comportamientos de riesgo, como las borracheras y el *binge drinking* (consumo por atracón, es decir, el consumo o la ingesta de la mayor cantidad posible de alcohol en el menor tiempo posible para conseguir los efectos deseados del consumo de la forma más rápida), con un 37,8% de estudiantes reportando episodios de *binge drinking* en los últimos 30 días. Los motivos para beber incluyen socializar, encajar en un grupo y desinhibirse, con un porcentaje significativo de estudiantes, especialmente chicas, bebiendo para lidiar con la depresión o el estrés.

El consumo de tabaco también es frecuente, aunque ha mostrado una tendencia a la baja. En 2023, el 46,0% de los estudiantes reportó haber fumado alguna vez, y el 21,8% lo hizo en los últimos 12 meses. El 8,1% de los estudiantes fuman diariamente. El uso de cigarrillos electrónicos y otros productos de tabaco alternativos es común, representando un riesgo adicional para la salud de los adolescentes. El tabaquismo está más extendido entre los chicos, aunque el consumo de cigarrillos electrónicos es más común entre las chicas. Los adolescentes en hogares donde se fuma diariamente tienen mayor probabilidad de convertirse en fumadores.

El cannabis es la droga ilegal más consumida por los estudiantes de secundaria en España, con un 27,7% de los estudiantes de 14 a 18 años reportando consumo en los últimos 12 meses, y un 15,6% en los últimos 30 días. Aunque la prevalencia ha disminuido ligeramente, sigue siendo alta. El consumo de cannabis está asociado a problemas de salud como deterioro cognitivo y riesgo de desarrollar trastornos de salud mental. Los chicos tienen una mayor prevalencia de consumo en comparación con las chicas, y hay diferencias entre las comunidades autónomas. Ha habido un aumento en el consumo de resina (hachís) y una disminución en el consumo de marihuana (hierba).

Además del alcohol, el tabaco y el cannabis, los estudiantes también consumen otras drogas ilegales, aunque en menor proporción. En 2023, el 7,4% de los estudiantes consumió hipnosedantes sin receta, y el 2,1% consumió cocaína en los últimos 12 meses. Estas drogas representan riesgos significativos para la salud física y mental y están asociadas a comportamientos de alto riesgo y problemas académicos y sociales.

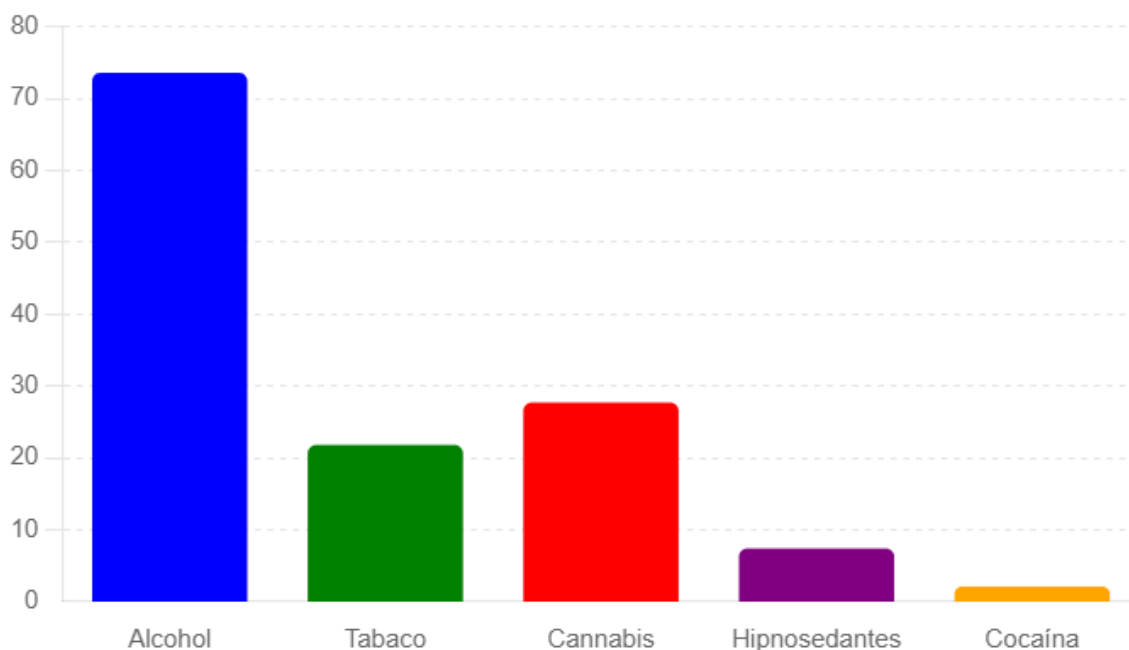
La edad media de inicio en el consumo de drogas varía según la sustancia. El alcohol y el tabaco tienen una edad media de inicio de 13,9 y 14,1 años, respectivamente, mientras que el cannabis y la cocaína tienen una edad de inicio alrededor de los 14,7 y

15,1 años. La adolescencia temprana es un período crítico para la prevención del consumo de drogas. Los factores asociados al consumo incluyen la búsqueda de sensaciones, baja percepción de riesgo, falta de supervisión parental y presión de grupo. Los adolescentes que consideran menos peligroso el consumo de drogas tienen mayor probabilidad de consumirlas.

La percepción de disponibilidad de drogas juega un papel crucial. En 2023, la mayoría de los estudiantes consideraron fácil o muy fácil obtener alcohol, tabaco y cannabis en 24 horas. El cannabis fue percibido como la droga ilegal más disponible. Los modos de obtención incluyen amigos, familiares, vendedores en zonas de ocio, tiendas especializadas e internet.

El consumo de drogas en la adolescencia tiene numerosas consecuencias negativas. A nivel de salud, aumenta el riesgo de desarrollar problemas físicos y mentales. A nivel académico, está asociado con peor rendimiento escolar, mayores tasas de absentismo y mayor probabilidad de abandonar los estudios. A nivel social, incrementa la probabilidad de comportamientos delictivos y problemas en relaciones familiares y sociales. A largo plazo, los adolescentes que comienzan a consumir drogas temprano tienen mayor probabilidad de desarrollar dependencia y continuar consumiendo en la adultez, limitando los recursos educativos y laborales.

Para abordar el problema, es esencial implementar estrategias de prevención efectivas, que incluyan a nivel individual, familiar, escolar y comunitario. Los programas educativos en las escuelas que proporcionan información precisa y desarrollan habilidades para resistir la presión de grupo pueden ser efectivos. La educación debe ser continua y adaptada a las necesidades de los estudiantes en diferentes etapas de su desarrollo. Las intervenciones familiares deben promover la comunicación y supervisión parental, y las políticas deben reducir la disponibilidad de drogas en la comunidad.



3.1.3. Relación entre las adicciones a sustancia entre los menores y su afectación en el ámbito laboral.

Una de las mayores preocupaciones de los empresarios en relación con las adicciones a sustancias es la dificultad en la selección de personal. El marco legal actual limita significativamente la capacidad de las empresas para realizar estudios o reconocimientos médicos antes de contratar a un empleado, impidiendo así la detección temprana de posibles problemas de adicción. Esta restricción puede llevar a la

contratación inadvertida de individuos con problemas de abuso de sustancias, lo que puede tener serias repercusiones en la productividad, seguridad y ambiente laboral, así como derivar en incapacidades temporales recurrentes.

El consumo de drogas, como la cocaína y el alcohol, es prevalente entre los empleados/as. Según datos recientes, el 63,7% de los trabajadores/as a tiempo completo reportan un consumo regular de alcohol y el 47,4% de cocaína. Estos números son alarmantes, ya que los empleados/as con problemas de adicción tienden a mostrar mayores tasas de absentismo, disminución en la productividad y un aumento en los riesgos laborales. Además, estos empleados/as están en mayor riesgo de sufrir incapacidades temporales debido a problemas de salud relacionados con su consumo, lo que puede resultar en costos adicionales y una mayor carga administrativa para la empresa.

Para las empresas, la imposibilidad de realizar reconocimientos médicos preventivos antes de la contratación representa un desafío significativo. La detección temprana de adicciones podría permitir a las empresas tomar decisiones informadas y evitar la incorporación de individuos que podrían requerir intervenciones costosas y disruptivas en el futuro. Además, sin la capacidad de realizar estos estudios, las empresas están en desventaja cuando se trata de crear un entorno de trabajo seguro y productivo.

Esta situación se agrava cuando se considera la alta prevalencia de consumo de sustancias entre los desempleados/as, quienes representan una parte considerable de los candidatos para nuevos puestos. La tasa de consumo de alcohol entre los desempleados/as es del 15,3%, y la de cocaína es del 10,5%. Estos individuos, en búsqueda de estabilidad económica, pueden recurrir a empleos sin que los empleadores/as tengan la posibilidad de evaluar su idoneidad en términos de salud y bienestar.

La falta de flexibilidad en los reconocimientos médicos también afecta la percepción y la confianza en el proceso de selección de personal. Las empresas necesitan herramientas y políticas que les permitan evaluar de manera justa y efectiva a los candidatos, asegurando que están contratando personas que puedan contribuir positivamente al entorno laboral sin comprometer la seguridad ni la productividad. Además, la incapacidad para identificar problemas de adicción puede llevar a un aumento en las incapacidades temporales, lo que incrementa los costos operativos y afecta la continuidad de las operaciones.

Para abordar estos desafíos, es fundamental que las políticas laborales y de salud pública se revisen y actualicen. Los empresarios necesitan un marco que les permita realizar evaluaciones médicas previas a la contratación de manera ética y legal, protegiendo tanto los derechos de los individuos como los intereses y la seguridad de la empresa. Implementar programas de apoyo y prevención dentro de las empresas puede también ayudar a manejar los casos de adicción de manera proactiva, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y seguro para todos.

3.2 Adicciones conductuales

Las adicciones conductuales representan un desafío emergente y significativo en el ámbito laboral. A diferencia de las adicciones a sustancias, estas adicciones se centran en comportamientos compulsivos que, aunque no implican la ingesta de una sustancia externa, pueden tener efectos igualmente devastadores en la vida de los individuos y en su rendimiento laboral. Entre las adicciones conductuales más comunes se encuentran a las tecnologías (incluyendo internet y redes sociales), al trabajo, y a la pornografía. Estas adicciones pueden afectar la capacidad de los empleados/as para concentrarse, cumplir con sus responsabilidades y mantener relaciones saludables en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la adicción a las tecnologías y redes sociales es cada vez más prevalente en la era digital actual. Los empleados/as pueden pasar horas revisando sus

dispositivos móviles o navegando por internet, lo que reduce significativamente su productividad y puede llevar a conflictos con compañeros de trabajo y supervisores.

Asimismo, la adicción al trabajo, aunque a veces vista como un signo de dedicación, puede tener efectos adversos tanto para el individuo como para la empresa. Los empleados/as que son adictos al trabajo pueden experimentar agotamiento, estrés crónico y deterioro en sus relaciones personales y profesionales. Finalmente, la adicción a la pornografía puede afectar profundamente la salud mental y emocional de los empleados/as, generando problemas de concentración y relaciones interpersonales inapropiadas en el entorno laboral.

3.2.1. Adicciones conductuales en el puesto de trabajo.

Adicción a la tecnología

Las adicciones a las tecnologías, especialmente a las redes sociales y dispositivos móviles, han emergido como un problema significativo en la salud mental de los empleados/as. La constante exposición a las pantallas y el uso excesivo de redes sociales pueden llevar a una serie de problemas mentales y emocionales. Según estudios recientes, el uso elevado de redes sociales se asocia con sentimientos de aislamiento, ansiedad y depresión. Los jóvenes y adolescentes son particularmente vulnerables, con un 88% de los usuarios no conscientes de que el uso abusivo puede provocar problemas de salud mental.

El impacto de estas adicciones en el entorno laboral es considerable. Los empleados/as adictos a la tecnología pueden experimentar una reducción significativa en su productividad debido a la distracción constante y la incapacidad para concentrarse en sus tareas. Además, el uso excesivo de dispositivos móviles y redes sociales durante el trabajo puede llevar a conflictos interpersonales y problemas de disciplina, afectando negativamente el ambiente laboral.

Además de la productividad, la salud mental de los empleados/as también se ve afectada. La exposición continua a contenido digital puede provocar problemas de sueño, estrés y un sentimiento constante de comparación con otros, lo que agrava la ansiedad y la baja autoestima. Este entorno puede convertirse en un caldo de cultivo para la insatisfacción laboral y el aumento del absentismo. Para los empresarios, es esencial reconocer estos riesgos y tomar medidas proactivas para mitigar el impacto de las adicciones tecnológicas, promoviendo un uso equilibrado y saludable de la tecnología en el lugar de trabajo.

Adicción al trabajo y desconexión digital

La adicción al trabajo, también conocida como *workaholism*, se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito laboral debido a sus efectos negativos tanto para los empleados/as como para las organizaciones. Esta adicción se caracteriza por una compulsión desmedida hacia el trabajo, donde el individuo dedica una cantidad excesiva de tiempo y energía a sus responsabilidades laborales a expensas de su vida personal y salud mental.

El *workaholism* puede ser visto como una adicción conductual que comparte características con otras adicciones no relacionadas con sustancias, como el uso problemático de internet. Los individuos con esta adicción tienden a mostrar una autoexigencia extrema, incapacidad para desconectar del trabajo y una tendencia a la ocupación constante, lo que puede llevar a consecuencias negativas significativas en su bienestar general.

Desde una perspectiva empresarial, la adicción al trabajo puede parecer beneficiosa en términos de productividad a corto plazo. Sin embargo, a largo plazo, puede resultar contraproducente debido al agotamiento, estrés crónico y otros problemas de salud que pueden surgir. Estos efectos no solo afectan la salud del trabajador, sino que también pueden llevar a un aumento del absentismo, disminución de la productividad y mayores tasas de rotación de personal.

Por otro lado, la desconexión digital es un derecho esencial para los trabajadores/as que ayuda a mitigar los efectos de la adicción al trabajo. La desconexión digital implica la capacidad de los empleados/as para desconectarse de dispositivos electrónicos durante sus períodos de descanso, lo que contribuye a su bienestar general. Esta práctica incluye evitar el envío de mensajes y la realización de reuniones fuera del horario laboral, y se enmarca en las previsiones del Estatuto de los Trabajadores (en su artículo 20 bis) y de Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales en España. Implementar protocolos claros para garantizar este derecho puede mejorar la calidad de vida laboral y personal de los empleados/as, y aumentar la productividad general de la empresa.

Adicción a la pornografía

La adicción a la pornografía es un problema cada vez más prevalente que puede tener efectos devastadores tanto en la salud mental de los individuos como en su rendimiento laboral. Esta adicción se caracteriza por un consumo compulsivo de contenido pornográfico, que puede interferir significativamente en las actividades diarias y en la capacidad de una persona para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Según un artículo de Apuntes de Trabajo Social, el consumo excesivo de pornografía puede llevar a una serie de problemas psicológicos, incluyendo ansiedad, depresión y trastornos de la personalidad. Estos problemas no solo afectan la vida personal del individuo, sino que también pueden disminuir su capacidad de concentración y rendimiento en el trabajo. Además, los empleados/as adictos a la pornografía pueden experimentar una reducción de la motivación y un aumento en el absentismo debido a problemas de salud mental asociados.

El estudio denominado *The Effects of Pornography on Unethical Behavior in Business*" (Los efectos de la pornografía en el comportamiento poco ético en los negocios) publicado en el *Journal of Business Ethics* el 27 de junio de 2019, señala que el consumo de pornografía en el trabajo puede aumentar el comportamiento poco ético de los empleados/as. Los empleados/as que ven pornografía en el lugar de trabajo son más propensos a comportamientos negativos como el fraude y las conductas maquiavélicas. Este comportamiento no solo deteriora el ambiente laboral, sino que también puede generar conflictos interpersonales y afectar la cohesión del equipo.

Por último, según algunos estudios, la adicción a la pornografía puede llevar a la deshumanización, donde los individuos comienzan a ver a sus compañeros de trabajo como objetos, lo que puede aumentar la incidencia de acoso sexual y crear un entorno laboral hostil. Este tipo de comportamiento no solo es perjudicial para la víctima, sino que también puede tener consecuencias legales y económicas para la empresa.

3.2.2. Adicciones conductuales entre menores.

Adicción a las tecnologías

La adicción a las tecnologías, especialmente a los dispositivos móviles y redes sociales, se ha convertido en un problema crítico entre los menores y adolescentes. El uso excesivo de estas tecnologías está asociado con un aumento significativo en los niveles de ansiedad y depresión entre los jóvenes. La exposición constante a las pantallas y la presión por obtener reconocimiento en redes sociales pueden llevar a problemas de salud mental graves, afectando su desarrollo emocional y social.

Los menores son particularmente vulnerables a estos efectos debido a la fase crucial de desarrollo en la que se encuentran. La falta de interacción cara a cara y la dependencia de la validación digital pueden deteriorar sus habilidades sociales y su autoestima. Además, el contenido en línea puede exponerlos a riesgos adicionales, como el ciberacoso y la exposición a material inapropiado.

Para abordar este problema, es esencial que padres y educadores implementen estrategias de supervisión y límites en el uso de tecnologías. Fomentar actividades fuera de línea y educar a los jóvenes sobre el uso responsable de la tecnología son pasos

cruciales para mitigar los impactos negativos. Las políticas escolares también deben adaptarse para incluir programas de alfabetización digital que enseñen a los estudiantes a manejar de manera saludable su presencia en línea.

Adicción a la pornografía

La adicción a la pornografía es una preocupación creciente, especialmente entre menores y adolescentes. Según un artículo de Proyecto Hombre, el acceso temprano y sin control a contenido pornográfico ha aumentado significativamente, con la edad promedio de inicio situándose en los 11 años, y en algunos casos incluso más temprana, entre los 8 y 9 años. Este consumo precoz está facilitado por la disponibilidad de dispositivos inteligentes y la hiperconectividad actual.

La exposición continua a la pornografía puede afectar negativamente el desarrollo emocional y social de los menores. Los jóvenes pueden desarrollar una percepción distorsionada de la sexualidad, basada en la violencia y el sometimiento, lo cual puede influir en su comportamiento y relaciones futuras. Además, la pornografía crea expectativas irreales, generando presión por el rendimiento y ansiedad, afectando su autoestima y capacidad para formar relaciones saludables.

Los efectos a largo plazo incluyen la posibilidad de desarrollar adicciones más serias, problemas de salud mental como ansiedad y depresión, y un comportamiento social problemático. La pornografía puede también disminuir la empatía hacia los demás, perpetuar estereotipos de género y normalizar la violencia sexual, impactando negativamente en la formación de la identidad y los valores de los menores.

Es crucial que las familias, educadores y la sociedad en general implementen medidas para regular el acceso a la pornografía y proporcionar una educación sexual saludable. Promover el desarrollo del pensamiento crítico y la reflexión en los menores sobre el contenido que consumen puede ayudar a mitigar estos riesgos.

3.2.3. Relación entre las adicciones conductuales entre menores y su afectación en el ámbito laboral.

En menores, estas adicciones abarcan comportamientos compulsivos como el uso excesivo de tecnologías y la adicción a la pornografía. Aunque inicialmente afectan la vida académica y social de los jóvenes, las consecuencias de estas adicciones pueden trasladarse al ámbito laboral en la vida adulta.

Las adicciones conductuales en la adolescencia están influenciadas por factores genéticos, biológicos, sociales y culturales. La predisposición genética, la baja autoestima y la necesidad de gratificación inmediata son factores de riesgo comunes. El entorno social y cultural, incluida la exposición a comportamientos adictivos en el hogar o entre amigos, también juega un papel significativo en el desarrollo de estas adicciones. Estos factores pueden persistir en la vida adulta, haciendo que los individuos sean más susceptibles a desarrollar problemas de adicción en el trabajo.

Para abordar la relación entre las adicciones conductuales en menores y su impacto en el ámbito laboral, es esencial implementar estrategias de prevención y tratamiento integrales. La educación y concienciación sobre los riesgos y señales de advertencia de las adicciones conductuales son cruciales. Las campañas de concienciación en escuelas y comunidades pueden ayudar a prevenir estas adicciones antes de que se desarrollen completamente. Las familias juegan un papel vital en la prevención, fomentando una comunicación abierta y apoyando a los jóvenes en el desarrollo de habilidades para manejar el estrés y las emociones.

Las escuelas pueden implementar programas educativos que enseñen a los estudiantes sobre el uso saludable de las tecnologías y los riesgos asociados con estas adicciones. Estos programas deben incluir la enseñanza de habilidades de afrontamiento y la promoción de actividades saludables. En el ámbito laboral, las empresas deben estar preparadas para identificar y apoyar a empleados/as que puedan

haber tenido problemas de adicción en el pasado. Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) y otras iniciativas de salud ocupacional son fundamentales para apoyar a los trabajadores/as en recuperación y garantizar su reintegración efectiva y segura al trabajo.

La colaboración entre el sector público y privado es esencial para desarrollar programas integrales que aborden las necesidades de los jóvenes y los trabajadores/as. Las políticas públicas deben enfocarse en la educación y prevención desde edades tempranas y continuar apoyando a los individuos a lo largo de su vida. Las empresas pueden colaborar con instituciones educativas y organizaciones de salud para desarrollar programas que aborden tanto la prevención como el tratamiento de las adicciones.

La investigación continua y la evaluación de programas son esenciales para entender la efectividad de las intervenciones y hacer ajustes necesarios. Estudios como la ESTUDES proporcionan datos valiosos sobre las tendencias de consumo y los factores asociados, que pueden informar el desarrollo de políticas y programas efectivos. En el ámbito laboral, evaluar los programas de salud ocupacional y prevención de adicciones ayuda a identificar mejores prácticas y áreas de mejora.

TIPOS DE ADICCIONES

Categoría	Detalles
Alcohol	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia anual: 77.2% en población de 15 a 64 años. - Impactos: Absentismo, reducción de productividad, conflictos y accidentes laborales.
Tabaco	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia anual: 40.9% en población de 15 a 64 años. - Impactos: Enfermedades respiratorias y cardiovasculares, absentismo, y reducción de eficiencia laboral.
Drogas ilegales	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia anual: Cannabis 10.5%, cocaína 2.2%, éxtasis 1.1%. - Impactos: Accidentes laborales, problemas de salud mental y física, aumento de riesgos de seguridad.
Medicamentos	<ul style="list-style-type: none"> - Drogas destacadas: Opioides y benzodiazepinas. - Impactos: Somnolencia, confusión, aumento del riesgo de accidentes laborales.
Adicciones conductuales	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos comunes: Uso excesivo de tecnologías, pornografía. - Impactos: Reducción de productividad, problemas de salud mental, deterioro de relaciones interpersonales.
Datos y estudios	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes: Informe del Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones (OEDA) 2022, estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). - Observaciones: Alcohol es la sustancia más consumida; el consumo de tecnologías y redes sociales emerge como un problema relevante.

Fuentes:

3. Tipos de Adicciones en el Ámbito Laboral

3.1. Adicciones a sustancias.

- Informe 2023 Observatorio Proyecto hombre.

https://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2024/04/AFweb_Observatorio-PH_2023_v11.pdf

3.1.1. Adicciones a sustancias en el puesto de trabajo.

- Informe 2023 Observatorio Proyecto hombre.

https://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2024/04/AFweb_Observatorio-PH_2023_v11.pdf

3.1.2. Adicciones a sustancias en la secundaria española.

- ESTUDES 2023. Encuesta sobre uso de drogas en enseñanzas secundarias.

https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/ESTUDES_2023_Informe.pdf

3.1.3. Relación entre las Adicciones a Sustancias entre Menores y su Afectación en el Ámbito Laboral.

- Informe 2023 Observatorio Proyecto hombre.

https://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2024/04/AFweb_Observatorio-PH_2023_v11.pdf

- ESTUDES 2023. Encuesta sobre uso de drogas en enseñanzas secundarias.

https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/ESTUDES_2023_Informe.pdf

3.2. Adicciones conductuales.

3.2.1. Adicciones conductuales en el puesto de trabajo.

- Efectos de la tecnología en la salud mental <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/efectos-de-la-tecnologia-en-la-salud-mental>

- La irreal belleza del mundo digital (y su impacto sobre la salud mental)

https://www.ondacero.es/noticias/salud/irreal-belleza-mundo-digital-impacto-salud-mental_2024021365cb2b7082085c0001666468.html

- Nuevas tecnologías y redes sociales: la salud mental tras la pantalla

<https://consaludmental.org/sala-prensa/nuevas-tecnologias-redes-sociales-salud-mental/>

- Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones. (2023). Informe sobre Adicciones Comportamentales y Otros Trastornos Adictivos 2023: Indicador admitidos a tratamiento por adicciones comportamentales. Ministerio de Sanidad. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2023_Informe_Trastornos_Comportamentales.pdf

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guía para la implantación de un plan de prevención de las adicciones en la empresa. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201420/es_asma/ad_juntos/guia_adicciones_osalan.pdf

- Desconexión digital en el ámbito laboral

<https://elderecho.com/desconexion-digital-en-el-ambito-laboral>

- La adicción a la pornografía y los efectos que esconde <https://apuntesdetrabajosocial.com/la-adiccion-a-la-pornografia-y-los-efectos-que-esconde/>

- Estudio señala los efectos negativos que genera ver porno en el trabajo <https://www.eluniverso.com/larevista/2019/06/26/nota/7396269/estudio-senala-efectos-negativos-que-genera-ver-porno-trabajo/>

- Adicción a la pornografía: ¿Es real?

<https://www.tibbon.es/blog/adicciones/adiccion-a-la-pornografia/>

3.2.2. Adicciones conductuales entre menores.

- ¿Han arruinado los móviles la salud mental de los jóvenes? La ciencia busca explicaciones a un problema universal
https://www.eldiario.es/sociedad/han-arruinado-moviles-salud-mental-jovenes-ciencia-busca-explicaciones-problema-universal_1_11300874.html
- Adicciones, menores y pornografía
<https://proyctohombre.es/articulos/adicciones-menores-y-pornografia/>

3.2.3. Relación entre las Adicciones Conductuales entre Menores y su Afectación en el Ámbito Laboral.

- Informe 2023 Observatorio Proyecto hombre.
https://proyctohombre.es/wp-content/uploads/2024/04/AFweb_Observatorio-PH_2023_v11.pdf
- ESTUDES 2023. Encuesta sobre uso de drogas en enseñanzas secundarias.
https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemasInformacion/pdf/ESTUDES_2023_Informe.pdf
- ¿Han arruinado los móviles la salud mental de los jóvenes? La ciencia busca explicaciones a un problema universal
https://www.eldiario.es/sociedad/han-arruinado-moviles-salud-mental-jovenes-ciencia-busca-explicaciones-problema-universal_1_11300874.html
- Adicciones, menores y pornografía
<https://proyctohombre.es/articulos/adicciones-menores-y-pornografia/>

4. IMPACTO DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO

4.1. Efectos en la Salud de los Trabajadores/as

La adicción a sustancias como el alcohol, el tabaco y las drogas ilegales puede provocar una serie de enfermedades crónicas, incluyendo enfermedades cardiovasculares, respiratorias y hepáticas. El consumo excesivo de alcohol está asociado con enfermedades hepáticas como la cirrosis, mientras que el tabaquismo puede llevar a enfermedades respiratorias crónicas como la EPOC y el cáncer de pulmón. Las drogas ilegales pueden causar una variedad de problemas de salud, incluidos trastornos neurológicos y daños a largo plazo en órganos vitales. Estas condiciones no solo afectan la salud física de los empleados/as, sino que también pueden limitar su capacidad para llevar a cabo sus funciones laborales de manera efectiva.

Los efectos en la salud mental también son graves. Los trabajadores/as con adicciones a sustancias o comportamientos adictivos a menudo sufren de ansiedad, depresión y trastornos del sueño. Estas condiciones deterioran la calidad de vida y la capacidad para funcionar efectivamente en el trabajo. La dependencia de sustancias y comportamientos adictivos puede crear un ciclo de problemas de salud mental y física difícil de romper, afectando tanto el bienestar personal como el desempeño laboral. El consumo de sustancias está asociado con un mayor riesgo de desarrollar trastornos psicóticos, los cuales pueden resultar en hospitalizaciones y requerir tratamientos prolongados. Los trastornos de salud mental asociados con las adicciones pueden ser debilitantes, llevando a una disminución significativa en la productividad y la capacidad de los empleados/as para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Las adicciones también impactan la salud emocional. Sentimientos de culpa, vergüenza y desesperación son comunes entre quienes luchan con adicciones, llevando a un aislamiento social y una disminución de la autoestima. Estos problemas emocionales afectan no solo al individuo, sino también a sus relaciones con amigos, compañeros de trabajo y supervisores, creando un ambiente laboral menos colaborativo y más conflictivo. La vergüenza y el estigma asociados con las adicciones pueden impedir que los trabajadores/as busquen ayuda, perpetuando el ciclo de la adicción y exacerbando los problemas de salud mental y emocional. Las relaciones personales deterioradas pueden llevar a un entorno de trabajo hostil, donde la comunicación y la cooperación se ven afectadas negativamente.

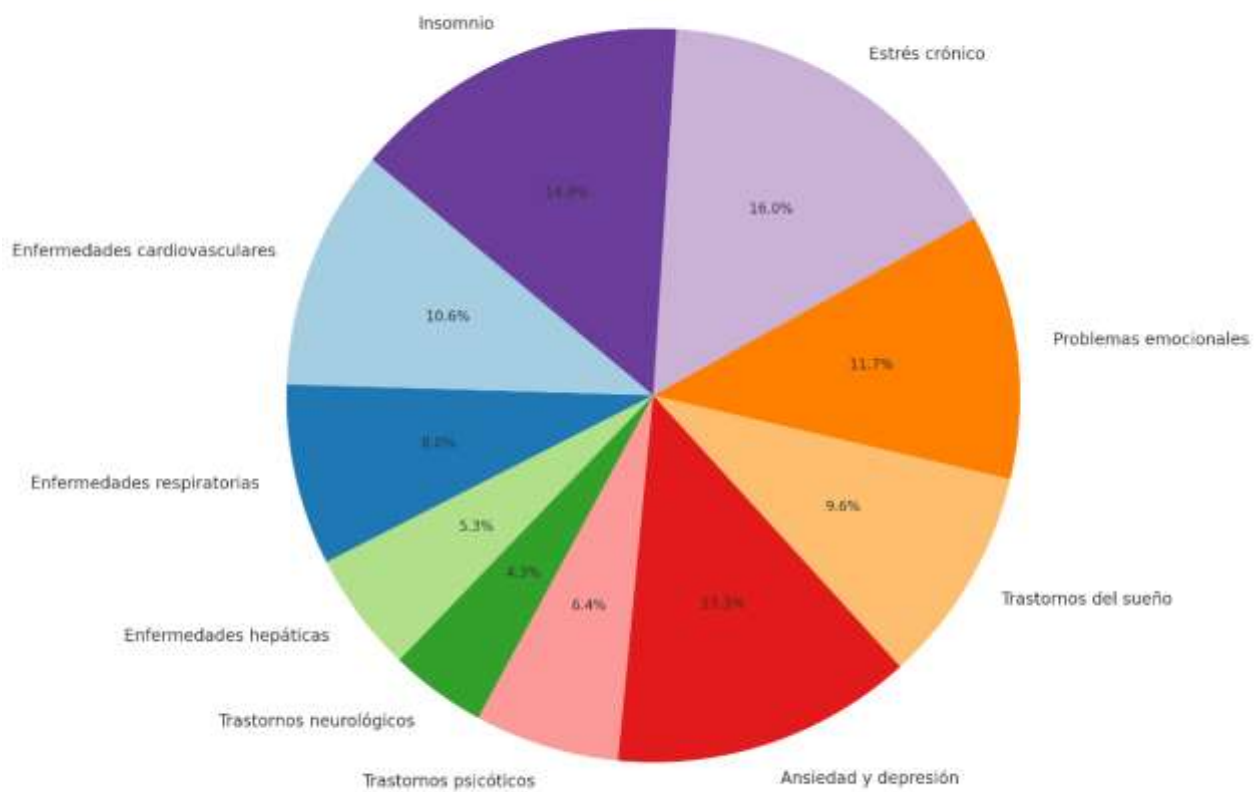
El estrés, aunque no es el único, es un factor significativo que puede tanto ser causa como consecuencia de las adicciones en el ámbito laboral. Los empleados/as que enfrentan altos niveles de estrés debido a la presión del trabajo, plazos ajustados y expectativas altas pueden recurrir a sustancias o comportamientos adictivos como una forma de aliviar ese estrés. Sin embargo, el uso de estas sustancias y comportamientos a menudo lleva a una mayor incapacidad para manejar el estrés, creando un ciclo de dependencia que es difícil de romper. El estrés crónico puede además exacerbar otros problemas de salud, como la hipertensión y los trastornos digestivos, contribuyendo a una mayor morbilidad entre los empleados/as.

El insomnio y otros trastornos del sueño son comunes entre los trabajadores/as con adicciones. El uso de sustancias como el alcohol y los sedantes para intentar conciliar el sueño puede tener efectos adversos a largo plazo, alterando los patrones de sueño natural y llevando a una dependencia de estas sustancias para dormir. La falta de sueño adecuado afecta la capacidad cognitiva, la memoria y el rendimiento general, incrementando el riesgo de errores y accidentes en el trabajo. Los trastornos del sueño también están asociados con un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como la diabetes y enfermedades cardiovasculares.

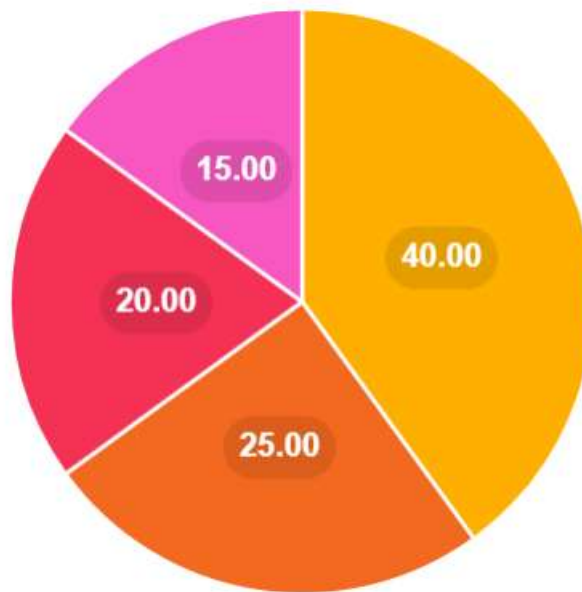
La implementación de programas de salud ocupacional que incluyan la prevención y tratamiento de las adicciones puede ayudar a mitigar estos efectos negativos. Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento y tratamiento, así como promover un ambiente de trabajo saludable y de apoyo, puede marcar una gran diferencia en la salud de los empleados/as. Programas como los de asistencia al empleado pueden ofrecer apoyo confidencial y recursos para aquellos que luchan contra la adicción, lo que no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también puede reducir los costos asociados con el absentismo y el presentismo. Además, las empresas pueden organizar talleres y seminarios que aborden la salud mental y física, fomentando un entorno en el que los empleados/as se sientan valorados y apoyados.

De acuerdo con la OEDA 2023 del Gobierno de España estas serían los principales efectos del consumo de sustancias adictivas en la salud de los trabajadores/as.

Efectos de las Adicciones en la Salud Física, Mental y Emocional



Para ■ Cardiovascular, ■ Respiratory, ■ Mental Health, y ■ Injuries



4.2. Consecuencias para la Productividad y la Seguridad Laboral

Las adicciones afectan directamente la productividad laboral. Los empleados/as con problemas de adicción frecuentemente enfrentan dificultades para concentrarse y prestar atención, lo que disminuye su capacidad para cumplir eficazmente con sus responsabilidades. Esto puede resultar en tareas incompletas, un aumento de errores y una disminución general en la calidad del trabajo. Además, los empleados/as que luchan con adicciones pueden tener una menor motivación y compromiso con su trabajo, lo que puede llevar a una disminución en la eficiencia y la innovación dentro de la empresa. El impacto de la adicción en la productividad puede ser particularmente pronunciado en trabajos que requieren altos niveles de atención al detalle y precisión. La falta de concentración y los errores repetidos pueden llevar a la pérdida de clientes y a una reputación dañada para la empresa.

La seguridad laboral también se ve gravemente comprometida por las adicciones. Los empleados/as que están bajo la influencia de sustancias o distraídos por comportamientos adictivos tienen una mayor probabilidad de cometer errores que pueden causar accidentes laborales. Estos accidentes no solo ponen en peligro al empleado afectado, sino también a sus compañeros de trabajo, y pueden resultar en daños costosos para la empresa, tanto en términos de indemnizaciones como de reparaciones de equipos y pérdida de productividad. En sectores donde la seguridad es crítica, como la construcción, la manufactura y el transporte, el impacto de las adicciones puede ser aún más severo. Los conductores de vehículos comerciales, por ejemplo, deben estar en estado óptimo de alerta y concentración para garantizar la seguridad en las carreteras. Un conductor bajo la influencia de sustancias o distraído por una adicción conductual representa un riesgo significativo no solo para sí mismo, sino también para los demás usuarios de la vía.

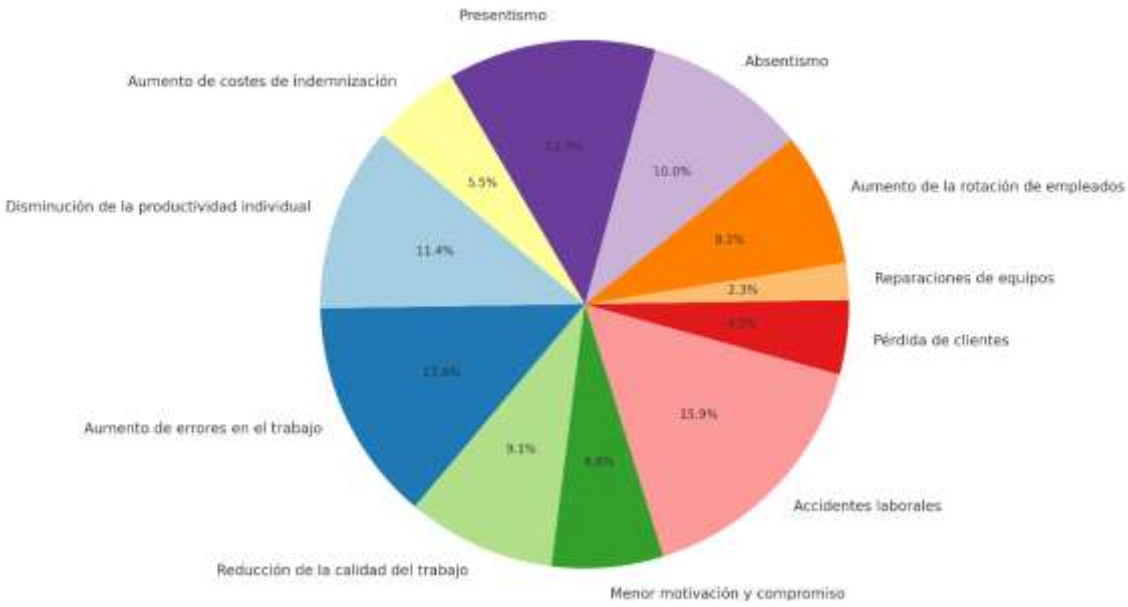
Las adicciones conductuales también comprometen la seguridad laboral. Los empleados/as obsesionados con el uso de internet o redes sociales en línea pueden estar tan distraídos que no siguen los procedimientos de seguridad necesarios. Esto puede ser particularmente peligroso en industrias donde se manejan equipos pesados o se realizan tareas peligrosas. La falta de atención y concentración puede llevar a accidentes que no solo afectan al trabajador adicto, sino también a sus compañeros de

trabajo y a la operación general de la empresa. En un entorno donde la seguridad es primordial, cualquier distracción puede tener consecuencias catastróficas.

El impacto de las adicciones en la productividad no se limita solo a los empleados/as afectados directamente por las adicciones. La productividad del equipo también puede verse afectada, ya que los compañeros pueden tener que asumir responsabilidades adicionales para cubrir las deficiencias de un compañero de trabajo que lucha con una adicción. Esto puede llevar a un aumento del estrés y la fatiga entre los empleados/as, disminuyendo aún más la productividad general del equipo. Además, la moral del equipo puede verse afectada negativamente, especialmente si los empleados/as sienten que no se están tomando medidas adecuadas para abordar los problemas de adicción en el lugar de trabajo.

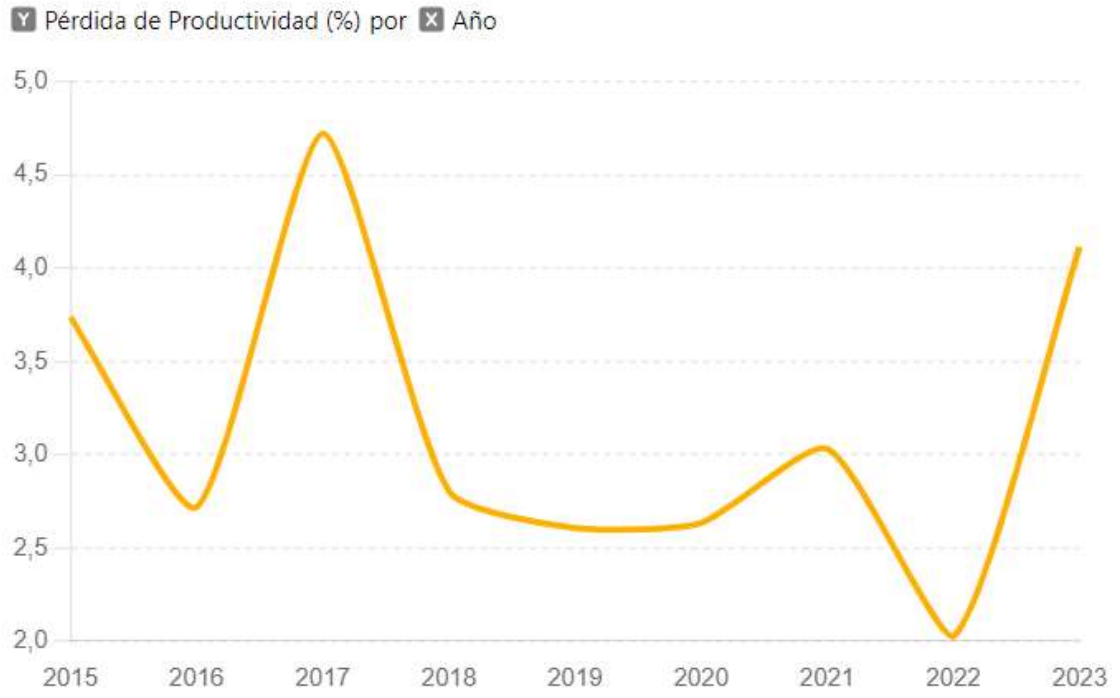
Las empresas deben ser proactivas en la identificación y abordaje de los problemas de adicción para mantener un nivel alto de productividad y seguridad laboral. Esto puede incluir la implementación de políticas de tolerancia cero para el consumo de sustancias durante el horario laboral, la realización de pruebas aleatorias de drogas y alcohol, y la provisión de recursos para el tratamiento de adicciones. Además, la formación y la educación continua sobre los riesgos asociados con las adicciones y la importancia de la seguridad laboral pueden ayudar a crear una cultura de seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

Impacto de las Adicciones en la Productividad Laboral

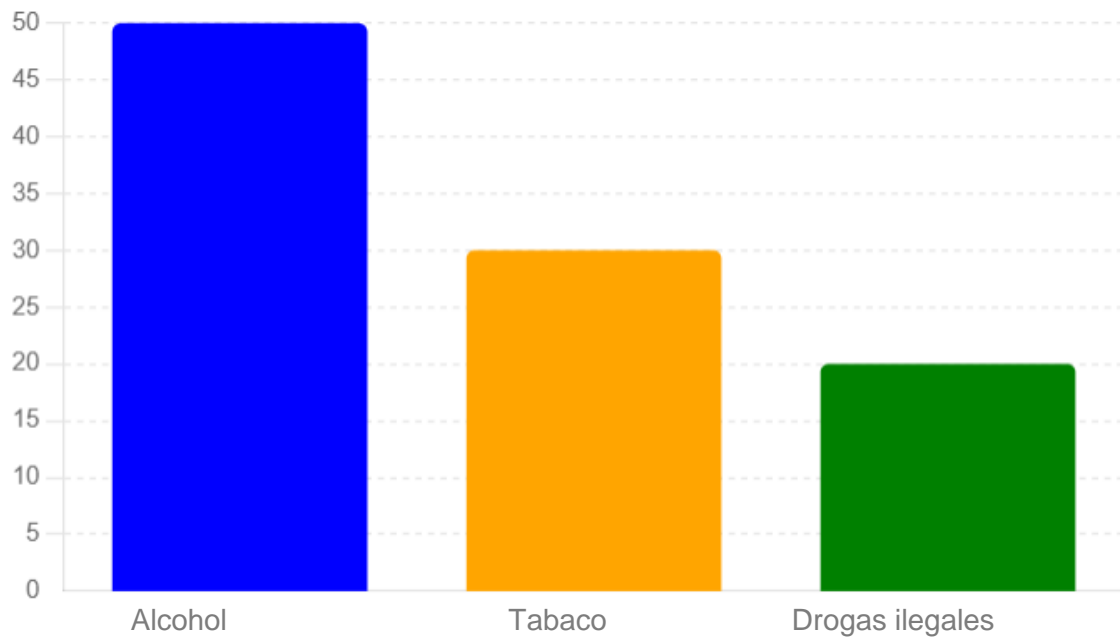


En cuanto a la productividad y la seguridad laboral, estos son los gráficos según la información extraída del estudio minucioso del informe OEDA 2023.

Productividad:



Las principales causas que afecta a la seguridad laboral (la mitad de los accidentes laborales ocurren por consumo de alcohol, el 30% por consumo de tabaco el 20% restante por drogas ilegales):



4.3. Impacto en el Absentismo y el Presentismo

El absentismo laboral es un problema significativo asociado con las adicciones. Los empleados/as que luchan con adicciones tienden a ausentarse del trabajo con mayor frecuencia debido a problemas de salud relacionados con su adicción, visitas médicas, o porque necesitan tiempo para recuperarse de los efectos de las sustancias. El absentismo no planificado puede interrumpir las operaciones diarias, causando retrasos en los proyectos y sobrecargando a otros empleados/as que deben cubrir las ausencias, lo que a su vez puede afectar la moral y la productividad del equipo. Además, la frecuencia y la duración del absentismo pueden incrementar los costos operativos para la empresa, ya que los empleados/as restantes pueden verse obligados a trabajar horas extras o se necesita contratar personal temporal para cubrir las ausencias.

Los datos, arrojados por estudios del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), muestran que los empleados/as con problemas de adicción tienen una tasa de absentismo un 30-40% mayor que sus compañeros sin adicciones.

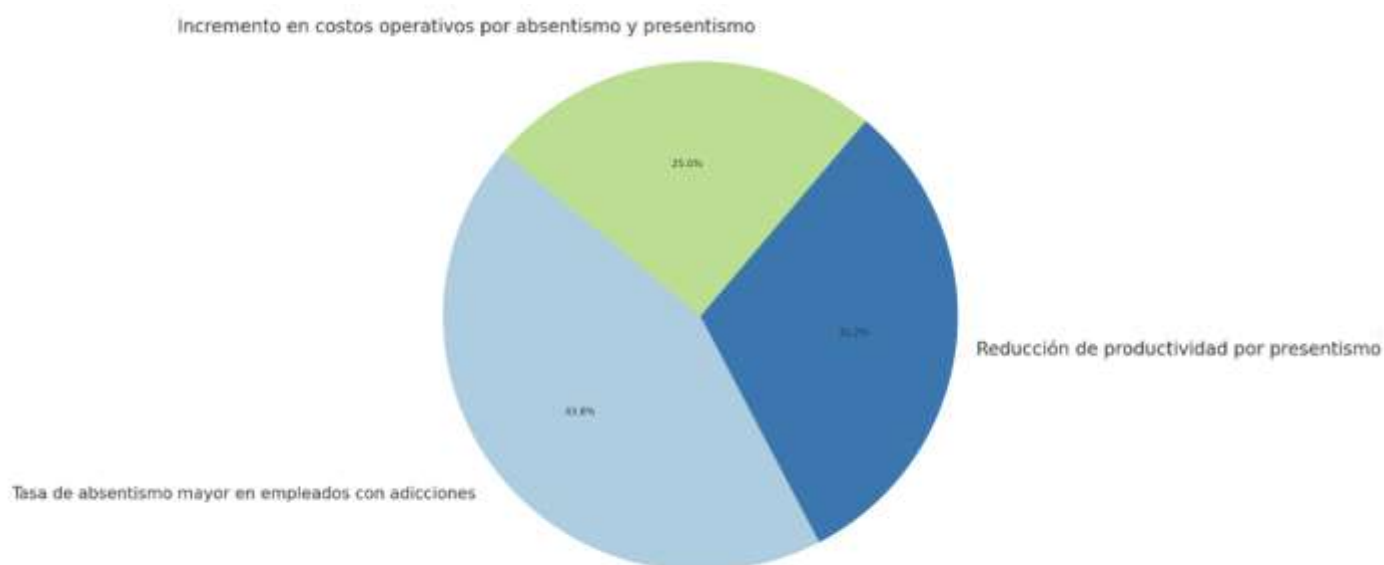
El presentismo también puede afectar la seguridad laboral, ya que los empleados/as que no están completamente enfocados en sus tareas son más propensos a cometer errores que pueden llevar a accidentes. La presencia física sin el compromiso mental adecuado puede ser especialmente problemática en trabajos que requieren una alta concentración y precisión.

Un estudio de la *Harvard Business Review* indica que el presentismo puede reducir la productividad en un 20-30% en comparación con los niveles normales.

El costo del absentismo y el presentismo para las empresas puede ser considerable. Además de la pérdida directa de productividad, estos problemas pueden aumentar los costos de atención médica y las primas de seguros, y contribuir a un clima laboral negativo. Las empresas pueden experimentar un incremento del 15-25% en los costos operativos debido al absentismo y presentismo relacionados con las adicciones. Las empresas deben adoptar estrategias para abordar tanto el absentismo como el presentismo, incluyendo la promoción de programas de bienestar que ayuden a los empleados/as a gestionar sus adicciones y mejorar su salud general. La implementación de políticas de flexibilidad laboral, como el trabajo remoto y horarios flexibles, también puede ayudar a los empleados/as a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales, reduciendo así el absentismo y el presentismo. Las políticas que permiten a los empleados/as tomar tiempo libre para manejar problemas personales o de salud sin repercusiones negativas también pueden ser beneficiosas.

El fomento de un ambiente de trabajo que apoye la salud mental y física de los empleados/as es crucial para reducir el absentismo y el presentismo. Proporcionar acceso a servicios de salud mental, programas de bienestar y recursos para el manejo del estrés puede ayudar a los empleados/as a enfrentar sus adicciones y mejorar su capacidad para desempeñarse en el trabajo. Además, las políticas de flexibilidad laboral pueden permitir a los empleados/as gestionar mejor sus problemas de salud sin necesidad de ausentarse del trabajo. Las empresas también pueden considerar la implementación de programas de intervención temprana para identificar y tratar problemas de adicción antes de que se conviertan en problemas graves que afecten la productividad y el bienestar del empleado. Las evaluaciones regulares y el seguimiento de los empleados/as pueden ayudar a detectar problemas de salud en etapas tempranas, permitiendo una intervención oportuna.

Impacto del absentismo y presentismo relacionado con las Adicciones



4.4. Costes Económicos para las Empresas y el Sistema de Salud

Las adicciones tienen un impacto económico significativo tanto para las empresas como para el sistema de salud. Los costos directos para las empresas incluyen la disminución de la productividad, el aumento del absentismo y el presentismo, y los gastos asociados con la capacitación y la contratación de nuevos empleados/as para reemplazar a aquellos que no pueden cumplir con sus responsabilidades debido a sus adicciones. Además, las empresas pueden enfrentar costos legales y de compensación por accidentes laborales relacionados con el consumo de sustancias o las conductas adictivas. Los costos asociados con la pérdida de talento y la necesidad de reclutar y capacitar a nuevos empleados/as también pueden ser significativos, especialmente en industrias donde la experiencia y la continuidad son cruciales para el éxito operativo.

Los costos indirectos también son considerables. Las adicciones pueden llevar a un aumento en las primas de seguros de salud y laborales, así como a un mayor uso de los servicios de atención médica. Los empleados/as con adicciones tienden a utilizar más los servicios médicos y a tener más consultas con profesionales de la salud, lo que incrementa los costos para las empresas y el sistema de salud en general. Además, las adicciones pueden contribuir a una mayor rotación de empleados/as, lo que implica costos adicionales de reclutamiento y formación. La rotación de personal no solo afecta la estabilidad operativa de la empresa, sino que también puede impactar negativamente la moral del equipo y la cohesión del grupo de trabajo. La pérdida de empleados/as experimentados y la necesidad de entrenar a nuevos trabajadores/as puede ralentizar la productividad y aumentar los costos operativos.

En los referidos costes directos e indirectos a las empresas la **EMCDDA (2020)** nos advirtió que las adicciones cuestan a las empresas europeas aproximadamente 74 mil millones de euros anuales en términos de productividad perdida, absentismo y tratamiento de adicciones. Además, las pérdidas de productividad debido al uso de sustancias en el trabajo se estiman en 27 mil millones de euros al año. Las empresas también enfrentan costos significativos por la rotación de empleados/as, con un promedio de 15.000 euros por cada reemplazo necesario debido a problemas de adicción.

El impacto económico de las adicciones no se limita a las empresas. El sistema de salud también soporta una carga significativa debido a las enfermedades y los

tratamientos relacionados con las adicciones. Los gastos médicos asociados con el tratamiento de enfermedades crónicas, la hospitalización y la atención de emergencia pueden ser elevados. Además, los programas de rehabilitación y los servicios de salud mental necesarios para tratar las adicciones también representan un costo considerable para el sistema de salud. Los costos indirectos, como la pérdida de productividad y el impacto en la familia y la comunidad, también deben tenerse en cuenta. Las familias de personas con adicciones a menudo enfrentan tensiones financieras y emocionales significativas, que pueden tener un efecto dominó en la economía y la sociedad en general.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2022) en su informe sobre el impacto de las drogas en el sistema de salud reflejó que el sistema de salud español gasta aproximadamente 23 mil millones de euros anuales en el tratamiento de enfermedades relacionadas con adicciones, incluidos costos hospitalarios, consultas médicas y programas de rehabilitación. El tratamiento de enfermedades crónicas como la cirrosis hepática y el cáncer de pulmón, asociados con el consumo de alcohol y tabaco, representa un costo significativo para el sistema de salud.

El absentismo relacionado con las adicciones puede llevar a la pérdida de horas de trabajo productivas, lo que tiene un impacto directo en la eficiencia operativa y los resultados financieros de la empresa. Las empresas que no abordan adecuadamente el problema del absentismo pueden enfrentar una disminución en la moral del equipo, un aumento del estrés entre los empleados/as que deben asumir responsabilidades adicionales y una disminución general en la satisfacción laboral. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor rotación de personal y a un ciclo continuo de pérdida de productividad y aumento de costos.

La carga económica de las adicciones en el sistema de salud también es significativa. Los costos asociados con el tratamiento de enfermedades crónicas relacionadas con las adicciones, como enfermedades hepáticas, cardiovasculares y respiratorias, pueden ser extremadamente elevados. Además, el tratamiento de trastornos de salud mental y las hospitalizaciones recurrentes debido a las complicaciones de las adicciones contribuyen a la carga financiera del sistema de salud. Los programas de rehabilitación y los servicios de apoyo a largo plazo necesarios para tratar las adicciones también representan un costo considerable para el sistema de salud.

Los costos indirectos asociados con las adicciones incluyen la pérdida de productividad y el impacto en las familias y comunidades. Las familias de personas con adicciones a menudo enfrentan tensiones financieras y emocionales significativas, lo que puede afectar su capacidad para trabajar y contribuir a la economía. Las comunidades también pueden verse afectadas por el aumento de la criminalidad, la desintegración social y el aumento de la carga sobre los servicios sociales y de salud pública.

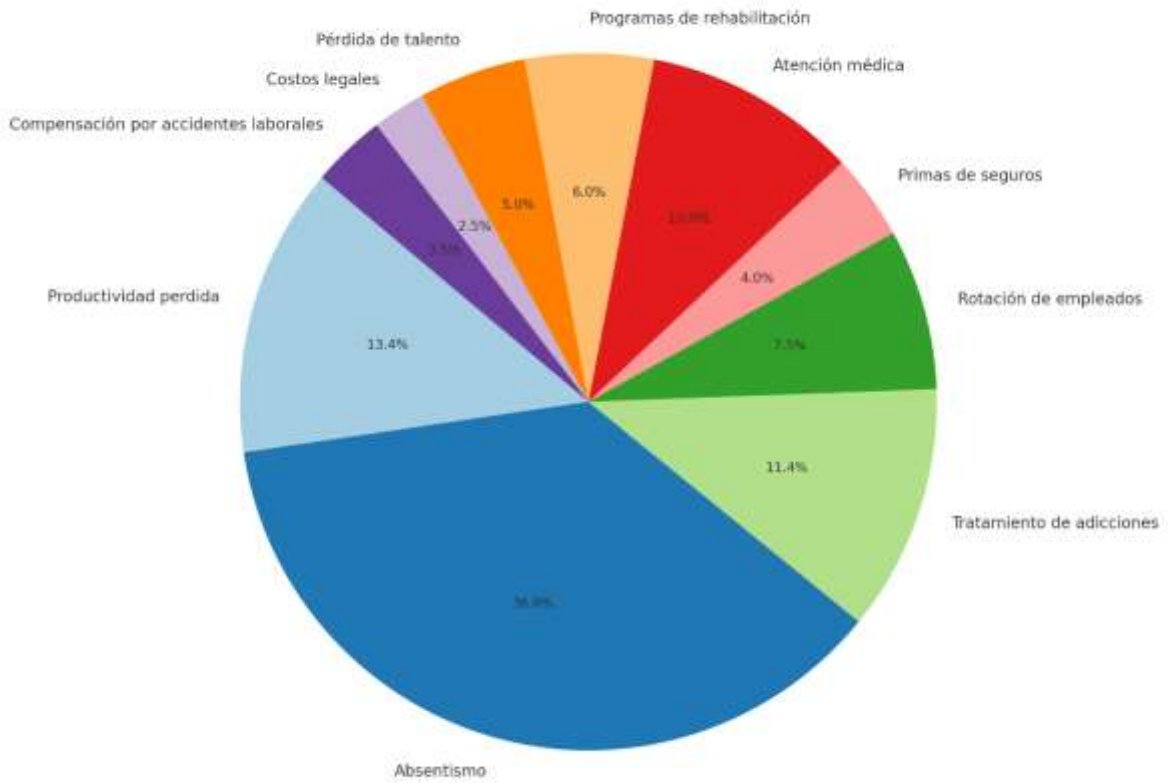
La OMS determinó que las adicciones tienen un costo social elevado, estimado en 600 mil millones de dólares anuales a nivel global, considerando el impacto en la salud pública, la criminalidad y la pérdida de productividad. Las familias de personas con adicciones enfrentan un mayor riesgo de pobreza y problemas de salud mental.

Las empresas pueden jugar un papel crucial en la reducción de los costos económicos asociados con las adicciones mediante la implementación de políticas y programas de prevención y tratamiento

Una buena forma de resumir este punto sería decir que el impacto de las adicciones en el lugar de trabajo es amplio y multifacético. Afecta la salud de los trabajadores/as, la productividad y la seguridad laboral, el absentismo y el presentismo, y tiene significativos costos económicos tanto para las empresas como para el sistema de salud. Abordar este problema requiere un enfoque integrado que incluya la educación, la prevención, el tratamiento y el apoyo continuo para los empleados/as que luchan con adicciones. Las empresas que invierten en programas de salud ocupacional y bienestar

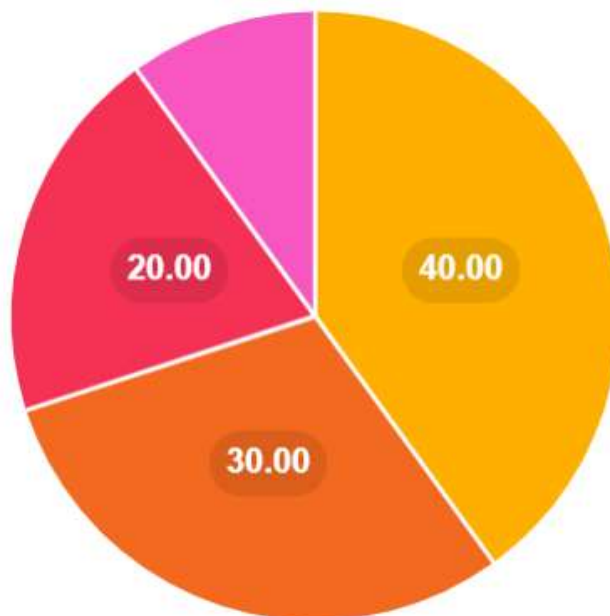
pueden no solo mejorar la calidad de vida de sus empleados/as, sino también crear un ambiente de trabajo más productivo y seguro.

Impacto Económico de las Adicciones para las Empresas y el Sistema de Salud



Según la OEDA 2023 el coste final para las empresas por causas de adicciones se reparte de la siguiente manera.

Para ■ Salud, ■ Seguros, ■ Reclutamiento, y ■ Capacitación



Citas:

4.1. Efectos en la Salud de los Trabajadores/as

1. Alcohol y sus efectos en la salud:
 - Instituto Nacional sobre el Abuso de Alcohol y Alcoholismo (NIAAA). (s.f.). Consecuencias del abuso de alcohol.
2. Tabaco y sus efectos en la salud:
 - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s.f.). Impacto del tabaquismo en la salud laboral.
3. Drogas ilegales y sus efectos en la salud:
 - Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas (NIDA). (s.f.). Efectos de las drogas ilegales en la salud.
4. Efectos en la salud mental:
 - Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental y abuso de sustancias.
5. Estrés y adicciones:
 - *American Psychological Association* (APA). Estrés en el trabajo y adicciones.
6. Insomnio y trastornos del sueño:
 - *National Sleep Foundation*. (s.f.). Efectos del insomnio en la salud laboral.

4.2. Consecuencias para la Productividad y la Seguridad Laboral

1. Productividad y adicciones:
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estudio sobre el impacto del abuso de alcohol y drogas en el trabajo.
2. Seguridad laboral y adicciones:
 - National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2019). Impacto de las adicciones en la seguridad laboral.
3. Adicciones conductuales y seguridad:
 - *American Psychological Association* (APA). Adicciones conductuales y sus efectos en el trabajo.

4.3. Impacto en el Absentismo y el Presentismo

1. Absentismo y adicciones:
 - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s.f.). Absentismo laboral y adicciones.
2. *Presentismo y adicciones*:
 - *Harvard Business Review*. El impacto del presentismo en la productividad.
3. *Políticas de flexibilidad laboral*:
 - *Society for Human Resource Management* (SHRM). Flexibilidad laboral y manejo de adicciones.

4.4. Costes Económicos para las Empresas y el Sistema de Salud

1. Costes directos e indirectos para las empresas:
 - *European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction* (EMCDDA). (2020). Costes económicos de las adicciones en el trabajo.
2. Impacto en el sistema de salud:
 - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2022). Informe sobre el impacto de las adicciones en el sistema de salud.
3. Impacto en las familias y comunidades:
 - Organización Mundial de la Salud (OMS). Impacto de las adicciones en la salud pública.

5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

5.1. Políticas de prevención en el entorno laboral

La implementación de políticas de prevención en el entorno laboral es esencial para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores/as, además de fomentar un ambiente de trabajo productivo y positivo. Estas políticas se fundamentan en la necesidad de abordar los riesgos inherentes a las actividades laborales y en la importancia de promover una cultura de prevención que impregne todos los niveles de la organización. En este sentido, las estrategias de prevención deben ser claras, comprensibles y accesibles para todos los empleados/as, asegurando que comprendan sus derechos y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El establecimiento de políticas claras y bien comunicadas es el primer paso hacia una prevención efectiva. Estas políticas deben incluir directrices específicas sobre cómo manejar situaciones de riesgo, protocolos para la identificación y evaluación de peligros, y la definición de responsabilidades tanto para empleados/as como para empleadores/as. La claridad en las políticas de prevención permite a los empleados/as entender mejor los riesgos asociados a sus labores y cómo pueden contribuir a mitigarlos. Además, es fundamental que estas políticas se comuniquen de manera eficaz y continua, utilizando diversos canales de comunicación que lleguen a todos los niveles de la organización.

La formación y sensibilización de los empleados/as son componentes cruciales de cualquier política de prevención. Los programas de formación deben estar diseñados para educar a los trabajadores/as sobre los riesgos específicos de sus tareas, así como sobre las mejores prácticas para prevenir accidentes y enfermedades laborales. La sensibilización, por otro lado, se enfoca en crear una cultura de seguridad donde cada empleado se sienta responsable de su propia seguridad y de la de sus compañeros. Esto incluye la realización de talleres, charlas informativas y la distribución de materiales educativos que refuercen los mensajes de seguridad.

El diseño de programas de promoción de la salud en el trabajo es otro pilar fundamental en la prevención de riesgos laborales. La Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) -organismo científico-técnico de la Generalitat Valenciana para la prevención de Riesgos Laborales-, por ejemplo, ofrece recursos valiosos para la implementación de programas de promoción de la salud que abordan tanto el bienestar físico como el emocional de los trabajadores/as. La adopción de estas prácticas no solo mejora la salud general de los empleados/as, sino que también contribuye a reducir el absentismo y a aumentar la productividad.

Las buenas prácticas empresariales también juegan un rol crucial en la prevención de riesgos laborales. Empresas que han implementado exitosamente políticas de prevención y programas de promoción de la salud pueden servir como modelos a seguir. Estas empresas demuestran que invertir en la salud y seguridad de los empleados/as puede resultar en beneficios tangibles como la reducción de accidentes, la mejora del clima laboral y el incremento de la satisfacción y retención de los empleados/as.

Las colaboraciones y acuerdos con organizaciones especializadas son igualmente importantes. Iniciativas como las llevadas a cabo por Valora Prevención y Proyecto Hombre Valencia muestran cómo las empresas pueden beneficiarse de la experiencia y recursos de entidades externas para abordar problemas específicos como las adicciones en el lugar de trabajo. Estas colaboraciones permiten a las empresas acceder a conocimientos especializados y a programas de intervención y prevención que pueden ser cruciales para manejar situaciones complejas de salud y seguridad laboral.

La idea principal que sacamos de nuestro estudio respecto a las estrategias de prevención es que las políticas de prevención en el entorno laboral son fundamentales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Estas políticas deben ser

claras y bien comunicadas, siendo recomendable que vayan apoyadas por programas de formación y sensibilización que eduquen y motiven a los empleados/as. La promoción de la salud en el trabajo, las buenas prácticas empresariales y las colaboraciones con organizaciones especializadas son estrategias efectivas que contribuyen significativamente a la prevención de riesgos laborales. Implementar y mantener estas políticas no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también fortalece la estructura organizativa y mejora el bienestar general de los empleados/as.

5.1.1. Diseño y comunicación de políticas claras

El diseño y la comunicación de políticas claras sobre la prevención y manejo de adicciones en el entorno laboral son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo. La base de una política efectiva comienza con un compromiso visible de la dirección de la empresa, que debe ser comunicado a todos los niveles de la organización. Este compromiso no solo refleja el interés por el bienestar de los empleados/as, sino que también establece una cultura organizacional de responsabilidad y apoyo. Este compromiso debe ser evidente en todas las acciones y decisiones de la empresa, desde la asignación de recursos hasta la comunicación interna, y debe ser respaldado por un liderazgo que demuestre de manera consistente su dedicación a la salud y el bienestar de los empleados/as.

Un aspecto clave en el diseño de políticas es la identificación y evaluación de los riesgos asociados con el consumo de sustancias y las adicciones conductuales. Este proceso implica realizar un diagnóstico exhaustivo del entorno laboral para identificar factores que puedan contribuir a estos problemas, como el estrés laboral, la falta de apoyo social y las condiciones de trabajo adversas. La encuesta ESENER de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo destaca la importancia de evaluar los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental y conductual de los trabajadores/as. Las herramientas de evaluación deben ser integrales, considerando tanto los factores individuales como organizacionales que pueden influir en el desarrollo de adicciones. Este enfoque holístico permite una comprensión más profunda de las causas subyacentes de las adicciones y facilita el diseño de intervenciones más efectivas.

La política debe incluir claramente definidas las responsabilidades y procedimientos para la gestión de las adicciones. Esto abarca desde la prevención hasta la intervención y el tratamiento. Las acciones preventivas incluyen la promoción de hábitos saludables, la educación y sensibilización sobre los riesgos del consumo de sustancias, y la creación de un entorno que promueva el bienestar físico y mental. Por ejemplo, el programa "Empresa Saludable" en Andalucía enfatiza la importancia de integrar la promoción de la salud en el sistema de gestión de riesgos laborales, lo cual se ha demostrado eficaz para reducir el consumo abusivo de sustancias y mejorar la calidad de vida laboral. Además, estas políticas deben establecer procedimientos específicos para la identificación temprana de problemas de adicción, incluyendo la capacitación de supervisores y la implementación de protocolos de detección y referencia a servicios de apoyo. La capacitación debe ser continua y adaptarse a las cambiantes necesidades del entorno laboral, asegurando que todos los empleados/as y líderes estén capacitados para reconocer y responder adecuadamente a los problemas de adicción.

La comunicación de estas políticas debe ser continua y bidireccional. Los empleados/as deben estar informados sobre las políticas y procedimientos, así como sobre los recursos disponibles para ayuda y soporte. Es crucial que las comunicaciones sean claras, accesibles y relevantes, utilizando diversos canales y formatos para asegurar que lleguen a toda la plantilla. Las sesiones de formación, los boletines informativos, los pósteres en áreas comunes y las plataformas digitales son algunas de las herramientas útiles para este fin. La tecnología puede jugar un papel fundamental en la comunicación efectiva, permitiendo a los empleados/as acceder a la información y recursos a través de aplicaciones móviles y plataformas en línea. La comunicación

bidireccional también implica crear canales donde los empleados/as puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre las políticas y su implementación, fomentando un ambiente de confianza y colaboración.

Para garantizar la efectividad de las políticas, sería recomendable realizar evaluaciones periódicas y ajustes necesarios. La evaluación de la eficacia de las políticas puede realizarse mediante encuestas de satisfacción de los empleados/as, análisis de datos de salud ocupacional y revisión de incidentes relacionados con el consumo de sustancias. Este enfoque de mejora continua, similar al ciclo de control de calidad, asegura que las políticas se mantengan relevantes y efectivas a lo largo del tiempo. Las auditorías internas y externas pueden ser herramientas valiosas para evaluar la implementación y el impacto de las políticas, identificando áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la prevención y el manejo de adicciones. Estas evaluaciones deben ser transparentes y sus resultados compartidos con los empleados/as para mantener la confianza y el compromiso con las iniciativas de salud y seguridad.

En términos de implementación, la colaboración entre distintos actores es vital. Los servicios de prevención, los delegados de prevención y los propios trabajadores/as deben estar involucrados en el diseño y la implementación de las políticas. Esta colaboración no solo fortalece el compromiso con las políticas, sino que también facilita la identificación de problemas y la búsqueda conjunta de soluciones. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 resalta la importancia de fortalecer la coordinación y la participación de todos los agentes involucrados para lograr entornos de trabajo más seguros y saludables. Las alianzas con organizaciones externas especializadas en prevención y tratamiento de adicciones pueden proporcionar recursos y conocimientos adicionales que fortalezcan las iniciativas internas. La colaboración con expertos en salud mental y adicciones puede ayudar a diseñar programas más efectivos y basados en la evidencia.

Además, la inclusión de programas específicos de asistencia al empleado (PAE) es una práctica recomendada. Estos programas ofrecen soporte confidencial y especializado para aquellos empleados/as que puedan estar lidiando con problemas de adicción. La implementación de estos programas debe estar acompañada de un compromiso de no sancionar a los empleados/as que buscan ayuda, para fomentar un entorno de confianza y apoyo. Los PAE pueden ofrecer una variedad de servicios, desde asesoramiento individual y grupal hasta referencias a tratamientos especializados y seguimiento continuo para asegurar una recuperación sostenible. La confidencialidad es un componente clave de estos programas, ya que los empleados/as deben sentirse seguros y apoyados para buscar la ayuda que necesitan.

El liderazgo juega un papel crucial en la creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable. Los líderes deben modelar comportamientos saludables, apoyar abiertamente las iniciativas de bienestar y estar capacitados para identificar y abordar problemas de adicciones en el lugar de trabajo. El liderazgo saludable implica no solo dirigir hacia la consecución de objetivos organizacionales, sino también motivar y cuidar el bienestar del equipo, como lo destaca el Informe Adecco sobre liderazgo saludable. La capacitación en liderazgo saludable debe incluir formación sobre inteligencia emocional, habilidades de comunicación efectiva y técnicas de resolución de conflictos, todas ellas esenciales para manejar situaciones relacionadas con las adicciones. Los líderes deben ser accesibles y mostrar empatía, creando un ambiente donde los empleados/as se sientan valorados y apoyados.

Por último, es esencial promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo que vaya más allá del cumplimiento de las normativas. Esto implica integrar la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en todas las políticas y prácticas de la empresa. La formación continua y la sensibilización son herramientas clave para consolidar esta cultura. Como se señala en la Estrategia Europea 2021-2025, la formación en prevención de riesgos laborales desde las etapas tempranas de la educación y su integración en los diferentes niveles educativos son esenciales para

fomentar una cultura preventiva sólida. La formación debe ser interactiva y práctica, utilizando estudios de caso y simulaciones para reforzar el aprendizaje y garantizar que los empleados/as puedan aplicar las habilidades y conocimientos adquiridos en su trabajo diario.

El diseño de políticas claras también debe considerar la diversidad de la fuerza laboral. Las políticas deben ser inclusivas y adaptarse a las necesidades de diferentes grupos de empleados/as, incluidos aquellos con discapacidades, diferentes culturas y géneros. La inclusión de perspectivas diversas en el diseño de políticas puede mejorar su relevancia y efectividad, asegurando que todos los empleados/as se sientan representados y apoyados. La igualdad de oportunidades y la no discriminación son principios fundamentales que deben guiar la implementación de políticas de prevención y manejo de adicciones. Las políticas deben ser sensibles a las diferencias culturales y estar diseñadas para ser accesibles y comprensibles para todos los empleados/as, independientemente de su origen o capacidades.

La tecnología y la digitalización ofrecen nuevas oportunidades para mejorar la comunicación y la implementación de políticas. Las plataformas digitales pueden facilitar el acceso a recursos de formación, permitir la monitorización y evaluación en tiempo real de la implementación de políticas y proporcionar canales de comunicación anónimos para que los empleados/as busquen ayuda. Las aplicaciones móviles pueden ofrecer recordatorios sobre prácticas de seguridad, acceso a módulos de formación interactiva y la posibilidad de reportar preocupaciones o incidentes de manera confidencial. La digitalización también permite la recopilación y análisis de datos que pueden informar la toma de decisiones y la mejora continua de las políticas y programas.

Además, las políticas deben ser revisadas y actualizadas regularmente para reflejar cambios en las normativas legales, avances en la investigación sobre adicciones y las mejores prácticas en prevención y manejo. La flexibilidad y adaptabilidad son esenciales para asegurar que las políticas se mantengan efectivas en un entorno laboral en constante cambio. Las empresas deben estar preparadas para ajustar sus políticas en respuesta a nuevos desafíos y oportunidades, asegurando que sus estrategias de prevención y manejo de adicciones sigan siendo relevantes y efectivas. La retroalimentación continua de los empleados/as y otras partes interesadas es crucial para mantener las políticas alineadas con las necesidades y expectativas de la fuerza laboral.

El apoyo a la salud mental debe ser un componente integral de las políticas de prevención. La promoción de un entorno de trabajo que valore y apoye la salud mental puede reducir el riesgo de desarrollar adicciones y mejorar el bienestar general de los empleados/as. Esto incluye la implementación de programas de bienestar mental, el acceso a servicios de asesoramiento psicológico y la creación de un entorno que promueva la apertura y el diálogo sobre la salud mental. La reducción del estigma asociado con las adicciones y los problemas de salud mental es crucial para fomentar un entorno de trabajo donde los empleados/as se sientan seguros buscando ayuda. Las campañas de concienciación y educación pueden desempeñar un papel importante en la normalización del apoyo a la salud mental y en la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y comprensivo.

Las políticas de prevención también deben incluir medidas para fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. El estrés y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal son factores de riesgo conocidos para el desarrollo de adicciones. Las políticas que promueven la flexibilidad laboral, el tiempo libre adecuado y el apoyo para manejar el estrés pueden ayudar a reducir estos riesgos. Las iniciativas como horarios flexibles, opciones de teletrabajo y programas de bienestar integral pueden contribuir significativamente al bienestar de los empleados/as y a la prevención de adicciones. La promoción de actividades recreativas y de relajación en el lugar de trabajo también puede ayudar a los empleados/as a desconectar y reducir el estrés, mejorando su salud general y su rendimiento laboral.

El compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa puede reforzar las políticas de prevención de adicciones. Las empresas que promueven prácticas sostenibles y responsables pueden mejorar su reputación y atraer y retener talento. La integración de la sostenibilidad en las políticas de prevención puede incluir la promoción de estilos de vida saludables, el apoyo a comunidades locales y la reducción del impacto ambiental de las operaciones de la empresa. Estos esfuerzos pueden crear un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados/as, contribuyendo a un entorno de trabajo más positivo y saludable. Las empresas sostenibles también pueden servir como modelos a seguir para otras organizaciones, demostrando que es posible combinar el éxito empresarial con la responsabilidad social y la promoción de la salud.

La colaboración con organismos externos y la participación en redes y asociaciones profesionales pueden proporcionar a las empresas acceso a recursos y conocimientos adicionales. La participación en iniciativas y programas nacionales e internacionales puede ayudar a las empresas a mantenerse al día con las mejores prácticas y las últimas investigaciones en prevención y manejo de adicciones. Las colaboraciones pueden incluir asociaciones con organizaciones de salud, universidades y otras empresas, permitiendo un intercambio de experiencias y la creación de sinergias para abordar el problema de las adicciones de manera más efectiva. La cooperación internacional también puede abrir oportunidades para aprender de diferentes contextos y adaptar estrategias exitosas a las necesidades locales.

5.1.2. Formación y sensibilización de empleados/as

La formación y sensibilización de empleados/as en la prevención y manejo de adicciones es una estrategia fundamental para crear un entorno laboral saludable y productivo. Esta estrategia debe ser integral y abordarse desde múltiples perspectivas para asegurar su efectividad. A continuación, vamos a desarrollar los principales elementos y enfoques necesarios para una política efectiva de formación y sensibilización en el ámbito laboral.

El primer paso es el diseño de un programa de formación que sea inclusivo y accesible para todos los empleados/as. Este programa debe estar basado en una evaluación previa de necesidades, identificando los conocimientos, actitudes y prácticas existentes en relación con el consumo de sustancias y comportamientos adictivos. Un diagnóstico preciso permitirá adaptar los contenidos y metodologías a las realidades y necesidades específicas de la empresa. Este diagnóstico puede incluir encuestas anónimas, entrevistas con empleados/as y análisis de datos de salud y seguridad laboral. La información recopilada ayudará a identificar las áreas de mayor riesgo y las temáticas que deben ser prioritarias en el programa de formación.

El contenido del programa debe incluir información sobre los riesgos asociados al consumo de alcohol, tabaco, drogas ilegales y medicamentos, así como a las adicciones conductuales como las tecnologías y la pornografía. Es esencial que los empleados/as comprendan los efectos nocivos que estas adicciones pueden tener tanto en su salud personal como en el entorno laboral. La formación debe también abordar las señales de alerta y los síntomas que puedan indicar un problema de adicción, capacitando a los empleados/as para identificar y actuar ante estas situaciones. Además, es importante incluir testimonios y estudios de caso que ilustren el impacto real de las adicciones en personas y organizaciones, lo que puede ayudar a sensibilizar a los empleados/as sobre la gravedad del problema.

La metodología de la formación debe ser interactiva y participativa, utilizando técnicas que fomenten la reflexión y el aprendizaje activo. Esto puede incluir talleres, dinámicas de grupo, estudios de caso y simulaciones. Además, es importante utilizar una variedad de formatos y canales de comunicación para llegar a todos los empleados/as, incluyendo sesiones presenciales, cursos en línea, materiales impresos

y campañas en medios internos de comunicación. La repetición y el refuerzo de los mensajes clave a través de diferentes medios aseguran una mayor retención y aplicación de los conocimientos adquiridos. Las actividades interactivas, como los juegos de roles y los debates, pueden ayudar a los empleados/as a practicar y aplicar lo que han aprendido en un entorno seguro y controlado.

La participación activa de los líderes y supervisores es crucial en el éxito de los programas de formación y sensibilización. Los líderes deben ser modelos a seguir en la adopción de comportamientos saludables y en la promoción de un entorno laboral libre de adicciones. La capacitación específica para líderes debe incluir habilidades en la gestión de equipos, la resolución de conflictos y la creación de un ambiente de apoyo y confianza. Los líderes capacitados están mejor equipados para identificar problemas de adicción tempranamente y proporcionar el apoyo necesario a los empleados/as afectados. Los líderes deben también recibir formación sobre cómo abordar conversaciones difíciles relacionadas con las adicciones, asegurando que estas se manejen con sensibilidad y respeto.

Un aspecto esencial de la formación es la creación de un ambiente de confianza y confidencialidad. Los empleados/as deben sentir que pueden hablar abiertamente sobre sus problemas sin temor a represalias o estigmatización. Para fomentar esta confianza, es vital que la empresa establezca políticas claras que protejan la privacidad de los empleados/as y garantice el tratamiento confidencial de cualquier información relacionada con adicciones. La comunicación efectiva de estas políticas y la demostración de su aplicación en la práctica son fundamentales para ganar la confianza de los empleados/as. La empresa puede establecer líneas de ayuda confidenciales y ofrecer sesiones de asesoramiento anónimo para aquellos que necesiten apoyo, pero no se sientan cómodos revelando su identidad.

El seguimiento y la evaluación continua de los programas de formación son igualmente importantes para asegurar su efectividad. Las encuestas de retroalimentación, las entrevistas y los grupos focales pueden proporcionar información valiosa sobre el impacto de la formación y las áreas que necesitan mejoras. Esta evaluación debe ser un proceso continuo que permita ajustar y mejorar el programa de formación en función de los resultados y las necesidades cambiantes de la empresa y sus empleados/as. Los indicadores de éxito pueden incluir la reducción de incidentes relacionados con adicciones, la mejora en las evaluaciones de salud y seguridad laboral, y el aumento en la utilización de programas de apoyo y asistencia.

Además, es crucial que la formación en prevención de adicciones esté alineada con otras iniciativas de salud y bienestar en la empresa. Programas de promoción de la salud mental, manejo del estrés, nutrición y ejercicio físico pueden complementar y reforzar los objetivos de la formación en adicciones. Una visión holística del bienestar del empleado, que integre la prevención de adicciones con otras áreas de salud, puede crear un entorno más coherente y efectivo para la promoción de hábitos saludables. Las empresas pueden organizar jornadas de salud, ofrecer membresías a gimnasios y proporcionar talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación como parte de su estrategia de bienestar integral.

La colaboración con organizaciones externas especializadas en la prevención y tratamiento de adicciones puede enriquecer los programas de formación. Estas organizaciones pueden ofrecer conocimientos especializados, recursos y apoyo adicional que complementen los esfuerzos internos de la empresa. La colaboración también puede incluir la participación en redes y asociaciones que promuevan la salud en el trabajo, permitiendo a la empresa mantenerse al día con las mejores prácticas y las últimas investigaciones en el campo. Además, las alianzas con instituciones educativas y centros de investigación pueden proporcionar acceso a estudios y datos que refuercen la evidencia sobre la efectividad de las intervenciones implementadas.

Finalmente, es importante que la formación y sensibilización sobre adicciones no se limite a un evento único, sino que sea un esfuerzo continuo y sostenido. La formación debe ser parte de una cultura organizacional que valore y promueva la salud y el

bienestar de los empleados/as. Esto implica integrar la formación en adicciones en los programas de inducción para nuevos empleados/as, ofrecer refrescos periódicos de formación y mantener una comunicación continua sobre la importancia de un entorno laboral libre de adicciones. La empresa debe establecer calendarios de formación regulares y asegurarse de que todos los empleados/as, independientemente de su posición o antigüedad, participen en estas actividades.

La implementación de programas de formación y sensibilización efectivos requiere un compromiso firme y visible de la dirección de la empresa, recursos adecuados y la participación activa de todos los niveles de la organización. Al invertir en la formación y sensibilización de sus empleados/as, las empresas no solo mejoran la salud y el bienestar de su fuerza laboral, sino que también promueven un entorno laboral más seguro, productivo y cohesionado. La prevención de adicciones en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida que requiere la colaboración y el esfuerzo de todos para lograr un impacto positivo y duradero.

La formación continua debe adaptarse a las necesidades cambiantes de la empresa y a las tendencias emergentes en el ámbito de la salud laboral. Esto implica estar atentos a nuevos desafíos y oportunidades, como el aumento del teletrabajo y el uso intensivo de tecnologías, que pueden influir en el comportamiento de los empleados/as y en los riesgos de adicción. La flexibilidad y la capacidad de adaptación son esenciales para asegurar que los programas de formación sigan siendo relevantes y efectivos en un entorno laboral dinámico.

Las empresas deben también considerar la implementación de incentivos para motivar a los empleados/as a participar activamente en los programas de formación y bienestar. Estos incentivos pueden incluir reconocimientos, recompensas y beneficios adicionales que valoren el compromiso de los empleados/as con su propia salud y con la cultura de prevención de la empresa. Los programas de incentivos pueden aumentar la participación y el interés en las actividades de formación, creando un ambiente más positivo y proactivo.

El uso de la tecnología puede ampliar el alcance y la accesibilidad de los programas de formación. Las plataformas de aprendizaje en línea y las aplicaciones móviles permiten a los empleados/as acceder a recursos educativos en cualquier momento y lugar, adaptándose a sus horarios y necesidades individuales. Los módulos de formación interactiva y los *webinars* pueden proporcionar una experiencia de aprendizaje más rica y atractiva, fomentando una mayor participación y retención del conocimiento.

La formación puede también incluir aspectos de salud emocional y desarrollo personal, ayudando a los empleados/as a construir resiliencia y habilidades para manejar el estrés y los desafíos cotidianos. Esto puede incluir talleres sobre *mindfulness*, técnicas de relajación, manejo del tiempo y establecimiento de metas personales. Al proporcionar herramientas y estrategias para mejorar la salud emocional, las empresas pueden reducir los factores de riesgo asociados con el desarrollo de adicciones y mejorar el bienestar general de sus empleados/as.

La creación de un entorno de apoyo y comprensión es crucial para el éxito de los programas de formación y sensibilización. Las empresas deben fomentar un clima donde los empleados/as se sientan seguros para compartir sus experiencias y buscar ayuda sin temor a ser juzgados o discriminados. La promoción de una cultura de inclusión y respeto es esencial para crear un entorno laboral saludable y acogedor.

Además, las empresas deben establecer mecanismos de apoyo para los empleados/as que enfrentan problemas de adicción. Esto puede incluir la creación de grupos de apoyo internos, la colaboración con profesionales de salud mental y la provisión de recursos y guías para el tratamiento y la recuperación. Los programas de asistencia al empleado (PAE) son una herramienta valiosa en este sentido, proporcionando asesoramiento confidencial y apoyo a los empleados/as que lo necesiten.

El compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa puede reforzar las políticas de formación y sensibilización. Las empresas que promueven prácticas sostenibles y responsables pueden mejorar su reputación y atraer y retener talento. La integración de la sostenibilidad en las políticas de prevención puede incluir la promoción de estilos de vida saludables, el apoyo a comunidades locales y la reducción del impacto ambiental de las operaciones de la empresa. Estos esfuerzos pueden crear un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados/as, contribuyendo a un entorno de trabajo más positivo y saludable.

5.2. Programas de promoción de la salud en el trabajo

5.2.1. Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo del INVASSAT

Esta guía práctica del INVASSAT proporciona un marco comprensivo para la implementación de programas de promoción de la salud en el trabajo, abordando tanto la salud física como la mental de los trabajadores/as. Este enfoque integral es esencial para crear un ambiente laboral que promueva el bienestar general y mejore la productividad. La guía se basa en principios de prevención, intervención temprana y la promoción de estilos de vida saludables, todo ello adaptado a las necesidades específicas de cada organización.

El primer paso en la implementación de un programa de promoción de la salud es realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual de salud en la empresa. Este diagnóstico debe incluir la evaluación de riesgos psicosociales, el análisis de los factores que afectan la salud mental y física de los empleados/as, y la identificación de áreas prioritarias para la intervención. La recopilación de datos puede realizarse a través de encuestas anónimas, entrevistas y análisis de datos de salud ocupacional. Esta información permite a las empresas diseñar programas específicos que aborden las necesidades detectadas, asegurando que las intervenciones sean relevantes y efectivas.

El diagnóstico no solo identifica los problemas existentes, sino que también ayuda a anticipar posibles riesgos futuros. Esto es crucial para desarrollar un enfoque proactivo en lugar de reactivo. Por ejemplo, en una empresa donde el estrés laboral es alto debido a plazos ajustados y altas cargas de trabajo, el diagnóstico puede revelar la necesidad de programas de manejo del estrés y flexibilidad laboral. De esta manera, se pueden implementar medidas antes de que los problemas se agraven.

La guía del INVASSAT destaca la importancia de la sensibilización y la educación como pilares fundamentales de cualquier programa de salud. Las campañas de sensibilización deben enfocarse en la promoción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades. Estas campañas pueden incluir información sobre la importancia de una alimentación equilibrada, la actividad física regular y la gestión del estrés. Además, es crucial abordar temas como el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias, proporcionando información clara sobre los riesgos asociados y las estrategias para evitar su consumo. Las campañas de sensibilización pueden utilizar una variedad de medios, desde boletines informativos y carteles hasta seminarios y talleres interactivos, para asegurar que los mensajes lleguen a todos los empleados/as.

Los programas de actividad física son una parte esencial de la promoción de la salud en el trabajo. Fomentar la actividad física no solo mejora la salud física de los empleados/as, sino que también tiene un impacto positivo en su bienestar mental. Las empresas pueden ofrecer una variedad de opciones para fomentar la actividad física, como la creación de instalaciones deportivas, la organización de clases de ejercicio y la promoción de actividades al aire libre. Además, es importante incentivar el uso de medios de transporte activos, como caminar o andar en bicicleta, para desplazarse al trabajo. Estas iniciativas no solo promueven la salud, sino que también pueden mejorar el sentido de comunidad y el espíritu de equipo entre los empleados/as.

La promoción de la salud mental es otro componente crucial de los programas de salud en el trabajo. La guía recomienda la implementación de talleres de manejo del estrés, programas de mindfulness y acceso a servicios de asesoramiento psicológico. Estas iniciativas ayudan a los empleados/as a desarrollar habilidades para gestionar el estrés y mantener un equilibrio emocional, lo cual es fundamental para su bienestar general. Además, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la apertura y el diálogo sobre la salud mental es esencial para reducir el estigma asociado y promover una cultura de apoyo y comprensión. La salud mental es un aspecto que a menudo se pasa por alto, pero su impacto en la productividad y el bienestar general de los empleados/as es significativo. Proveer un entorno donde los empleados/as se sientan cómodos discutiendo sus problemas de salud mental puede llevar a una detección y tratamiento más temprano de estos problemas, mejorando así la calidad de vida y el rendimiento laboral.

Una posibilidad es que las empresas creen comités de salud y bienestar que incluyan representación de diferentes niveles y áreas de la organización, con la intención de integrar a los empleados/as en el diseño e implementación de estos programas, a efectos de hacerlos más efectivos y relevantes. Estos comités pueden proporcionar retroalimentación continua y ayudar a ajustar las intervenciones según las necesidades cambiantes de los empleados/as. Además, la participación activa fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad entre los empleados/as, lo que puede aumentar su compromiso con las iniciativas de salud. Involucrar a los empleados/as en el proceso de toma de decisiones no solo mejora la relevancia de las intervenciones, sino que también aumenta la motivación y el apoyo hacia las mismas.

Las políticas de salud en el trabajo deben estar claramente comunicadas a todos los empleados/as. Es fundamental que los empleados/as entiendan las políticas y procedimientos relacionados con la promoción de la salud, así como los recursos disponibles para apoyar su bienestar. La comunicación debe ser continua y utilizar múltiples canales, incluyendo boletines informativos, pósteres en áreas comunes y plataformas digitales. La transparencia y la claridad en la comunicación son esenciales para asegurar que los empleados/as estén informados y comprometidos con las iniciativas de salud de la empresa. La comunicación efectiva también incluye la retroalimentación, donde los empleados/as pueden expresar sus preocupaciones y sugerencias, lo que permite ajustar y mejorar continuamente las políticas y programas.

La evaluación y el seguimiento de los programas de salud son cruciales para asegurar su efectividad. Del proceso de estudio de los diferentes informes, destacamos la importancia de que las empresas establezcan indicadores de rendimiento y realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de sus iniciativas de salud. La retroalimentación de los empleados/as es una herramienta valiosa para identificar áreas de mejora y ajustar los programas según sea necesario. La evaluación continua permite a las empresas adaptar sus estrategias y asegurar que las intervenciones sigan siendo efectivas y relevantes. El uso de métricas específicas, como la reducción del absentismo, la mejora en las evaluaciones de salud y seguridad, y el aumento en la satisfacción laboral, puede proporcionar una medida clara del éxito de los programas.

La colaboración con organizaciones externas especializadas en la promoción de la salud puede enriquecer los programas internos de las empresas. Estas alianzas permiten a las empresas beneficiarse de la experiencia y los recursos de organizaciones dedicadas a la promoción de la salud y el bienestar. La cooperación aporta nuevas perspectivas y conocimientos, pero también puede aumentar la credibilidad y la efectividad de las intervenciones implementadas.

El enfoque integral de la Guía Práctica de INVASSAT no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y la sostenibilidad de la empresa. Invertir en la salud de los empleados/as reduce el absentismo, mejora el clima laboral y aumenta la retención de talento. Además, las empresas que promueven la salud y el bienestar son vistas como empleadores/as responsables y atractivos, lo que puede mejorar su reputación y

competitividad en el mercado. La promoción de la salud en el lugar de trabajo es una inversión que ofrece un retorno significativo, tanto en términos de beneficios directos como indirectos.

La implementación de programas de promoción de la salud también puede tener un impacto positivo en la comunidad en general. Las empresas que adoptan prácticas de salud y bienestar pueden influir en otras organizaciones y en la comunidad a través de sus políticas y programas. Al promover estilos de vida saludables y apoyar a sus empleados/as, las empresas pueden contribuir a una sociedad más saludable y equilibrada.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo también debe considerar la inclusión y la diversidad dentro de la fuerza laboral. Las empresas deben diseñar programas que sean accesibles y relevantes para todos los empleados/as, independientemente de su género, edad, cultura o capacidad. Esto incluye adaptar las actividades de promoción de la salud para que sean inclusivas y considerar las diferentes necesidades y preferencias de los empleados/as. Por ejemplo, ofrecer una variedad de opciones de ejercicio y actividades de bienestar puede asegurar que todos los empleados/as encuentren algo que les interese y les motive a participar. Además, proporcionar recursos en varios idiomas y formatos accesibles puede garantizar que todos los empleados/as comprendan y se beneficien de las iniciativas de salud.

Además, las empresas deben considerar el impacto de las políticas de salud en el trabajo en la vida personal de los empleados/as. La promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es crucial para el bienestar general. Las políticas que permiten horarios flexibles, opciones de teletrabajo y un adecuado tiempo libre pueden ayudar a los empleados/as a manejar el estrés y a mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales. Fomentar un equilibrio saludable no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también puede aumentar la productividad y reducir el absentismo.

La promoción de la salud en el trabajo también puede incluir la creación de entornos de trabajo físicos saludables. Esto implica asegurar que los lugares de trabajo sean seguros, ergonómicos y que promuevan la salud. Las mejoras en la iluminación, la ventilación y el diseño del espacio pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados/as. Además, proporcionar acceso a alimentos saludables, ya sea a través de comedores o máquinas expendedoras, puede apoyar los esfuerzos de los empleados/as para mantener una dieta equilibrada.

En conclusión, la implementación de programas de promoción de la salud en el trabajo, basados en la Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo del INVASSAT, es una estrategia esencial para crear un entorno laboral saludable y productivo. Los programas deben ser diseñados de manera integral, abordando tanto la salud física como la mental, y adaptarse a las necesidades específicas de cada organización. La participación activa de los empleados/as, la formación continua, la comunicación clara y la colaboración con organizaciones externas son componentes clave para el éxito de estas iniciativas. Invertir en la salud de los empleados/as no solo mejora su bienestar, sino que también contribuye al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

5.2.2. Buenas prácticas empresariales

El diseño e implementación de buenas prácticas empresariales para abordar las adicciones en el lugar de trabajo es crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Las adicciones, tanto a sustancias como conductuales, pueden tener un impacto significativo en la productividad, la salud y la seguridad de los empleados/as. Por ello, es esencial que las empresas adopten un enfoque proactivo y exhaustivo para prevenir y gestionar estas cuestiones.

El primer paso en el desarrollo de buenas prácticas es realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación. Este diagnóstico debe incluir la evaluación de riesgos

relacionados con el consumo de sustancias y las adicciones conductuales. La guía de Foment del Treball Nacional recomienda utilizar encuestas anónimas, entrevistas y análisis de datos de salud ocupacional para recopilar información relevante. Este proceso permite identificar las áreas problemáticas y los colectivos de mayor riesgo dentro de la empresa, facilitando la implementación de medidas específicas y efectivas. El diagnóstico no solo identifica problemas existentes, sino que también permite anticipar posibles riesgos futuros, proporcionando una base sólida para diseñar intervenciones preventivas y de apoyo adecuadas.

Una vez realizado el diagnóstico, es crucial desarrollar políticas claras y bien comunicadas. Estas políticas deben establecer las expectativas y normas respecto al consumo de sustancias y conductas adictivas, así como las consecuencias de su incumplimiento. Es fundamental que estas políticas sean accesibles y comprendidas por todos los empleados/as. La guía destaca la importancia de utilizar un lenguaje sencillo y directo, y de comunicar las políticas a través de múltiples canales, incluyendo reuniones, correos electrónicos y materiales impresos. La claridad y transparencia en la comunicación ayudan a garantizar que todos los empleados/as entiendan las reglas y se sientan responsables de su cumplimiento.

La sensibilización y educación de los empleados/as son componentes esenciales de cualquier estrategia de prevención de adicciones. Las campañas de sensibilización deben enfocarse en promover hábitos de vida saludables y en informar sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias y conductas adictivas. De nuestro estudio de la guía recomendamos la organización de talleres, seminarios y actividades de formación continua para proporcionar a los empleados/as las herramientas necesarias para resistir la presión de grupo y manejar el estrés. La participación de expertos externos puede enriquecer estos programas y aumentar su efectividad. Por ejemplo, profesionales de la salud mental y especialistas en adicciones pueden ofrecer perspectivas valiosas y técnicas prácticas para la prevención y el manejo de las adicciones.

Además de la sensibilización, es importante ofrecer programas de promoción de la salud. Estos programas pueden incluir actividades físicas, asesoramiento nutricional y apoyo psicológico. La creación de un ambiente de trabajo que fomente el bienestar integral de los empleados/as puede reducir significativamente el riesgo de adicciones. La guía de INVASSAT subraya la importancia de integrar estos programas en la cultura organizacional, asegurando que se perciban como una parte fundamental del compromiso de la empresa con la salud de sus empleados/as. La promoción de la salud debe ser un esfuerzo continuo y multifacético, abarcando desde la mejora de las condiciones físicas del lugar de trabajo hasta el apoyo emocional y social de los empleados/as.

La detección temprana de problemas de adicciones es crucial para una intervención efectiva. Las empresas pueden establecer procedimientos claros para la detección y vigilancia, incluyendo exámenes de salud regulares y la observación de cambios en el comportamiento de los empleados/as. La guía sugiere la formación de mandos intermedios y equipos de recursos humanos para que puedan identificar los signos de adicción y actuar de manera adecuada. La confidencialidad y el respeto son esenciales en este proceso para mantener la confianza de los empleados/as y fomentar la cooperación. La detección temprana no solo ayuda a abordar los problemas antes de que se agraven, sino que también permite proporcionar el apoyo necesario en el momento adecuado, aumentando las posibilidades de una recuperación exitosa.

La intervención temprana es otro pilar de las buenas prácticas empresariales. Una vez identificado un problema de adicción, es fundamental ofrecer apoyo y tratamiento adecuados. Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) son una herramienta eficaz para proporcionar apoyo confidencial y recursos a los empleados/as que luchan con adicciones. Estos programas pueden incluir asesoramiento, tratamiento médico y apoyo para la reintegración laboral. Es esencial que estos programas sean accesibles y se comuniquen claramente a todos los empleados/as. Los PAE no solo ofrecen un recurso valioso para los empleados/as afectados, sino que también demuestran el

compromiso de la empresa con el bienestar de su personal, lo que puede mejorar el clima laboral y la lealtad de los empleados/as.

La modificación del entorno laboral para reducir factores de riesgo es una estrategia clave. Mejorar las condiciones de trabajo, fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal y reducir el estrés laboral pueden disminuir significativamente la probabilidad de que los empleados/as desarrollen adicciones. La guía sugiere la implementación de medidas como horarios de trabajo flexibles, espacios de trabajo ergonómicos y actividades de *team building* para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el sentido de comunidad entre los empleados/as. Se recomienda que las iniciativas para mejorar el entorno laboral sean continuas y adaptables, ajustándose a las necesidades y preferencias de los empleados/as para maximizar su efectividad.

La creación de una cultura organizacional que valore y promueva la salud y el bienestar de los empleados/as es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier programa de prevención de adicciones. Las empresas deben esforzarse por fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde los empleados/as se sientan valorados y respetados. La guía enfatiza la importancia de que la alta dirección demuestre su compromiso con estas iniciativas y sirva de ejemplo para el resto de la organización. Fomentar una cultura de bienestar no solo mejora la salud y la satisfacción de los empleados/as, sino que también puede aumentar la productividad, reducir el absentismo y mejorar la retención de talento.

Un aspecto importante de las buenas prácticas empresariales es la integración de la tecnología en los programas de salud y bienestar. Las herramientas digitales, como las aplicaciones de salud y bienestar, pueden facilitar la participación de los empleados/as en actividades de promoción de la salud y proporcionar acceso a recursos educativos y de apoyo en cualquier momento y lugar. La tecnología también puede ayudar a monitorizar el progreso de los empleados/as y proporcionar datos valiosos para la evaluación y mejora continua de los programas.

Además, las empresas pueden considerar el impacto de las políticas de salud en el trabajo en la vida personal de los empleados/as. La promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es crucial para el bienestar general. Las políticas que permiten horarios flexibles, opciones de teletrabajo y un adecuado tiempo libre pueden ayudar a los empleados/as a manejar el estrés y a mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales. Fomentar un equilibrio saludable no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también puede aumentar la productividad y reducir el absentismo.

La formación continua es un componente esencial de las buenas prácticas empresariales. Ofrecer programas de formación sobre temas de salud y bienestar, incluyendo la gestión del estrés, la nutrición y la prevención de enfermedades, ayuda a los empleados/as a desarrollar hábitos saludables y a mantenerse informados sobre las mejores prácticas en salud. La formación debe ser interactiva y utilizar una variedad de métodos, como talleres, seminarios y cursos en línea, para asegurar que todos los empleados/as puedan participar y beneficiarse de la información proporcionada.

El compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa puede reforzar significativamente las buenas prácticas empresariales en la prevención de adicciones. Las empresas que promueven prácticas sostenibles y responsables no solo mejoran su reputación y atraen talento, sino que también fomentan un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados/as. Integrar la sostenibilidad en las políticas de prevención de adicciones puede incluir la promoción de estilos de vida saludables, el apoyo a comunidades locales y la reducción del impacto ambiental de las operaciones de la empresa. Estos esfuerzos pueden crear un entorno laboral más positivo y saludable, fortaleciendo la cohesión y el bienestar del equipo.

Además de los programas de bienestar, la implementación de políticas de flexibilidad laboral ha demostrado ser efectiva en la mejora del bienestar de los empleados/as. La flexibilidad laboral también facilita la participación en actividades de promoción de la salud, ya que los empleados/as pueden organizar su tiempo para incluir ejercicio y otras

actividades saludables en su rutina diaria. Estas políticas no solo benefician la salud de los empleados/as, sino que también pueden aumentar la productividad y la retención de talento.

El Convenio Colectivo Sectorial de la Comunidad Valenciana para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajería aborda de manera integral la salud laboral, prestando especial atención al consumo de sustancias adictivas en el lugar de trabajo. Este convenio destaca la importancia de la vigilancia de la salud como un derecho y una obligación para los empleadores/as, estableciendo que los reconocimientos médicos pueden incluir pruebas para detectar alcohol y drogas cuando la naturaleza del trabajo y el riesgo asociado lo justifiquen. Este enfoque es particularmente relevante en el transporte de mercancías por carretera, donde la salud del trabajador no solo afecta su seguridad, sino también la de sus compañeros y terceros.

Además, el convenio incluye un protocolo específico para controlar el uso de sustancias adictivas entre los conductores, alineado con la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Este protocolo tiene como objetivo principal asegurar que los empleados/as no desempeñen sus funciones bajo los efectos de sustancias que puedan comprometer gravemente la seguridad vial y la integridad física de las personas involucradas. La implementación de este protocolo subraya el compromiso del convenio con la prevención y control del consumo de sustancias adictivas en el sector.

El convenio también contempla la organización de revisiones médicas periódicas como parte de las medidas de prevención de riesgos laborales, asegurando que los trabajadores/as se encuentren en condiciones óptimas para realizar sus tareas. Junto a estas revisiones, se desarrollan planes de prevención y mapas de riesgos que identifican y evalúan los riesgos específicos asociados al consumo de sustancias adictivas, implementando medidas preventivas adecuadas.

Finalmente, el convenio incluye programas de formación y sensibilización para educar a los trabajadores/as sobre los riesgos del consumo de sustancias adictivas y promover hábitos de vida saludables. En caso de detección de consumo, se establecen medidas de intervención que van desde la suspensión temporal hasta la reintegración del trabajador, aplicadas de manera proporcional y justa. Este enfoque integral asegura que se respeten los derechos de los trabajadores/as mientras se protege la seguridad y la eficiencia en el trabajo.

También en este sentido, el convenio colectivo de Opel España, S.L.U., incluye diversas disposiciones que abordan la seguridad y salud laboral, con un énfasis en la prevención e intervención en adicciones. Estas medidas están diseñadas para mejorar el ambiente laboral y asegurar la salud de los empleados/as. Reconociendo que el consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral no solo disminuye las facultades físicas y psíquicas de los individuos, sino que también aumenta significativamente el riesgo de accidentes, el convenio establece un Programa de Ayuda a Empleados/as (PAE) específico para aquellos con problemas de alcohol y drogas.

El PAE tiene varios objetivos y medidas, entre ellos, la difusión de información suficiente sobre los riesgos del consumo de alcohol y drogas, para la salud de los empleados/as. También está diseñado para atender a las personas afectadas que muestran un interés sincero en la rehabilitación, asegurando la confidencialidad necesaria y dirigiéndolos hacia las asociaciones y personas adecuadas para tratar sus problemas. Este programa permite que cualquier empleado de Opel España pueda solicitar su incorporación, siempre que demuestre su voluntad de seguir los tratamientos recomendados por los expertos. La colaboración entre el comité de empresa y el departamento de prevención es crucial para asegurar la eficacia del programa y su adecuada implementación.

Además, el convenio subraya la importancia de la formación e información continuas a los trabajadores/as sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias. Se pone énfasis en una política preventiva que incluye la evaluación regular de riesgos, la participación de los trabajadores/as en la identificación de problemas y la propuesta de

mejoras en las condiciones de trabajo. El comité de seguridad y salud juega un papel crucial en la implementación y seguimiento de estas políticas, revisando y potenciando los procedimientos para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este enfoque integral asegura que se respeten los derechos de los trabajadores/as mientras se protege la seguridad y la eficiencia en el trabajo.

5.3. Colaboraciones y acuerdos

Las colaboraciones y acuerdos entre organizaciones son cruciales en la lucha contra las adicciones en el ámbito laboral, ya que permiten combinar recursos, experiencias y enfoques especializados para crear programas de prevención y tratamiento más efectivos. Estas colaboraciones fortalecen la capacidad de las empresas para abordar las adicciones de manera integral, mejorando el bienestar y la seguridad de los empleados. La reciente alianza entre algunos servicios de prevención y Proyecto Hombre Valencia, por ejemplo, destaca la importancia de unir esfuerzos para abordar esta problemática de manera efectiva y comprensiva. Esta colaboración permite aprovechar los recursos y experiencias de ambas entidades, ofreciendo programas de prevención y tratamiento que son esenciales para crear un entorno laboral saludable.

Proyecto Hombre, con su experiencia de más de 30 años en el tratamiento de adicciones, ha colaborado con algunos servicios de prevención que tienen una amplia trayectoria en la implementación de programas de salud y seguridad en el trabajo. Esta combinación de conocimientos y recursos permite desarrollar programas integrales que abordan tanto la prevención como el tratamiento de las adicciones, ya sean a sustancias como alcohol y tabaco o adicciones conductuales como el uso excesivo de tecnologías.

Las campañas de sensibilización son una parte vital de estos programas conjuntos. Informar a los empleados/as sobre los riesgos asociados con las adicciones y promover hábitos de vida saludables son estrategias clave para prevenir el desarrollo de conductas adictivas. Estas campañas no solo aumentan la conciencia sobre los efectos negativos de las adicciones, sino que también fomentan un cambio cultural dentro de las empresas, donde el bienestar de los empleados/as se convierte en una prioridad.

Además de la sensibilización, la formación es fundamental. Los cursos y talleres organizados conjuntamente, por ejemplo, por Valora Prevención y Proyecto Hombre capacitan a los empleados/as y directivos en la detección, intervención y tratamiento de las adicciones. Esta formación específica permite a los responsables de la empresa identificar signos tempranos de adicción y actuar de manera adecuada y oportuna. Equipar a los empleados/as con las habilidades y conocimientos necesarios para manejar situaciones relacionadas con las adicciones contribuye a crear un entorno laboral más seguro y solidario.

El enfoque integral que proporciona esta colaboración también incluye el desarrollo de programas de apoyo para los empleados/as que ya enfrentan problemas de adicción. Ofrecer acceso a servicios de asesoramiento confidencial y programas de tratamiento adecuados es crucial para ayudar a estos empleados/as a recuperarse y reintegrarse en el entorno laboral. Estos programas no solo benefician a los empleados/as afectados, sino que también mejoran el clima laboral general y la cohesión del equipo, ya que demuestran el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de su personal.

La importancia de estas colaboraciones se extiende más allá del entorno laboral inmediato. Al unir esfuerzos, Valora Prevención y Proyecto Hombre contribuyen a un cambio más amplio en la sociedad, promoviendo una cultura de salud y bienestar que puede influir positivamente en otras organizaciones y comunidades. Este tipo de alianzas refuerza la idea de que la lucha contra las adicciones es una responsabilidad compartida que requiere la cooperación de diversos actores sociales.

Proyecto Hombre, en concreto, considera que las acciones a desarrollar en la intervención en el ámbito laboral para la prevención de las potenciales conductas adictivas debe concretarse en tres áreas principales: prevención, facilitación del acceso

y realización de tratamientos, y establecimiento de un acuerdo que coordine y dé claridad a estas dos acciones.

En cuanto a la prevención, esta incluye acciones de sensibilización e información con datos veraces y comprensibles, reduciendo mitos y ofreciendo alternativas. Estas acciones deben adaptarse a la realidad específica de cada empresa y colectivo, ya que cada entorno laboral presenta características particulares que requieren enfoques distintos. Las estrategias de prevención incluyen desde sesiones presenciales con grupos reducidos, que son las más efectivas, hasta webinarios, uso de la intranet, cartelería, y campañas temáticas.

Para esta entidad, otro aspecto crucial es el análisis y reducción de factores de riesgo, así como el incremento de factores de protección. Estos factores, en muchos casos, coinciden con los factores psicosociales, e incluyen aspectos relacionados con la cultura organizacional respecto a las conductas potencialmente adictivas, como la tolerancia, la permisividad, y el encubrimiento.

En opinión de Proyecto Hombre, desde la empresa se debe facilitar el acceso a programas de tratamiento. El programa lo ha de elegir la persona afectada, siempre y cuando esté acreditado por el correspondiente gobierno autónomo y sea adecuado a sus necesidades específicas.

Además, es fundamental la formación de todas las personas con responsabilidades sobre otros empleados. El objetivo debe ser conseguir un liderazgo positivo que promueva la salud y permita una intervención temprana en casos de conductas adictivas. La intervención temprana implica actuar ante los primeros síntomas, facilitando la ayuda antes de que los problemas se agraven y se produzcan mayores daños personales y organizacionales. Este tipo de intervención incrementa considerablemente las posibilidades de éxito en los tratamientos.

Para que todas estas acciones sean efectivas y se implementen de forma equitativa y con la confianza de todo el colectivo laboral, se necesita un acuerdo formal que sea claro, adaptado a la realidad de la empresa y ampliamente difundido. Este acuerdo debe basarse en la salud como la prioridad fundamental, evitando concesiones que puedan socavar su efectividad y asegurando un compromiso genuino por parte de todas las partes implicadas.

Finalmente, para Proyecto Hombre, el acuerdo debería incluir los objetivos del acuerdo, las campañas de prevención que abarquen sensibilización, información y formación, las acciones sobre los factores de riesgo y factores de protección, la revisión periódica y evaluación de las acciones realizadas, las estrategias para la detección de consumos o situaciones problemáticas, las pautas de actuación frente a síntomas de afectación diferenciando entre aceptación o rechazo de la ayuda, las condiciones para la recuperación y los programas de tratamiento, el seguimiento de los casos y evaluación de resultados, y las comisiones responsables de la implementación y supervisión del acuerdo.

Citas:

5.1. Políticas de prevención en el entorno laboral

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2019). Encuesta ESENER sobre riesgos psicosociales. <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>
- Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y Umivale. (2020). Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo. <https://www.invassat.gva.es>
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. <https://www.mites.gob.es/estrategia2023-2027>
- Adecco. (2021). Informe sobre liderazgo saludable. <https://www.adecco.es/informe-liderazgo-saludable>

5.1.1. Diseño y comunicación de políticas claras

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2019). Encuesta ESENER sobre riesgos psicosociales. <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>
- Junta de Andalucía. (2022). Programa "Empresa Saludable". <https://www.juntadeandalucia.es/empresasaludable>
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. <https://www.mites.gob.es/estrategia2023-2027>
- Adecco. (2021). Informe sobre liderazgo saludable. <https://www.adecco.es/informe-liderazgo-saludable>

5.1.2. Formación y sensibilización de empleados/as

- INVASSAT. (2020). Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo. https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYK10K6pLa/content/guia-practica-para-implantar-un-programa-de-promocion-de-la-salud-en-el-trabajo-en-las-organizaciones;jsessionid=AA35CFDE801E2A137D3FE16576D5D7B0
- Foment del Treball Nacional. (2021). Guía para la evaluación y prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/quia-riesgos-laborales>
- Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM). (2019). Flexibilidad laboral y manejo de adicciones. <https://www.shrm.org>
- European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EMCDDA). (2020). Costes económicos de las adicciones en el trabajo. <https://www.emcdda.europa.eu>

5.2. Programas de promoción de la salud en el trabajo

- INVASSAT. (2020). Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo. <https://www.invassat.gva.es>
- Proyecto Hombre Valencia. (2022). Programas de intervención y prevención de adicciones. <https://www.proyectohombrevalencia.org>

5.2.1. Guía práctica de INVASSAT y Umivale

- INVASSAT y Umivale. (2020). Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo. <https://www.invassat.gva.es>

5.2.2. Buenas prácticas empresariales

- INVASSAT y Umivale. (2020). Guía práctica para la promoción de la salud en el trabajo. <https://www.invassat.gva.es>
- Foment del Treball Nacional. (2021). Guía para la evaluación y prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/quia-riesgos-laborales>
- Convenio colectivo sectorial de la Comunidad Valenciana del sector del Transporte de mercancías, logística y mensajería.
- Convenio colectivo empresarial Opel S.L.U.

5.3. Colaboraciones y acuerdos

- Valora Prevención. (2022). Colaboración con Proyecto Hombre Valencia. <https://www.valoraprevencion.com>
- Proyecto Hombre Valencia. (2022). Programas de intervención y prevención de adicciones. <https://www.proyectohombrevalencia.org>

6. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva juega un papel fundamental en la articulación y desarrollo de estrategias para la prevención e intervención en adicciones dentro del ámbito laboral. A través de convenios colectivos sectoriales, de empresa o acuerdos de empresa, se pueden establecer marcos normativos que adapten las políticas preventivas a las necesidades específicas de cada sector, permitiendo una mayor flexibilidad en la implementación de medidas eficaces. En este capítulo, se analizará cómo la negociación colectiva puede contribuir de manera efectiva a la prevención e intervención en adicciones, destacando el papel de los interlocutores sociales y las políticas específicas que pueden desarrollarse en este ámbito.

6.1. Importancia de la Negociación Colectiva en la Prevención de Adicciones

La negociación colectiva permite la adaptación de políticas preventivas a las particularidades de cada sector y empresa, facilitando la implementación de programas de prevención que respondan a los desafíos específicos de cada entorno laboral. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) destaca la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo VIII), así como la igualdad de oportunidades, la desconexión digital y el teletrabajo. Estas áreas son esenciales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable que contribuya a la prevención de las adicciones.

Los convenios colectivos sectoriales y de empresa proporcionan el marco para negociar programas específicos de prevención de adicciones, tales como campañas de sensibilización, formación de empleados/as y mandos intermedios, y la inclusión de herramientas de apoyo para los trabajadores/as. Estas acciones son fundamentales para facilitar la intervención temprana y la reintegración efectiva al puesto de trabajo de aquellos empleados/as que puedan estar enfrentando problemas de adicción. Además, la inclusión de formación específica sobre adicciones en los planes de capacitación puede ayudar a crear una mayor conciencia entre los trabajadores/as y los mandos intermedios. Esta formación permite identificar y tratar estos problemas desde una perspectiva preventiva y no estigmatizadora.

6.2. V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y su Aplicación en la Prevención de Adicciones

El V AENC, vigente para los años 2023-2025, establece diversos compromisos para la mejora de las condiciones laborales y la salud de los trabajadores/as. En su Capítulo VIII, se abordan aspectos clave relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un enfoque integral que contemple tanto la prevención de riesgos laborales como la promoción de la salud mental y física de los empleados/as.

Además, el V AENC incluye aspectos como la desconexión digital (Capítulo XI) y la igualdad de oportunidades (Capítulo XII), los cuales contribuyen de forma indirecta a la prevención de adicciones al fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral, así como un entorno laboral equitativo y seguro. La negociación colectiva también puede incorporar cláusulas específicas sobre la implementación de medidas de apoyo confidencial y especializado para aquellos trabajadores/as que requieran intervención en temas de adicciones, alineándose con los objetivos de bienestar empresarial.

La implementación de medidas específicas en el marco de la negociación colectiva permite a las empresas establecer programas de sensibilización que fomenten una cultura de trabajo saludable y consciente de los riesgos asociados al consumo de sustancias. Asimismo, la promoción de actividades deportivas y de bienestar en los convenios colectivos puede actuar como una medida preventiva indirecta que favorezca estilos de vida saludables, reduciendo el riesgo de adicciones.

6.3. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 subraya la necesidad de fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar futuras crisis (Objetivo 6). En este contexto, la negociación colectiva se convierte en una herramienta esencial para promover acuerdos que desarrollen aspectos transversales de prevención de riesgos laborales, incluyendo la prevención e intervención en adicciones.

El refuerzo del papel de los interlocutores sociales, como los sindicatos y las asociaciones empresariales, es clave para asegurar que las políticas preventivas sean efectivas y se adapten a las necesidades de cada sector. Estos interlocutores pueden facilitar la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos que promuevan la detección temprana de adicciones, la formación en habilidades de gestión emocional y la creación de entornos laborales más seguros y saludables. La formación específica en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento puede contribuir significativamente a reducir los factores de riesgo asociados con el desarrollo de adicciones.

Asimismo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo recomienda fomentar el uso de herramientas de evaluación del riesgo psicosocial, lo cual puede ser una vía importante para detectar situaciones que puedan favorecer el consumo de sustancias en el entorno laboral. La integración de estas evaluaciones en la negociación colectiva permite asegurar que las empresas se comprometan a mantener entornos de trabajo seguros desde el punto de vista psicosocial, lo que impacta positivamente en la reducción de los riesgos de adicción.

6.4. Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral de la Comunidad Valenciana 2025-2029

La Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029, que entrará en vigor en enero de 2025, está orientada a apoyar a las microempresas y pequeñas empresas, que representan aproximadamente el 90% de la estructura empresarial valenciana. Dada la limitada capacidad de estas empresas para implementar programas complejos de prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva sectorial se presenta como una herramienta fundamental para facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención.

Esta estrategia también promueve la realización de campañas de prevención de adicciones, tanto con sustancias como conductuales, en el ámbito laboral. La actualización de los contenidos de los convenios colectivos para incluir medidas específicas de prevención e intervención en adicciones permite que las políticas sean más efectivas y se adapten a las realidades de cada sector. Además, la implicación tanto de empresarios como de trabajadores/as en el desarrollo de un entorno laboral seguro y saludable resulta fundamental para el éxito de estas medidas.

La Estrategia de la Comunidad Valenciana también resalta la importancia de adaptar las políticas preventivas a las características de cada empresa, especialmente a las microempresas y pequeñas empresas. En este contexto, la negociación colectiva sectorial puede ser una herramienta clave para el desarrollo de políticas adaptadas que sean viables y efectivas, asegurando que incluso las empresas con menos recursos puedan implementar programas de prevención e intervención en adicciones. La colaboración entre agentes económicos y sociales es, por tanto, esencial para extender la cultura de prevención y asegurar el bienestar laboral en toda la estructura empresarial de la región.

6.5. Fortalecimiento del Diálogo Social y el Papel de los Interlocutores Sociales

El fortalecimiento del diálogo social es esencial para la implementación efectiva de políticas de prevención e intervención en adicciones. Los interlocutores sociales, como los sindicatos y las organizaciones empresariales, desempeñan un papel fundamental en la negociación colectiva y en la promoción de un entorno laboral seguro y saludable. Su participación activa en la definición y aplicación de políticas preventivas garantiza que las medidas adoptadas sean adecuadas y estén alineadas con las necesidades reales de los trabajadores/as y las empresas.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral resaltan la importancia de potenciar el diálogo social para abordar de manera efectiva los riesgos laborales, incluyendo las adicciones. La colaboración entre empresarios, sindicatos y administraciones públicas permite desarrollar políticas integrales que beneficien a todas las partes implicadas y contribuyan a la creación de un entorno laboral más seguro y saludable.

La negociación colectiva puede ser el vehículo para establecer compromisos claros en cuanto a la formación de los interlocutores sociales en la identificación y gestión de riesgos de adicciones. Estos compromisos permiten no solo la detección temprana de situaciones de riesgo, sino también la promoción de un enfoque preventivo que involucre a toda la organización, desde la alta dirección hasta los mandos intermedios y los empleados/as.

6.6. Apoyo a los Trabajadores/as y Recursos de Asistencia en la Negociación Colectiva

En la negociación colectiva, se hace referencia a la importancia de contar con herramientas de apoyo específicas para los trabajadores/as que enfrentan problemas de adicción. Aunque los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) ya se han detallado en otros apartados del informe, es esencial destacar que dichos programas forman parte de un enfoque integral en la prevención y la intervención en adicciones, permitiendo a los trabajadores/as acceder a recursos confidenciales y especializados.

La inclusión de estas herramientas de apoyo en los convenios colectivos contribuye a asegurar que los empleados/as reciban la asistencia necesaria de manera efectiva y respetuosa. Además, estos programas permiten adaptar las estrategias de intervención a las particularidades de cada empresa o sector, ofreciendo un enfoque más personalizado y asegurando una intervención integral que contemple tanto los aspectos de salud como los laborales. Estos recursos de asistencia también pueden incluir colaboraciones con entidades externas especializadas en el tratamiento de adicciones, fortaleciendo el apoyo brindado a los empleados/as y garantizando que se les proporcionen los recursos necesarios para su recuperación.

6.7. Conclusión

La negociación colectiva es un instrumento esencial para promover la prevención y la intervención en adicciones en el ámbito laboral, adaptando las políticas a las necesidades específicas de cada sector y empresa. A través del diálogo social y la colaboración entre empresarios, sindicatos y administraciones, es posible crear entornos de trabajo más saludables y seguros, que beneficien tanto a los trabajadores/as como a las empresas.

La inclusión de herramientas de apoyo específicas y la adaptación de las políticas preventivas mediante la negociación colectiva contribuyen a la creación de un entorno laboral comprometido con el bienestar de los empleados/as y la productividad empresarial. La negociación colectiva no solo facilita la implementación de políticas efectivas de prevención de adicciones, sino que también refuerza el compromiso compartido entre empleadores/as y trabajadores/as para abordar de manera proactiva los riesgos laborales. La colaboración y el diálogo social permiten establecer un marco de confianza y apoyo mutuo, lo cual es esencial para crear una cultura de prevención

sólida y un entorno laboral seguro y saludable para todos. De este modo, la negociación colectiva se convierte en un motor de cambio positivo en la cultura organizacional, promoviendo un enfoque proactivo frente a las adicciones y fortaleciendo el compromiso compartido por el bienestar laboral.

Citas

6.1. Importancia de la Negociación Colectiva en la Prevención de Adicciones

- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2023-2025. Capítulos VIII, XI, XII.

6.2. V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y su Aplicación en la Prevención de Adicciones

- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2023-2025. Capítulos VIII, XI, XII.

6.3. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

6.4. Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral de la Comunidad Valenciana 2025-2029

- Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral de la Comunidad Valenciana 2025-2029. Generalitat Valenciana.

6.5. Fortalecimiento del Diálogo Social y el Papel de los Interlocutores Sociales

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral de la Comunidad Valenciana 2025-2029. Generalitat Valenciana.

6.6. Apoyo a los Trabajadores/as y Recursos de Asistencia en la Negociación Colectiva

- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2023-2025. Capítulos VIII, XII.

- Programas de Asistencia al Empleado (PAE) en el contexto de la negociación colectiva.

6.7. Conclusión

- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2023-2025. Capítulos VIII, XI, XII.

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral de la Comunidad Valenciana 2025-2029. Generalitat Valenciana.

7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Las políticas de prevención y las de intervención, aunque complementarias, tienen enfoques distintos en la lucha contra las drogas en el ámbito laboral. Las políticas de prevención se centran en evitar que los empleados/as desarrollen problemas de adicción. Estas políticas buscan crear un entorno laboral saludable que minimice los factores de riesgo y promueva el bienestar general de los empleados/as. Un componente fundamental de las políticas de prevención es la educación y sensibilización, que incluye la organización de talleres y seminarios sobre los riesgos del consumo de drogas y los beneficios de un estilo de vida saludable, así como la difusión de materiales educativos a través de diferentes canales en el lugar de trabajo.

La promoción de la salud también es crucial en las políticas de prevención. Esto se puede llegar a lograr mediante la implementación de programas de bienestar que fomentan la actividad física, la nutrición adecuada y el manejo del estrés. Mejorar las condiciones laborales, como la ergonomía, la calidad del aire y la iluminación, contribuye a un entorno de trabajo más saludable. Además, las políticas y normas claras son esenciales; Los códigos de conducta deben establecer normas sobre el consumo de drogas y las consecuencias de su incumplimiento, asegurando que todos los empleados/as estén informados sobre estas políticas.

Otro aspecto importante podría ser el apoyo psicológico, ofreciendo voluntariamente servicios de consejería y apoyo emocional para ayudar a los empleados/as a manejar el estrés y otros factores de riesgo. Para el empresario, estas medidas de prevención reducen el absentismo, aumentan la productividad y mejoran la reputación corporativa, posicionando a la empresa como un empleador responsable y atractivo.

Por otro lado, las políticas de intervención están diseñadas para identificar, tratar y apoyar a los empleados/as que ya tienen problemas de adicción. Estas políticas se centran en la detección temprana, el tratamiento adecuado y la reintegración de los empleados/as afectados. La detección temprana se facilita a través de pruebas de detección de drogas y la observación del comportamiento, capacitando a los supervisores para identificar signos de consumo de drogas y actuar de manera adecuada.

El apoyo y tratamiento son componentes clave de las políticas de intervención. Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) proporcionan apoyo confidencial, asesoramiento y tratamiento a los empleados/as con problemas de adicción. Colaborar con centros de tratamiento de adicciones facilita el acceso a recursos especializados, asegurando que los empleados/as reciban la ayuda que necesitan. Además, los protocolos de reintegración, que incluyen planes de retorno al trabajo y seguimiento continuo, son esenciales para garantizar que los empleados/as puedan regresar al trabajo de manera segura y productiva después de recibir el tratamiento.

Es fundamental que las políticas de intervención respeten la privacidad de los empleados/as y se manejen de manera confidencial, fomentando un ambiente de apoyo en el que los empleados/as se sientan cómodos buscando ayuda sin temor a represalias. Para el empresario, estas políticas reducen los costos médicos, mejoran la seguridad laboral y aumentan la retención de talento, demostrando el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados/as.

Las adicciones representan un desafío significativo para la salud pública y el bienestar en el ámbito laboral. El Informe Mundial sobre las Drogas 2021, publicado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), ofrece una visión detallada sobre la prevalencia y el impacto de las drogas a nivel global, destacando la necesidad urgente de estrategias de intervención eficaces. Este informe proporciona un contexto crítico para entender la magnitud del problema y la importancia de implementar medidas integrales de intervención.

El informe revela que aproximadamente 275 millones de personas consumieron drogas en 2020, y más de 36 millones de personas sufrieron trastornos por consumo de drogas. Estos datos reflejan un aumento alarmante en comparación con años anteriores,

lo cual se atribuye en parte al crecimiento poblacional y a las dificultades económicas exacerbadas por la pandemia del COVID-19. La pandemia ha agravado problemas de salud mental y ha incrementado la desigualdad, pero también ha modificado las dinámicas de tráfico y consumo de drogas, haciendo que las sustancias sean más accesibles y aumentando los riesgos asociados a esta mejor accesibilidad.

En el contexto laboral, las adicciones pueden tener consecuencias devastadoras, afectando la productividad, la seguridad y la salud de los empleados/as. Las empresas enfrentan desafíos significativos cuando sus empleados/as sufren de adicciones, ya que esto puede llevar a un aumento en el absentismo, la disminución de la moral, y una mayor incidencia de accidentes laborales. Por lo tanto, es interesante que las organizaciones adopten un enfoque proactivo para la detección precoz, el tratamiento y la modificación del entorno laboral para mitigar estos efectos negativos.

La intervención temprana es un componente crucial de cualquier estrategia eficaz. Abordar los problemas de adicción en sus primeras etapas permite proporcionar apoyo y tratamiento a los empleados/as afectados antes de que sus condiciones se agraven. Esto no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también beneficia a la empresa al mantener un entorno de trabajo más seguro y productivo.

Los objetivos de las estrategias de intervención incluyen la implementación de procedimientos de detección y vigilancia, la creación de programas de asistencia al empleado (PAE), el establecimiento de protocolos de intervención y retorno al trabajo, y la mejora de las condiciones laborales. Estas estrategias están diseñadas para abordar tanto el consumo de sustancias como las conductas adictivas, promoviendo un entorno de trabajo saludable y seguro. Al implementar estas medidas, las empresas pueden contribuir significativamente a la reducción del consumo de drogas y al tratamiento de adicciones, mejorando el bienestar general de sus empleados/as y la productividad de la organización.

La importancia de la intervención en adicciones radica en su capacidad para prevenir consecuencias graves tanto para los empleados/as como para las organizaciones. Las adicciones no solo afectan la salud física y mental de los individuos, sino que también pueden llevar a problemas económicos y sociales más amplios. La implementación de estrategias integrales y bien estructuradas puede ayudar a las empresas a mantener un ambiente de trabajo productivo y seguro, además de contribuir al bienestar general de la sociedad.

De nuestro estudio del Informe Mundial sobre las Drogas 2021 podemos determinar que es importante que las intervenciones eficaces deben basarse en la evidencia y adaptarse a las necesidades específicas del entorno laboral. Esto implica no solo la implementación de programas de prevención y tratamiento, sino también la promoción de políticas de salud y bienestar que apoyen a los empleados/as en su vida cotidiana. A estos efectos sería interesante que las empresas considerasen la adopción de enfoques holísticos que integren la salud física, mental y emocional, creando un entorno de apoyo que permita a los empleados/as prosperar.

La detección precoz y la evaluación de riesgos son componentes esenciales de una estrategia de intervención eficaz. Los procedimientos de detección deben ser claros y accesibles, permitiendo identificar signos tempranos de adicción y evaluar el riesgo de los empleados/as. Esto puede incluir la realización de encuestas anónimas, entrevistas confidenciales y la observación de comportamientos que puedan indicar un problema de adicción. La detección temprana permite una intervención rápida, lo cual es crucial para evitar que los problemas de adicción se agraven y afecten negativamente tanto al empleado como a la organización.

Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) son una herramienta fundamental en la intervención de adicciones en el lugar de trabajo. Estos programas, como se ha dicho, ofrecen apoyo confidencial y recursos a los empleados/as que enfrentan problemas de adicción, incluyendo asesoramiento, tratamiento médico y apoyo para la reintegración laboral. Es esencial que los PAE sean accesibles y conocidos por todos los empleados/as, y que se promueva activamente su utilización.

La modificación del entorno laboral es otra estrategia crucial para la prevención y el manejo de adicciones. Mejorar las condiciones de trabajo, fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal, y reducir el estrés laboral pueden disminuir significativamente la probabilidad de que los empleados/as desarrollen adicciones.

7.1. Detección precoz y evaluación de riesgos

La detección precoz y la evaluación de riesgos son esenciales en la gestión de adicciones en el lugar de trabajo. Para las empresas, implementar procedimientos efectivos permite identificar problemas de adicción en etapas tempranas, protegiendo así la productividad, la salud y la seguridad de los empleados/as.

Invertir en políticas de intervención es una decisión estratégica que promueve un entorno laboral seguro y saludable, mejorando la moral y la cohesión del equipo. Las evaluaciones sistemáticas y los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) proporcionan el apoyo necesario para el tratamiento de adicciones, mientras que mejorar las condiciones laborales y fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal reduce significativamente el riesgo de adicciones.

Colaborar con organizaciones especializadas, como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), aporta recursos adicionales y conocimientos expertos. Adoptar estas políticas proactivas y basadas en la evidencia es crucial para mantener un entorno de trabajo productivo y seguro, asegurando la competitividad y éxito de la empresa a largo plazo.

7.1.1. Procedimiento de detección y vigilancia.

¿Cómo las empresas pueden implementar estos procedimientos de manera efectiva?

Desde la perspectiva empresarial, la detección y vigilancia de adicciones son fundamentales para prevenir problemas graves que puedan afectar la productividad y la seguridad en el trabajo. Establecer procedimientos sólidos de detección y vigilancia es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y seguro. Estos procedimientos permiten identificar signos tempranos de adicción y tomar medidas preventivas antes de que los problemas se agraven.

Para implementar un programa de detección eficaz, es esencial crear políticas claras y comprensivas que definan los objetivos y el alcance de las actividades de detección. Estas políticas deben ser comunicadas de manera transparente a todos los empleados/as para asegurar su comprensión y aceptación. La participación activa de la alta dirección en la promoción de estas políticas hará ver el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus trabajadores/as.

Una estrategia efectiva para la detección precoz incluye la realización de evaluaciones regulares de salud, que pueden abarcar exámenes médicos periódicos, cuestionarios sobre hábitos de vida y consumo de sustancias, y entrevistas confidenciales con los empleados/as. Los exámenes médicos, realizados por profesionales cualificados, ayudan a identificar signos físicos de adicción, mientras que los cuestionarios proporcionan información valiosa sobre los patrones de consumo y el riesgo de adicciones entre los empleados/as.

La capacitación de supervisores y personal de recursos humanos es esencial para la detección precoz de adicciones. Estos profesionales deben estar entrenados para reconocer los signos y síntomas de adicciones y manejar situaciones delicadas con sensibilidad y confidencialidad. La formación puede incluir talleres, cursos en línea y seminarios impartidos por expertos en salud mental y adicciones. La detección temprana no solo previene incidentes laborales, sino que también permite a la empresa intervenir a tiempo y proporcionar el apoyo necesario a los empleados/as afectados.

La utilización de tecnología mejora la eficacia de los procedimientos de detección y vigilancia. Las empresas pueden implementar sistemas de monitoreo digital que rastreen indicadores de riesgo como el absentismo recurrente, el bajo rendimiento y los cambios de comportamiento. Estas herramientas tecnológicas pueden proporcionar alertas tempranas cuando se detectan patrones preocupantes, permitiendo una intervención rápida y oportuna. Además, las plataformas digitales facilitan la realización de encuestas y cuestionarios, simplificando el proceso de recolección y análisis de datos.

Las pruebas de detección de sustancias en el lugar de trabajo son otra herramienta importante para la vigilancia de adicciones. Estas pruebas deben ser realizadas de manera ética y respetuosa, garantizando la confidencialidad de los resultados y el respeto a la privacidad de los empleados/as. Es fundamental que las pruebas se lleven a cabo de acuerdo con las normativas legales y las mejores prácticas, y que los empleados/as sean informados sobre sus derechos y las políticas de la empresa en relación con estas pruebas. La transparencia y la comunicación abierta son esenciales para ganar la confianza de los empleados/as y asegurar su cooperación.

Crear un entorno de apoyo dentro de la empresa es vital para el éxito de los procedimientos de detección y vigilancia. Los empleados/as deben sentirse seguros para hablar abiertamente sobre sus problemas sin temor a represalias o estigmatización. La empresa debe promover una cultura de apoyo y comprensión, donde los empleados/as se sientan valorados y respetados. Esto puede incluir la implementación de los ya citados programas de asistencia al empleado (PAE) que ofrezcan asesoramiento confidencial y recursos para el tratamiento de adicciones. Los PAE son valiosos para los empleados/as que necesitan ayuda, proporcionando acceso a servicios de asesoramiento y apoyo sin costo adicional.

El seguimiento y la evaluación continua de los procedimientos de detección y vigilancia son esenciales para asegurar su eficacia. Las empresas deben establecer indicadores de rendimiento y realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de sus programas. La retroalimentación de los empleados/as es una herramienta valiosa para identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones según sea necesario. La utilización de datos y métricas específicas permite a las empresas monitorizar el progreso y hacer ajustes basados en evidencia, mejorando la efectividad y sostenibilidad de las intervenciones a largo plazo.

En resumen, desde la perspectiva del empresario, los procedimientos de detección y vigilancia son esenciales para identificar y abordar problemas de adicciones en el lugar de trabajo. Implementar políticas claras y comprensivas, realizar evaluaciones regulares de salud, capacitar a supervisores y personal de recursos humanos, y utilizar tecnología son pasos fundamentales. Además, crear un entorno de apoyo y colaborar con organizaciones externas enriquece las estrategias de detección y vigilancia. La evaluación continua y la adaptación de las estrategias basadas en evidencia son cruciales para asegurar la efectividad a largo plazo de las intervenciones. Adoptar un enfoque proactivo y comprensivo permite a las empresas mantener un entorno de trabajo saludable y seguro, promoviendo el bienestar de los empleados/as y la productividad de la organización.

7.1.2. Estudios sobre patrones de consumo.

Para las empresas, comprender los patrones de consumo de sustancias entre sus empleados/as es fundamental en la lucha contra las adicciones en el entorno laboral. La realización de estudios sobre estos patrones permite a las organizaciones identificar tendencias, factores de riesgo y áreas específicas que requieren intervención. Desde la perspectiva del empresario, estos estudios son herramientas esenciales para diseñar y aplicar políticas de intervención eficaces.

La primera etapa en la realización de estudios sobre patrones de consumo es la recopilación de datos. Esto se puede llevar a cabo a través de encuestas anónimas, entrevistas confidenciales y la revisión de datos de salud ocupacional. Según datos del INSST, aproximadamente el 20% de los empleados/as reportan haber consumido alcohol en el trabajo, y el 15% de los trabajadores/as jóvenes son más propensos a usar sustancias recreativas durante los fines de semana. Estas encuestas deben incluir preguntas detalladas sobre el uso de sustancias, comportamientos adictivos y factores de riesgo asociados. Es crucial que los empleados/as se sientan seguros y confiados en que la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad.

Una vez recopilados los datos, el análisis debe enfocarse en identificar patrones y tendencias significativas. Los resultados de estos estudios pueden revelar, por ejemplo, la prevalencia del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias, así como la relación entre el estrés laboral y el uso de sustancias. Este análisis detallado permite a las empresas identificar áreas críticas donde es necesario intervenir.

Integrar los hallazgos de estos estudios en las políticas de intervención es el siguiente paso. Las empresas deben desarrollar programas específicos basados en los datos obtenidos, que aborden los factores de riesgo identificados. Esto puede incluir la implementación de programas de apoyo, como los repetidos Programas de Asistencia al Empleado (PAE). Además, se pueden organizar talleres y sesiones de formación para educar a los empleados/as sobre los riesgos del consumo de sustancias y promover hábitos de vida saludables.

El monitoreo continuo es esencial para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas. Las empresas deben establecer indicadores de rendimiento y realizar estudios periódicos para medir el impacto de sus políticas. La retroalimentación de los empleados/as es una herramienta valiosa para ajustar y mejorar las intervenciones. La utilización de datos y métricas específicas permite a las empresas monitorizar el progreso y hacer ajustes basados en evidencia, mejorando la efectividad y sostenibilidad de las intervenciones a largo plazo.

En resumen, los estudios sobre patrones de consumo son una parte integral de las políticas de intervención en la lucha contra las adicciones en el lugar de trabajo. Desde la perspectiva del empresario, estos estudios proporcionan una base sólida para diseñar estrategias efectivas, mejorar la salud y el bienestar de los empleados/as, y mantener un entorno laboral seguro y productivo.

7.2. Asistencia y tratamiento.

Desde la perspectiva empresarial, abordar las adicciones en el lugar de trabajo no se detiene en la prevención; requiere una estrategia integral que incluya asistencia y tratamiento adecuados para los empleados/as afectados. Las políticas de intervención deben centrarse en ofrecer un apoyo completo y accesible, asegurando que los empleados/as reciban la ayuda necesaria para superar sus adicciones y mantener su productividad laboral.

Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) juegan un papel fundamental en este enfoque. Estos programas proporcionan servicios de asesoramiento confidencial, tratamiento médico y apoyo continuo para la recuperación. Implementar un PAE efectivo demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de su personal, lo que no solo mejora la moral de los empleados/as, sino que también contribuye a reducir el absentismo y mejorar la productividad general de la organización.

La flexibilidad laboral es otra de las posibles herramientas. Ofrecer opciones como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa puede facilitar que los empleados/as en tratamiento equilibren sus responsabilidades laborales y personales, promoviendo una recuperación más eficaz. Esta flexibilidad ayuda a reducir las ausencias prolongadas y mantiene la continuidad del negocio, beneficiando tanto a la empresa como a los empleados/as.

Es crucial establecer políticas claras y justas sobre las ausencias relacionadas con el tratamiento de adicciones. La comunicación transparente sobre estas políticas, junto con la participación activa de la alta dirección, refuerza el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus empleados/as. Esto incluye la verificación de bajas médicas y el seguimiento del progreso de los empleados/as en tratamiento para asegurar que se cumplan con las restricciones médicas y se facilite una recuperación efectiva.

La evaluación continua de los programas de asistencia y tratamiento es esencial para garantizar su eficacia a largo plazo. Las empresas deben establecer indicadores de rendimiento y realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de sus políticas. Utilizar la retroalimentación de los empleados/as y datos específicos permite ajustar y mejorar las intervenciones según sea necesario, asegurando que los recursos se utilicen de manera óptima y que las políticas sigan siendo relevantes y efectivas.

7.2.1. Programas de asistencia al empleado (PAE).

En el contexto de las políticas de intervención en el lugar de trabajo, los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) son esenciales para proporcionar soporte integral y confidencial a los empleados/as que enfrentan problemas de adicción. Estos programas deben abarcar tanto el apoyo médico como psicológico, garantizando que los empleados/as reciban la atención necesaria en un entorno seguro y confidencial. Implementar asesoramiento profesional y seguimiento continuo es crucial para fomentar la confianza entre los empleados/as, asegurando que busquen ayuda sin temor a represalias o estigmatización. La confidencialidad estricta en el manejo de la información personal es fundamental para crear este ambiente de confianza.

Facilitar el acceso a tratamientos especializados es otro pilar de los PAE. Las empresas deben establecer alianzas con clínicas y centros de rehabilitación especializados en adicciones, asegurando que los empleados/as puedan acceder rápidamente a los servicios necesarios. Incluir la cobertura de estos tratamientos en los beneficios de salud de la empresa elimina barreras financieras, permitiendo a los empleados/as recibir la atención adecuada sin preocuparse por los costos. El apoyo continuo durante y después del tratamiento es vital para garantizar una reintegración exitosa al entorno laboral, minimizando el impacto negativo en su desempeño profesional.

La flexibilidad laboral y la adaptación del puesto de trabajo son estrategias efectivas para apoyar a los empleados/as en tratamiento. Ofrecer opciones como horarios flexibles y la posibilidad de trabajar de forma remota permite a los empleados/as asistir a citas médicas y sesiones de tratamiento sin afectar su productividad laboral. Adaptar temporalmente las tareas o las condiciones laborales puede reducir el estrés y los factores de riesgo, facilitando un entorno más propicio para la recuperación.

Implementar estas estrategias como parte de los PAE no solo beneficia a los empleados/as afectados por adicciones, sino que también mejora el ambiente laboral general. Un entorno de apoyo y comprensión puede aumentar la moral de los empleados/as, reducir el absentismo y mejorar la productividad. La flexibilidad y el apoyo en el tratamiento de adicciones también ayudan a retener talento valioso, demostrando que la empresa se preocupa genuinamente por sus empleados/as. Evaluar continuamente la efectividad de los PAE mediante indicadores de rendimiento y retroalimentación de los empleados/as permite ajustar las intervenciones y asegurar que los recursos se utilicen de manera óptima.

7.2.2. Protocolos de intervención y retorno al trabajo.

En el entorno laboral, abordar las adicciones de manera eficaz requiere no solo la detección temprana sino también una asistencia y tratamiento adecuados para los

empleados/as afectados. Gestionar las adicciones en el entorno laboral requiere no solo de la prevención y el tratamiento, sino también de un enfoque estructurado para la intervención y el retorno al trabajo. Para los empresarios, es fundamental desarrollar protocolos claros que aseguren una transición suave y segura para los empleados/as que se recuperan de una adicción, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la productividad y la cohesión en el equipo.

Iniciar el proceso de intervención con una detección temprana y una evaluación precisa es crucial. Los profesionales capacitados deben llevar a cabo estas evaluaciones de manera confidencial, abordando tanto los aspectos médicos como psicológicos del empleado. Crear un ambiente de apoyo y comprensión desde el principio es vital para evitar la estigmatización y asegurar que los empleados/as se sientan seguros al buscar ayuda.

Después de la evaluación inicial, es necesario desarrollar un plan de tratamiento individualizado que responda a las necesidades específicas del empleado. Este plan debe incluir acceso a tratamientos especializados y recursos proporcionados por los Programas de Asistencia al Empleado (PAE), que juegan un papel crucial al ofrecer apoyo continuo y especializado. Estos programas ayudan a los empleados/as a manejar su recuperación sin afectar negativamente su situación laboral.

Durante el periodo de tratamiento, mantener una comunicación abierta y de apoyo con el empleado es esencial. Los supervisores y el personal de recursos humanos deben estar capacitados para manejar estas situaciones con sensibilidad, garantizando que el empleado se sienta valorado y respaldado. Es importante acordar claramente el tiempo de ausencia necesario y cualquier adaptación temporal del puesto de trabajo, asegurando que el empleado pueda enfocarse en su recuperación sin preocupaciones adicionales.

El retorno al trabajo debe ser cuidadosamente planificado. Un programa de reincorporación gradual permite que el empleado vuelva a sus responsabilidades laborales de manera progresiva, lo que facilita su adaptación y reduce el riesgo de recaídas. A medida que el empleado se sienta más seguro, sus horas y tareas laborales pueden ir aumentando, siempre bajo supervisión y con apoyo continuo.

El seguimiento post-tratamiento es un componente esencial de los protocolos de intervención. Establecer mecanismos de seguimiento regular, como reuniones periódicas entre el empleado y su supervisor, ayuda a monitorear el progreso y abordar cualquier problema de manera proactiva. Además, sería interesante que los empleados/as tengan acceso continuo a recursos de apoyo, incluyendo asesoramiento psicológico y programas de prevención de recaídas.

En conclusión, los protocolos de intervención y retorno al trabajo son fundamentales para manejar las adicciones de manera efectiva en el lugar de trabajo. Un enfoque estructurado y comprensivo en la gestión de adicciones puede transformar el entorno laboral, promoviendo un espacio de trabajo más saludable y eficiente.

7.3. Modificación del entorno laboral.

Es importante destacar que las adicciones en el ámbito laboral no son responsabilidad directa de las empresas, sino que son problemas complejos que pueden tener múltiples causas externas. Sin embargo, las empresas, dentro de sus posibilidades y siempre de manera voluntaria, pueden considerar ciertas acciones que contribuyan a la prevención y al tratamiento de las adicciones. Las sugerencias que se exponen a continuación tienen como objetivo ofrecer opciones que, sin suponer una carga obligatoria, pueden ayudar a crear un entorno laboral más saludable y productivo, siempre que sea posible y el empresario lo estime conveniente.

Una de las posibles formas en que las empresas pueden abordar las adicciones en el entorno laboral es mediante la adaptación del entorno de trabajo. Este enfoque integral, del que hemos venido hablando a lo largo de todo el informe, podría incluir tanto

mejoras en las condiciones laborales como estrategias que ayuden a reducir el estrés y fomentar el bienestar entre los empleados/as.

Modificar el entorno laboral podría implicar, en primer lugar, la mejora de las condiciones físicas y psicológicas del trabajo. Las empresas, en la medida que consideren oportuno, pueden evaluar y, si lo estiman necesario, rediseñar los espacios de trabajo para que sean más seguros, cómodos y propicios para la salud. Esto podría incluir mejoras ergonómicas, como sillas ajustables y escritorios adecuados, así como optimizar la iluminación y ventilación. También sería beneficioso que los empleados/as tuvieran acceso a los recursos adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente, lo que podría ayudar a reducir la frustración y el estrés relacionados con herramientas inadecuadas.

Por otro lado, la cultura organizacional tiene un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo positivo. Fomentar una cultura de apoyo y comprensión, donde los empleados/as se sientan valorados y respetados, puede ser una forma eficaz de disminuir los factores de riesgo relacionados con las adicciones. Promover la comunicación abierta y la participación de los empleados/as en la toma de decisiones, así como apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal, puede contribuir a la creación de un entorno donde los empleados/as sientan que sus preocupaciones son atendidas, reduciendo la posibilidad de comportamientos adictivos.

La implementación de programas de bienestar también puede ser una opción a considerar. Estos programas podrían incluir actividades físicas, asesoramiento nutricional y apoyo psicológico, ofreciendo a los empleados/as herramientas útiles para gestionar el estrés de manera saludable. Facilitar el acceso a programas de ejercicio regular o actividades recreativas podría mejorar el bienestar físico y mental de los empleados/as, disminuyendo así la necesidad de recurrir a sustancias adictivas como mecanismo de afrontamiento.

Adoptar un enfoque proactivo en la identificación de los factores estresantes y su mitigación puede ser beneficioso para el bienestar general en el lugar de trabajo. La realización de encuestas periódicas y sesiones de retroalimentación podría ayudar a identificar las fuentes de estrés y las áreas que podrían necesitar mejora. Con base en estos datos, las empresas tendrían la oportunidad de implementar cambios específicos y personalizados que aborden las preocupaciones de sus empleados/as, mostrando así un compromiso con su bienestar.

7.3.1. Mejora de las condiciones laborales.

Si bien, como hemos señalado anteriormente, las adicciones en el entorno laboral no son responsabilidad directa de las empresas, éstas pueden, en la medida de sus posibilidades, tomar medidas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo para prevenir o mitigar sus efectos. Las siguientes sugerencias no pretenden imponer cargas adicionales sobre los empresarios, sino ofrecer alternativas que, dependiendo de la capacidad de cada empresa, puedan resultar útiles. Estas medidas deben ser consideradas siempre teniendo en cuenta el balance entre el coste que su implementación podría suponer y el impacto que tendrían sobre el bienestar de los empleados/as.

En este sentido, como se ha adelantado, modificar el entorno laboral para mejorar las condiciones de trabajo cuando se detecte que aquél obstaculiza su prevención o superación, puede ser una estrategia recomendable en la intervención y prevención de adicciones en el lugar de trabajo. Desde la perspectiva empresarial, es recomendable que las condiciones laborales no solo cumplan con las normativas de seguridad y salud, sino que también promuevan un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Crear un entorno laboral seguro implica asegurar que las instalaciones y los equipos cumplan con los estándares ergonómicos y de seguridad. Mejorar la ergonomía del puesto de trabajo, no solo previene de lesiones físicas, sino que también contribuye a la

comodidad general del empleado, lo que puede reducir la necesidad de recurrir a sustancias para manejar el malestar físico.

Además de las condiciones físicas, es importante considerar los aspectos psicológicos del entorno laboral. Fomentar una cultura organizacional de apoyo y comprensión puede tener un impacto positivo significativo en la salud mental de los empleados/as. Promover la comunicación abierta y la participación de los empleados/as en la toma de decisiones puede ayudar a construir un sentido de pertenencia y valor dentro de la organización. Los empleados/as que sienten que sus opiniones son valoradas y que tienen un grado de control sobre su entorno de trabajo son menos propensos a experimentar el estrés que puede conducir al uso de sustancias adictivas.

Implementar políticas claras y lo más justas también es un componente ~~esencial~~ que favorece las condiciones laborales. Estas políticas ~~deben~~ pueden abordar cuestiones tales como el equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo opciones de trabajo más flexibles que permitan a los empleados/as mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un entorno de trabajo que respeta y apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal puede contribuir a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, lo cual repercutirá positivamente en la prevención de adicciones.

La formación continua y el desarrollo profesional también son importantes para mejorar las condiciones laborales. Ofrecer oportunidades de formación y crecimiento profesional puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados/as. Además, programas de formación específicos sobre la gestión del estrés y la promoción de la salud mental pueden equipar a los empleados/as con las herramientas necesarias para manejar el estrés de manera efectiva, reduciendo así la probabilidad de que recurran a sustancias adictivas.

Finalmente, es muy importante que las empresas implementen mecanismos de seguimiento y evaluación continua para asegurar que las mejoras en las condiciones laborales sean efectivas.

Sin embargo, debemos tener en cuenta, como hemos señalado anteriormente, que la mejora de las condiciones laborales es un paso importante en la prevención y tratamiento de adicciones en el lugar de trabajo, pero es esencial que el trabajador adicto tenga la intención y motivación de curarse. La disposición personal del trabajador a enfrentar su adicción es un factor determinante para el éxito de cualquier intervención. La empresa puede proporcionar un entorno favorable y los recursos necesarios, pero la iniciativa personal del trabajador es esencial para un cambio duradero.

El reconocimiento y la aceptación del problema por parte del trabajador son los primeros pasos hacia la recuperación. Es fundamental que el empleado adicto reconozca la necesidad de cambio y esté dispuesto a participar activamente en el proceso de tratamiento. La motivación interna puede ser fomentada a través de programas de concienciación y apoyo que resaltan los beneficios de la recuperación, no solo en términos de salud personal, sino también en la mejora de su rendimiento laboral y calidad de vida.

Desde la perspectiva empresarial, apoyar la intención de curarse del trabajador no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también puede traducirse en beneficios económicos significativos para la empresa. Un empleado recuperado es más productivo, comete menos errores y tiene menos ausencias laborales, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal y el reemplazo. Además, un entorno laboral que promueve la salud y el bienestar puede mejorar la moral y el compromiso de todos los empleados/as, aumentando la eficiencia y la lealtad a la empresa.

El compromiso del trabajador con su recuperación también debe ser reforzado a lo largo del proceso. Esto puede incluir la implementación de planes de seguimiento y apoyo continuo, como sesiones de asesoramiento regular, grupos de apoyo y evaluaciones periódicas de progreso. Estos esfuerzos no solo ayudan al trabajador en su camino hacia la recuperación, sino que también protegen la inversión de la empresa

en su capital humano, asegurando un retorno positivo tanto en términos de productividad como de reducción de costos asociados con problemas de salud y ausentismo.

Implementar un enfoque integral que combine la mejora de las condiciones laborales con el fomento de la intención de curarse en el trabajador adicto no solo beneficiará al individuo, sino que también contribuirá a un entorno laboral más saludable y productivo en general. Esto, a su vez, puede mejorar la reputación de la empresa, atraer y retener talento de calidad y, en última instancia, fortalecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

7.3.2. Estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar.

Abordar el estrés y mejorar el bienestar de los empleados/as son componentes críticos en la intervención contra las adicciones en el lugar de trabajo. Las empresas pueden implementar estrategias que no solo aborden los factores estresantes, sino que también promuevan un entorno de apoyo y bienestar integral para sus empleados/as.

El estrés puede ser un desencadenante significativo de adicciones y otros problemas de salud mental. Por lo tanto, es esencial identificar y mitigar las fuentes de estrés en el lugar de trabajo. Esto puede lograrse a través de la realización de encuestas y sesiones de retroalimentación para comprender mejor las preocupaciones de los empleados/as y las áreas que necesitan mejoras. Al identificar los factores de estrés específicos, las empresas pueden implementar cambios dirigidos y efectivos en el entorno laboral.

Una estrategia clave para reducir el estrés es fomentar una cultura organizacional positiva y de apoyo. Promover una comunicación abierta y honesta entre los empleados/as y la dirección puede ayudar a construir un ambiente de confianza y respeto. Esto incluye establecer canales claros para que los empleados/as expresen sus preocupaciones y sugerencias, así como garantizar que estas sean tomadas en cuenta y abordadas de manera adecuada.

La flexibilidad laboral es otra herramienta eficaz para manejar el estrés. Ofrecer opciones como horarios flexibles o teletrabajo. Esta flexibilidad no solo reduce el estrés, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados/as con la empresa.

El acceso a programas de bienestar integral es esencial para mejorar la salud mental y física de los empleados/as. Las empresas pueden implementar programas que incluyan actividades físicas, asesoramiento nutricional y apoyo psicológico. Facilitar el acceso a recursos como gimnasios, clases de yoga, y talleres de manejo del estrés puede proporcionar a los empleados/as las herramientas necesarias para mantener un estilo de vida saludable. Además, ofrecer programas de asistencia al empleado (PAE) que incluyan el asesoramiento confidencial y apoyo para la gestión de problemas personales y laborales propio de estas herramientas puede ser altamente beneficioso.

El desarrollo profesional y la capacitación continua también juegan un papel importante en la reducción del estrés y la mejora del bienestar. Proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional no solo motiva a los empleados/as, sino que también puede reducir la ansiedad relacionada con la inseguridad laboral. Capacitar a los empleados/as en habilidades de manejo del estrés y promoción de la salud mental puede equiparlos mejor para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva.

Citas:

7. Estrategias de intervención

- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2021). Informe Mundial sobre las Drogas 2021. UNODC. <https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/wdr2021.html>

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España

7.1. Detección precoz y evaluación de riesgos

- Molina, J. (2008). Buenas prácticas en la gestión de riesgos laborales. INSST.

7.1.1. Procedimiento de detección y vigilancia

- Umivale. (2021). Incapacidad temporal y siniestralidad. Umivale. 6.1.2. Estudios sobre patrones de consumo

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Evaluación de riesgos en las PYME. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/evaluacionriesgospyme.pdf>

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España

7.2. Asistencia y tratamiento

- UGT. (2020). Plan de prevención y acompañamiento en materia de adicciones. UGT.

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España

7.2.1. Programas de asistencia al empleado (PAE)

- UGT. (2020). Plan de prevención y acompañamiento en materia de adicciones. UGT.

- Umivale. (2021). Absentismo laboral y mejora de la productividad. Umivale.

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España.

7.2.2. Protocolos de intervención y retorno al trabajo

- Becona, E., & Cortes, M. (2008). Guía clínica de intervención psicológica en adicciones.

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España.

7.3. Modificación del entorno laboral

- Umivale. (2021). Incapacidad temporal y siniestralidad. Umivale.

- Estrategia Nacional sobre adicciones 2017-2024. Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. Ministerio de Sanidad Gobierno de España.

7.3.1. Mejora de las condiciones laborales

- Molina, J. (2008). Buenas prácticas en la gestión de riesgos laborales. INSST.

7.3.2. Estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar

- World Health Organization. (2010). Healthy workplace framework and model. WHO.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). Estrés relacionado con el trabajo. INSST.

8. ESTUDIOS Y ANÁLISIS COMPARATIVOS

8.1. Comparativa de estrategias a nivel europeo

Las estrategias europeas para la lucha contra las adicciones en el lugar de trabajo son esenciales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. La Unión Europea ha desarrollado un marco estratégico que guía a los Estados miembros en la implementación de políticas efectivas y basadas en evidencia para abordar este problema.

En el ámbito empresarial, la implementación de estas estrategias no solo protege la salud y el bienestar de los empleados/as, sino que también mejora la productividad y la cohesión del equipo. La Estrategia de la UE en materia de Lucha contra la Droga 2021-2025 se centra en tres pilares principales: la reducción de la oferta de drogas, la reducción de la demanda de drogas, y el abordaje de los daños relacionados con las drogas. Estas estrategias integran un enfoque multidisciplinar y equilibrado, considerando tanto la seguridad como la salud pública.

Desde la perspectiva del empresario, adoptar estas estrategias europeas implica la creación de programas de prevención y tratamiento dentro del lugar de trabajo. La prevención incluye la educación continua sobre los riesgos asociados al consumo de drogas y la promoción de un estilo de vida saludable entre los empleados/as. Además, se deben establecer procedimientos claros para la detección temprana de problemas de adicción, facilitando intervenciones rápidas y efectivas.

La colaboración internacional es un componente clave de estas estrategias, ya que el fenómeno de las drogas es global y requiere una respuesta coordinada. Las políticas deben estar alineadas con las normativas y mejores prácticas a nivel europeo, garantizando que las intervenciones sean efectivas y respetuosas con los derechos humanos.

En resumen, la implementación de las estrategias europeas contra las adicciones en el lugar de trabajo permite a las empresas no solo cumplir con las regulaciones, sino también crear un entorno laboral más seguro y productivo. Estas acciones reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados/as, posicionándola como un empleador responsable y atractivo.

8.1.1. Estudios y estadísticas de la Unión Europea

En el estudio de las estrategias de diferentes Estados Miembros de la Unión Europea, hemos querido destacar los países vecinos como son Portugal, Francia e Italia y el caso de la cabeza de la Unión, Alemania.

La estrategia de Alemania para combatir las adicciones en el ámbito laboral se basa en un enfoque integral que abarca la prevención, detección temprana, tratamiento, y mejora del entorno laboral, asegurando un enfoque holístico en la lucha contra el abuso de sustancias entre los empleados/as.

Uno de los pilares fundamentales de esta estrategia es la prevención, que se realiza a través de programas educativos y campañas de concienciación. Estos programas están diseñados para informar a los empleados/as sobre los riesgos del consumo de sustancias adictivas y para promover estilos de vida saludables. La educación se centra en transmitir conocimientos sobre las consecuencias del uso de drogas y alcohol, así como en proporcionar información sobre cómo mantener una vida equilibrada y saludable. Estas iniciativas preventivas no solo se dirigen a todos los empleados/as en general, sino que también se enfocan en grupos de alto riesgo, buscando fomentar la abstinencia y el consumo responsable de sustancias.

La detección temprana es otro componente clave en la estrategia alemana. Los empleadores/as y supervisores reciben formación específica para identificar signos de abuso de sustancias entre los empleados/as. Esta capacitación incluye el reconocimiento de cambios en el comportamiento y en el rendimiento laboral que

podrían indicar problemas de adicción. Además, se implementan pruebas de detección de drogas, que son realizadas de manera ética y respetuosa, asegurando la privacidad y confidencialidad de los empleados/as. La intervención temprana tiene como objetivo abordar los problemas antes de que se conviertan en situaciones más graves, lo que ayuda a minimizar el impacto negativo en la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo.

Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) juegan un papel crucial en la estrategia alemana. Estos programas ofrecen un apoyo integral y confidencial a los empleados/as que enfrentan problemas de adicción. Los PAE proporcionan acceso a asesoramiento profesional, tratamiento médico y apoyo psicológico continuo. Además, estos programas incluyen servicios de rehabilitación y reintegración, ayudando a los empleados/as a recuperarse y a volver a sus funciones laborales de manera efectiva. La confidencialidad y el respeto son componentes esenciales de estos programas, garantizando que los empleados/as se sientan seguros al buscar ayuda sin temor a represalias o estigmatización.

La estrategia también aborda la modificación del entorno laboral como una medida preventiva importante. Mejorar las condiciones de trabajo es fundamental para reducir el estrés y otros factores que pueden contribuir al abuso de sustancias. Esto incluye la implementación de políticas de trabajo flexible, como la posibilidad de ajustar horarios y la opción de teletrabajo, lo cual ayuda a los empleados/as a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. La ergonomía en el lugar de trabajo también es mejorada mediante la provisión de mobiliario y equipamiento adecuados, así como la optimización de la iluminación y la ventilación, creando un ambiente de trabajo más saludable y confortable.

Además de estas medidas, la cultura organizacional desempeña un papel vital. Fomentar un entorno de apoyo y comprensión donde los empleados/as se sientan valorados y respetados puede reducir significativamente los factores de riesgo asociados con las adicciones. Esto implica promover la comunicación abierta y la participación activa de los empleados/as en la toma de decisiones, así como la implementación de políticas que apoyen el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La colaboración y coordinación entre diferentes sectores y niveles de gobierno, junto con organizaciones no gubernamentales y profesionales de la salud, es fundamental para el éxito de la estrategia. Crear una red integrada de apoyo y recursos facilita el acceso a la ayuda y el tratamiento necesarios. La cooperación entre los servicios de salud, las empresas y las organizaciones de apoyo garantiza que las políticas de prevención y tratamiento se implementen de manera efectiva y coherente.

La estrategia de Portugal para combatir las adicciones en el ámbito laboral se basa en un enfoque integral y multidimensional, adaptado a las necesidades específicas de sus ciudadanos. La estrategia está enmarcada en el "*Plano Nacional para a Redução dos Comportamentos Aditivos e das Dependências 2030*" (PNRCAD-2030) y el "*Plano de Ação para a Redução dos Comportamentos Aditivos e das Dependências — Horizonte 2024*". Estos planes subrayan la importancia de una colaboración interministerial y multisectorial para abordar de manera efectiva las adicciones tanto con sustancias como sin sustancias, como el uso problemático de internet.

El PNRCAD-2030 se articula en torno a tres pilares principales: empoderar, cuidar y proteger. El objetivo es construir comunidades más saludables y con menos problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas y otros comportamientos adictivos. En el ámbito laboral, esto implica la implementación de medidas que mejoren las condiciones laborales y fomenten un entorno de trabajo saludable.

El empoderamiento se centra en dotar a los ciudadanos de la información, conocimientos y habilidades necesarios para tomar decisiones informadas y saludables. Esto incluye programas de educación y sensibilización en el lugar de trabajo que promuevan la percepción del riesgo asociado al consumo de sustancias y otros comportamientos adictivos. Además, se busca retrasar la edad de inicio del consumo y reducir las prevalencias y patrones de consumo de sustancias psicoactivas.

El pilar de cuidar enfatiza la necesidad de un acceso equitativo y de alta calidad a servicios de tratamiento y apoyo para aquellos que ya están afectados por comportamientos adictivos. En el ámbito laboral, esto se traduce en la implementación de Programas de Asistencia al Empleado (PAE) que ofrezcan asesoramiento confidencial y recursos para el tratamiento de adicciones. También se promueve la integración de políticas que faciliten la reincorporación de los empleados/as en recuperación, asegurando su retorno seguro y productivo al trabajo.

El pilar de proteger aboga por la creación de un entorno laboral que minimice los factores de riesgo asociados a las adicciones. Esto incluye la regulación y fiscalización adecuadas del consumo de sustancias en el lugar de trabajo, así como la promoción de políticas de reducción de daños. En particular, se destacan medidas para controlar la disponibilidad y el acceso a sustancias psicoactivas y el uso seguro de la tecnología y las redes sociales, evitando su uso problemático.

Por otra parte, Francia ha desarrollado una estrategia integral para abordar las adicciones en el ámbito laboral, alineada con el Plan Gubernamental para Combatir las Drogas y las Conductas Adictivas 2013-2017, coordinado por la Misión Interministerial de Lucha contra las Drogas y las Conductas Adictivas (MILDECA). Esta estrategia se enfoca en la prevención, el cuidado, la reducción de riesgos, la lucha contra el tráfico de drogas y la mejora de la aplicación de la ley, abordando tanto sustancias ilícitas y lícitas como comportamientos adictivos no relacionados con sustancias.

En el entorno laboral, Francia promueve la prevención a través de campañas de sensibilización y programas educativos dirigidos a empleados/as y empleadores/as. Estas iniciativas incluyen la distribución de materiales educativos, la organización de talleres y seminarios, y la implementación de programas de formación sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias y otros comportamientos adictivos. La estrategia también enfatiza la importancia de crear un entorno de trabajo saludable mediante la promoción de actividades de bienestar y la mejora de las condiciones laborales.

MILDECA coordina la implementación de estas políticas a nivel regional y local, trabajando en conjunto con representantes territoriales y autoridades de salud regionales. La estrategia incluye la financiación de actividades preventivas y la promoción de la participación activa de las empresas en la creación de entornos laborales seguros y libres de drogas. Los empleadores/as son alentados a desarrollar y aplicar políticas claras sobre el consumo de sustancias en el lugar de trabajo, y a establecer programas de apoyo y asesoramiento para empleados/as que enfrentan problemas de adicción.

Además, Francia ha establecido una red de Centros de Atención, Acompañamiento y Prevención en Adicciones (CSAPA) y Centros de Acogida y Acompañamiento a la Reducción de Riesgos para Usuarios de Drogas (CAARUD), que proporcionan servicios especializados de tratamiento y apoyo. Estos centros juegan un papel crucial en la oferta de tratamiento confidencial y accesible para empleados/as afectados por adicciones, facilitando su reintegración laboral y promoviendo la recuperación a largo plazo.

La estrategia también incluye la realización de evaluaciones periódicas y estudios para medir la efectividad de las políticas implementadas, asegurando que las intervenciones estén basadas en evidencia y sean adaptadas a las necesidades cambiantes del entorno laboral. Al fomentar una cultura de apoyo y comprensión, y al proporcionar recursos y apoyo adecuados, Francia busca reducir el impacto de las adicciones en el lugar de trabajo y mejorar el bienestar general de sus empleados/as.

La estrategia de lucha contra las adicciones en el ámbito laboral en Italia se enmarca dentro del *Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025*, el cual establece un enfoque integral y multidisciplinario para abordar las adicciones en el entorno laboral. Esta estrategia se basa en varios pilares clave, que incluyen la promoción de la salud, la prevención, la intervención y el apoyo continuo.

El PNP 2020-2025 pone un énfasis particular en la creación de un entorno de trabajo saludable mediante la promoción de la salud y la prevención como pilares fundamentales de la asistencia primaria. Esto implica la implementación de programas

de bienestar que abarcan desde la promoción de la actividad física hasta la gestión del estrés y la mejora de las condiciones laborales. La estrategia también destaca la importancia de la formación continua y la comunicación efectiva como herramientas para aumentar la concienciación y el empoderamiento de los trabajadores/as en temas de salud.

Un aspecto central de la estrategia es la intersectorialidad y la integración de la salud en todas las políticas (*Health in all Policies*), lo que significa que las políticas de salud deben estar alineadas y coordinadas con otras políticas sectoriales para abordar los determinantes sociales y ambientales de la salud. Esto se traduce en acciones conjuntas entre diferentes sectores, como la colaboración con el INAIL para la protección de los trabajadores/as expuestos a riesgos químicos o físicos, y la promoción de entornos laborales que favorezcan la salud.

El enfoque *One Health*, que reconoce la interconexión entre la salud humana, animal y ambiental, es otro componente estratégico del PNP. Este enfoque busca abordar los riesgos potenciales o existentes que surgen de la interacción entre estos elementos, promoviendo un entorno de trabajo que no solo sea seguro físicamente, sino que también tenga en cuenta el bienestar psicológico y social de los trabajadores/as.

La estrategia italiana también subraya la importancia de la formación y la capacitación de los profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo. Esto incluye la formación específica sobre la gestión de adicciones y la promoción de un entorno de trabajo saludable, así como la educación continua sobre las mejores prácticas y las últimas investigaciones en el campo de la prevención y el tratamiento de las adicciones.

Además, el PNP incluye acciones específicas para monitorizar y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas. Esto implica el uso de sistemas de vigilancia y la recopilación de datos para medir el impacto de las políticas de prevención y tratamiento de adicciones, asegurando que las estrategias sean efectivas y ajustadas a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

8.1.2. Comparativa de los diferentes Estados Miembros

Las estrategias de lucha contra las adicciones en el ámbito laboral en diferentes países europeos muestran tanto similitudes como diferencias, adaptadas a los contextos específicos y prioridades nacionales. Desde la perspectiva del empresario, estas estrategias son esenciales para mantener un entorno laboral saludable, productivo y seguro.

Alemania se destaca por su enfoque en la promoción de la salud y la prevención como pilares fundamentales. La estrategia incluye la integración de programas de bienestar en el entorno laboral, con un énfasis particular en la detección temprana y la intervención. Los empleadores/as reciben capacitación continua para identificar y abordar problemas de adicción de manera oportuna. La colaboración entre diferentes sectores, como la salud, la educación y la justicia, es clave para una intervención integral.

Italia adopta un enfoque integral a través del *Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025*, que también enfatiza la promoción de la salud y la prevención. Este plan se caracteriza por su enfoque intersectorial y el principio de "Salud en todas las políticas", alineando las políticas de salud con otras políticas sectoriales. El enfoque *One Health*, que reconoce la interconexión entre la salud humana, animal y ambiental, también es distintivo de la estrategia italiana.

Francia aborda tanto el uso de sustancias ilícitas y lícitas como los comportamientos adictivos no relacionados con sustancias a través del *Plan Gouvernemental de Lutte Contre les Drogues et les Conduites Addictives 2013-2017*. La estrategia francesa pone un fuerte énfasis en la prevención, el cuidado y la reducción de riesgos, así como en la lucha contra el tráfico de drogas. La importancia de basar las políticas en investigaciones y estudios de evaluación y la coordinación a nivel nacional e internacional son aspectos clave.

Portugal implementa una estrategia que integra la prevención, la reducción de daños y el tratamiento, destacando un enfoque humanista y de salud pública. La descriminalización del consumo personal de drogas y la implementación de programas de reducción de daños, como los centros de consumo supervisado, son componentes fundamentales. La formación y la sensibilización de los trabajadores/as son esenciales para promover un entorno laboral que apoye la salud y el bienestar de los empleados/as.

España, en su Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se centra en la promoción de entornos laborales saludables y la prevención de riesgos laborales, incluyendo las adicciones. La estrategia enfatiza la necesidad de políticas preventivas y la promoción de la salud en el trabajo, con un enfoque en la mejora de las condiciones laborales y la formación de los empleados/as en la detección y gestión de problemas de adicción.

Aunque todos estos países comparten un enfoque en la promoción de la salud, la prevención y la intervención temprana, cada uno adapta sus estrategias a sus contextos específicos. Las diferencias incluyen el enfoque intersectorial y la integración de la salud en todas las políticas en Italia, la descriminalización y reducción de daños en Portugal, y la fuerte coordinación y evaluación en Francia. Desde la perspectiva del empresario, estas estrategias reflejan un compromiso común con la creación de entornos laborales saludables y el apoyo a los empleados/as en la gestión de las adicciones, lo cual es fundamental para mantener la productividad y seguridad en el trabajo.

8.2. Resultados de encuestas y entrevistas

8.2.1. Encuestas

8.2.1.1. Encuesta sobre adicciones para los departamentos de Recursos Humanos

La encuesta sobre adicciones fue dirigida a los departamentos de Recursos Humanos de diversas empresas para evaluar las políticas y prácticas relacionadas con la prevención y manejo de adicciones en el lugar de trabajo. Con el total de respuestas recopiladas, los resultados ofrecen una visión comprensiva de cómo las organizaciones están abordando esta problemática.

Resultados principales:

1. Políticas de Prevención de Adicciones
 - Un 38.5% de las empresas cuentan con una política bien definida de prevención de adicciones, mientras que un 43.6% está en proceso de desarrollar una.
2. Identificación de Empleados/as que Necesitan Apoyo
 - La mayoría de las empresas (51.3%) identifican a los empleados/as que pueden necesitar apoyo por adicciones a través de la observación directa de los supervisores.
3. Formación en Prevención de Adicciones
 - Un 84.6% de las empresas ofrecen formación en línea sobre prevención de adicciones a sus empleados/as.
4. Programas de Apoyo
 - El 28.2% de las respuestas indican que no ofrecen apoyo específico para empleados/as que enfrentan adicciones.
5. Manejo de la Confidencialidad
 - Un notable 64.1% de los encuestados indicaron que la política de confidencialidad en casos de adicción no está clara.
6. Procedimientos ante Casos Identificados
 - El 33.3% menciona que no tienen un procedimiento establecido y manejan los casos según se presentan.
7. Seguimiento a Empleados/as Post-tratamiento
 - Un 46.2% de las empresas no realizan seguimiento a empleados/as que han recibido tratamiento por adicciones.
8. Involucramiento de la Dirección

- El 28.2% de las empresas delegan la responsabilidad de la prevención e intervención de adicciones en RRHH o departamentos especializados.

9. Colaboración con Organizaciones Externas

- Más de la mitad (56.4%) de las empresas están considerando futuras colaboraciones con organizaciones externas para manejar temas de adicción

10. Desafíos en la Gestión de Adicciones

- El mayor desafío identificado es mantener la confidencialidad (33.3%), seguido por la identificación de empleados/as afectados (28.2%).

11. Impacto de la Cultura Organizacional

- La cultura organizacional facilita un enfoque abierto y de apoyo en un 25.6% de las empresas, aunque en un 38.5% no influye significativamente.

12. Medidas para Superar Limitaciones

- La mayoría (59%) de las empresas considera mejorar la formación en detección y manejo de adicciones como medida para superar estas limitaciones.

8.2.1.2. Encuesta sobre adicciones para trabajadores/as

La encuesta sobre adicciones realizada a 115 empleados/as se enfocó en evaluar la conciencia y las políticas de prevención de adicciones dentro de la empresa. A continuación, se desglosan los hallazgos clave de la encuesta, ofreciendo una visión integral sobre la situación actual y las percepciones de los empleados/as respecto a las adicciones en el lugar de trabajo.

Resultados principales:

1. Información sobre Políticas de Prevención

- Un 59.1% de los empleados/as están moderadamente informados sobre las políticas de prevención de adicciones de la empresa, mientras que un 14.8% afirma no estar informado al respecto.

2. Formación sobre Prevención de Adicciones

- La mayoría de los empleados/as (74.8%) indicaron que no han recibido formación sobre cómo prevenir las adicciones en el lugar de trabajo. Solo el 12.2% consideró que la formación recibida fue útil.

3. Comodidad para Hablar de Adicciones

- El 40.9% de los encuestados señaló que no se sentirían cómodos hablando con Recursos Humanos o su supervisor si enfrentan problemas de adicción.

4. Conocimiento de Recursos de Apoyo

- Un 68.7% de los participantes desconocen los recursos de apoyo que ofrece la empresa para las adicciones.

5. Participación en Actividades de Prevención

- Aunque el 40.9% de los empleados/as ha participado en actividades relacionadas con la prevención de adicciones y las encontró beneficiosa, un 51.3% mencionó que no ha participado en dichas actividades.

6. Contribución del Ambiente Laboral

- Los empleados/as están divididos en su percepción sobre si el ambiente laboral contribuye a prevenir las adicciones: un 21.7% opina que sí, mientras que un 30.4% piensa que es contraproducente.

7. Observación de Discriminación

- Un 79.1% de los encuestados nunca ha observado situaciones de discriminación relacionadas con adicciones en la empresa.

8. Adecuación de Procedimientos en Casos de Adicción

- La mayoría (80.9%) cree que los procedimientos actuales son adecuados, pero podrían mejorar, mientras que un 8.7% considera que no son adecuados ni respetuosos.

9. Sugerencias para Mejorar la Prevención e Intervención

- El 11.3% de los empleados/as tiene varias sugerencias para mejorar las políticas de prevención e intervención de adicciones.

10. Percepción del Cuidado de la Empresa

- Un 22.6% de los encuestados siente que la empresa se preocupa genuinamente por la salud y bienestar de sus empleados/as en relación con las adicciones.

8.2.1.3. Conclusiones – el porqué de las diferentes perspectivas

Los resultados de la encuesta a los departamentos de RRHH revelan que, aunque muchas empresas están tomando medidas proactivas para abordar las adicciones, aún existen áreas significativas de mejora, especialmente en la claridad de las políticas de confidencialidad, el seguimiento post-tratamiento y la formación en la detección de adicciones, lo que sugeriría que las empresas continuaran desarrollando sus políticas y procedimientos, enfocándose en la formación efectiva y la colaboración con especialistas para asegurar un entorno laboral seguro y saludable.

En este mismo sentido, la encuesta a los trabajadores/as revela una necesidad significativa de mejorar la información y formación sobre la prevención de adicciones en el lugar de trabajo.

Las diferencias en las conclusiones de los informes entre los departamentos de Recursos Humanos (empresas) y los trabajadores/as revelan divergencias significativas en cómo cada grupo percibe y experimenta el problema de las adicciones en el lugar de trabajo. A continuación, se describen las principales diferencias y las posibles causas que podrían explicar estas variaciones en la percepción.

Diferencias en las Perspectivas:

1. Percepción sobre la Información y Formación:

- Empresas: Según los informes, muchas empresas creen que están implementando políticas y ofreciendo formación sobre prevención de adicciones.

- Trabajadores/as: Sin embargo, una gran proporción de trabajadores/as cree que no están adecuadamente informados ni formados sobre las políticas de prevención de adicciones de la empresa.

2. Conocimiento y Uso de Recursos de Apoyo:

- Empresas: Informan sobre la existencia de programas de apoyo y recursos para tratar las adicciones.

- Trabajadores/as: Sin embargo, la mayoría de los trabajadores/as no conoce los recursos disponibles o no cree que sean accesibles o suficientes.

3. Comodidad para Discutir Adicciones:

- Empresas: Pueden asumir que los empleados/as se sentirían cómodos comunicando sus problemas de adicciones dadas las políticas establecidas.

- Trabajadores/as: Sin embargo, muchos empleados/as expresan incomodidad o falta de confianza para hablar de sus problemas de adicciones con sus supervisores o RRHH.

4. Eficacia de las Políticas y Procedimientos:

- Empresas: Consideran que las políticas actuales son adecuadas, aunque admiten que podrían mejorar.

- Trabajadores/as: Sin embargo, perciben que las políticas no son efectivas o directamente desconocen su existencia, lo que sugiere una falta de comunicación o implementación efectiva.

Posibles Causas de las Diferencias de Percepción:

1. Comunicación Insuficiente:

- A menudo, las políticas y los programas de apoyo no se comunican eficazmente a todos los niveles de la empresa, lo que puede llevar a que los trabajadores/as no estén al tanto de los recursos disponibles o de cómo acceder a ellos.

2. Estigma Asociado a las Adicciones:

- El estigma asociado con las adicciones puede hacer que los empleados/as duden en buscar ayuda o participar en programas de prevención. Esto puede llevar a una subutilización de los recursos que las empresas creen que son efectivos.

3. Discrepancia entre la Política y la Práctica:

- Puede existir una brecha entre lo que las políticas prescriben y cómo se implementan o se perciben en la práctica. Lo que a nivel directivo se considera efectivo, puede no ser experimentado de la misma manera por los empleados/as.

4. Prioridades de Gestión versus Experiencias del Empleado:

- Los gerentes y ejecutivos pueden priorizar el cumplimiento y la cobertura legal, mientras que los empleados/as buscan accesibilidad, comprensión y apoyo real que pueda no estar bien reflejado en las políticas formales.

5. Perspectiva *Top-Down* vs. *Bottom-Up* (de Arriba a Abajo vs. de Abajo a Arriba):

- Las políticas de adicciones a menudo se desarrollan desde una perspectiva de dirección a empleados/as, sin suficiente participación de estos últimos en su desarrollo, lo que puede resultar en un desajuste entre las necesidades reales de los empleados/as y las soluciones ofrecidas por la empresa.

Abordar estas diferencias requiere un enfoque integrado que incluya una mejor comunicación, participación de los empleados/as en el desarrollo y revisión de políticas, y programas de formación y apoyo que sean verdaderamente accesibles y adaptados a las necesidades del personal. Esto no solo ayudará a mejorar la percepción de las políticas entre los trabajadores/as, sino que también aumentará su eficacia, impactando positivamente en la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

8.2.2. Focus Group realizados

Un *focus group*, o grupo focal, es una técnica de investigación cualitativa que se basa en la reunión de un pequeño grupo de personas seleccionadas intencionalmente para discutir un tema específico bajo la dirección de un moderador. Este método permite explorar percepciones, opiniones, actitudes y experiencias sobre un tema particular a través de una discusión guiada, y suele aplicarse en contextos como la investigación de mercado, estudios sociales y desarrollo de políticas.

En un *focus group*, un moderador facilita la conversación, siguiendo un guion que cubre los temas relevantes, pero adaptándose a las dinámicas emergentes del grupo. La interacción entre los participantes es esencial, ya que permite que las ideas y opiniones se compartan y se construyan sobre las contribuciones de los demás. Esta interacción grupal enriquece la discusión y proporciona una comprensión más completa de las actitudes y motivaciones de los participantes.

El objetivo principal de un *focus group* es obtener una visión profunda y detallada de las experiencias y puntos de vista de los participantes, en lugar de buscar datos cuantitativos o estadísticamente representativos. La flexibilidad del método permite al moderador ajustar el enfoque y explorar nuevas direcciones en función de las respuestas que surjan durante la sesión.

8.2.2.1. Focus Group empresarial y expertos: estudio criterios empresariales para la prevención e intervención en adicciones

Puntos Importantes:

1. Concienciación y Educación: Se discutió ampliamente la necesidad de mejorar la comunicación de políticas y recursos disponibles para asegurar que todos los empleados/as estén informados y capacitados. Se destacó una desconexión significativa entre la percepción de las políticas de adicción por parte de los empleados/as y la realidad de su implementación.

2. Evaluación y Mejora de Políticas: Se trató la identificación de brechas en las políticas actuales y se desarrollaron estrategias para su fortalecimiento, con un enfoque especial en la confidencialidad y el seguimiento post-tratamiento.

3. Colaboración y Compromiso: Se exploraron oportunidades para colaboraciones entre empresas y con organizaciones externas para un manejo más efectivo de las adicciones en el lugar de trabajo.

Preguntas Importantes de los Participantes:

Los participantes del *focus group* hicieron preguntas clave que reflejaban su preocupación por comprender mejor las dinámicas de las adicciones en el ambiente laboral y cómo mejorar las estrategias de intervención. Una pregunta recurrente fue cómo las empresas pueden mejorar la implementación de políticas de prevención y apoyo de manera efectiva. Esta cuestión subraya la búsqueda de métodos concretos y efectivos que puedan ser aplicados para prevenir las adicciones antes de que afecten la productividad y el clima laboral. Los participantes estaban interesados en conocer las prácticas más exitosas de otras organizaciones y cómo podrían adaptarlas a sus propias estructuras.

Otro tema de interés fue el desafío específico que cada organización enfrenta en la gestión de adicciones. Los participantes expresaron la necesidad de identificar los obstáculos particulares en sus entornos laborales, como la resistencia cultural a discutir abiertamente sobre las adicciones o la falta de recursos para programas efectivos de tratamiento y seguimiento. Esta inquietud refleja la necesidad de un diagnóstico claro que pueda dirigir la formulación de políticas más efectivas.

Finalmente, se discutió ampliamente sobre las estrategias de colaboración. Los participantes preguntaron sobre cómo mejorar la colaboración entre empresas, y entre el sector privado y las entidades gubernamentales o no gubernamentales. Esta discusión destacó la importancia de una red de apoyo más amplia y la integración de recursos y conocimientos que pueden ser vitales para el manejo eficaz de las adicciones en el lugar de trabajo.

Aportaciones Significativas de los Participantes:

Durante el *focus group*, los participantes compartieron una serie de aportaciones valiosas basadas en investigaciones y experiencias personales. Se mencionaron varios estudios que ilustraban la alta prevalencia de consumo de sustancias en los entornos laborales y cómo estas adicciones impactan negativamente la productividad y las relaciones interpersonales. Un estudio en particular, realizado en el Hospital Universitario Ramón y Cajal de Madrid, destacaba la necesidad urgente de políticas y programas de prevención y asistencia para minimizar estos riesgos.

Los participantes también compartieron experiencias personales y observaciones de las discrepancias en la percepción de las políticas de adicciones entre los departamentos de Recursos Humanos y los empleados/as. Muchos comentaron que, aunque las políticas pueden estar en papel, la falta de comunicación efectiva y formación adecuada lleva a una implementación deficiente y a una baja percepción de su existencia por parte de los empleados/as. Esto resalta una brecha significativa que necesita ser cerrada para asegurar que las políticas no solo existan sino que sean efectivas y bien percibidas por todos los involucrados.

Además, hubo un consenso sobre la necesidad de cambiar de un modelo punitivo a uno más preventivo y de apoyo, enfocándose en la educación, la concienciación y la provisión de recursos continuos para los trabajadores/as. Esto subraya un cambio paradigmático en cómo las organizaciones abordan las adicciones, moviéndose hacia un enfoque más humanizado y sustentable.

Conclusiones:

Las conclusiones del *focus group* destacaron varias áreas clave para la mejora. Primero, se reconoció que mejorar la colaboración entre todos los actores relevantes es crucial para enfrentar las adicciones en el ambiente laboral de manera efectiva. Esto incluye una mayor integración de políticas de adicciones en las estrategias generales de salud y seguridad en el trabajo, asegurando que estas iniciativas promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.

Se concluyó también que hay una necesidad imperiosa de implementar estrategias de comunicación más efectivas y transparentes para asegurar que todos los

empleados/as, independientemente de su nivel, estén bien informados sobre las políticas y recursos disponibles. Esto ayudará a desmitificar las adicciones y a promover un entorno más abierto y de apoyo.

Por último, se resaltó la importancia de revisar y fortalecer las políticas existentes basadas en las brechas identificadas durante la sesión. Se sugirió que involucrar a los empleados/as en el desarrollo y revisión de estas políticas podría ser crucial para alinear mejor estas percepciones y mejorar la implementación y la eficacia de las medidas preventivas. Además, se recomendó establecer mecanismos de seguimiento y evaluación continua para garantizar que las políticas respondan a las necesidades cambiantes del entorno laboral y se ajusten a las realidades específicas de cada organización.

Siguientes Pasos Sugeridos:

1. Implementar una Comunicación más Efectiva: Desarrollar estrategias comunicativas que aseguren que todos los empleados/as, sin importar su nivel, estén completamente informados sobre las políticas y recursos disponibles.
2. Fortalecimiento de Políticas y Formación: Revisar y fortalecer las políticas existentes basándose en las brechas identificadas durante la sesión y asegurarse de que la formación ofrecida sea efectiva y accesible para todos los empleados/as.
3. Expandir Colaboraciones: Buscar activamente colaboraciones con otras empresas y organizaciones especializadas en el manejo de adicciones para compartir recursos y mejores prácticas.
4. Seguimiento Continuo: Establecer un sistema de seguimiento post-tratamiento para empleados/as que hayan pasado por programas de tratamiento de adicciones, asegurando su reintegración efectiva y saludable al entorno laboral.

8.2.2.2. Focus Group grupo de expertos

Puntos importantes

1. Prevalencia y Efectos del Consumo de Sustancias: Los estudios presentados subrayaron la alta prevalencia del consumo de sustancias en el entorno laboral y sus efectos negativos en la productividad, la seguridad y las relaciones interpersonales.
2. Políticas y Programas de Prevención: Se destacó la necesidad de integrar políticas y programas de prevención y asistencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
3. Cambio de Enfoque en las Políticas de Gestión: Se propuso una transición de un modelo punitivo a uno preventivo y de apoyo, enfocado en la educación, concienciación y provisión de recursos y apoyo continuo a los trabajadores/as.
4. Desconexión entre Recursos Humanos y Empleados/as: Las encuestas revelaron una desconexión entre la percepción de Recursos Humanos sobre la implementación de políticas y la percepción de los empleados/as sobre la accesibilidad y efectividad de dichas políticas.
5. Colaboración y Compromiso: La importancia de la colaboración entre empresas y organizaciones externas para un manejo más efectivo de las adicciones en el lugar de trabajo.

Preguntas importantes hechas por los participantes

1. ¿Cómo podemos mejorar la implementación de nuestras políticas de prevención y apoyo?

Para mejorar la implementación de las políticas de prevención y apoyo, los participantes del *focus group* destacaron varias estrategias clave. Primero, subrayaron la importancia de mejorar la comunicación interna para asegurar que todos los empleados/as conozcan y comprendan las políticas y programas disponibles. Esto incluye la utilización de canales de comunicación efectivos y

accesibles para todos los niveles de la organización. Además, se sugirió la implementación de capacitaciones regulares y específicas para supervisores y personal de recursos humanos, para que puedan identificar y manejar situaciones de adicciones de manera efectiva y sensible. También se mencionó la necesidad de crear un entorno de apoyo donde los empleados/as se sientan seguros para hablar sobre sus problemas sin temor a represalias.

2. ¿Qué desafíos enfrenta nuestra organización en la gestión de adicciones?

Los desafíos identificados por la organización en la gestión de adicciones incluyen la falta de sensibilización y formación adecuada entre los empleados/as y supervisores. Esto a menudo resulta en una detección tardía de problemas de adicción y una intervención ineficaz. Además, se mencionó la desconexión entre la percepción de Recursos Humanos sobre la implementación de políticas y la percepción de los empleados/as sobre la accesibilidad y efectividad de dichas políticas. Otro desafío importante es el estigma asociado con las adicciones, que puede impedir que los empleados/as busquen ayuda. También se identificó la necesidad de colaboración más estrecha entre diferentes departamentos y niveles de la organización para abordar de manera integral los problemas de adicción.

3. ¿Cómo podemos colaborar mejor entre empresas y entidades gubernamentales o no gubernamentales para conseguir estos logros?

Para mejorar la colaboración entre empresas y entidades gubernamentales o no gubernamentales, los participantes sugirieron establecer alianzas estratégicas con organizaciones especializadas en el tratamiento de adicciones. Estas colaboraciones pueden facilitar el acceso a recursos y apoyo adicional para los empleados/as. También se recomendó participar activamente en redes y foros de intercambio de mejores prácticas a nivel nacional e internacional. Además, se propuso la creación de comités intersectoriales que incluyan representantes de la empresa, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para coordinar esfuerzos y desarrollar políticas coherentes y efectivas. La colaboración en la realización de campañas de sensibilización y educación también fue vista como una forma efectiva de abordar las adicciones en el ámbito laboral.

Aportaciones significativas de los participantes.

1. Necesidad de Formación Adecuada: Se destacó la importancia de formar adecuadamente a supervisores y personal de recursos humanos para que puedan manejar situaciones delicadas de adicciones con sensibilidad y confidencialidad.
2. Utilización de Tecnología: Se sugerirá el uso de sistemas de monitoreo digital para rastrear indicadores de riesgo y proporcionar alertas tempranas, mejorando así la intervención rápida y oportuna.
3. Creación de Entornos de Apoyo: Los participantes enfatizaron la necesidad de crear un entorno de apoyo dentro de la empresa donde los empleados/as se sientan seguros para hablar abiertamente sobre sus problemas sin temor a represalias o estigmatización.

Conclusiones del *focus group*

1. Importancia de la Comunicación Efectiva: se concluyó que es crucial mejorar la comunicación interna para asegurar que las políticas y programas sean conocidos, accesibles y efectivos para todos los empleados/as.
2. Desarrollo de Estrategias de Prevención y Apoyo: también la implementación de medidas para reducir el estigma asociado con las adicciones y fomentar un diálogo más abierto y efectivo.

3. Colaboración y Compromiso Continuo: y que la colaboración entre la administración pública y el sector privado es fundamental para la gestión efectiva de las adicciones en el lugar de trabajo.

Siguientes pasos sugeridos

1. Mejorar la Comunicación Interna: Asegurar que las políticas y programas de prevención y apoyo sean claramente comunicados a todos los empleados/as.
2. Capacitación Continua: Proveer formación continua a supervisores y personal de recursos humanos sobre la gestión de adicciones.
3. Monitoreo y Evaluación Regular: Implementar sistemas de monitoreo para rastrear indicadores de riesgo y evaluar la efectividad de las políticas y programas implementados.
4. Crear un Entorno de Apoyo: Fomentar una cultura organizacional de apoyo y comprensión, donde los empleados/as se sientan seguros para buscar ayuda.
5. Colaboración con Organizaciones Externas: Fortalecer la colaboración con organizaciones especializadas en el tratamiento de adicciones para proporcionar recursos y apoyo adicional a los empleados/as.

8.2.3. Entrevistas.

De una entrevista realizada por nuestro equipo al responsable de la Oficina Autónoma de Salud Mental y Adicciones de la Dirección General de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana, se destacó en primer lugar la falta de un estudio exhaustivo de necesidades en este campo, lo que podría solucionarse con la creación de un observatorio especializado.

Un dato preocupante es que, en 2022, por primera vez, la población activa mostró una mayor incidencia de adicciones en comparación con la población desocupada. Es fundamental evaluar los resultados de cualquier intervención implementada.

En los últimos 27 años, la salud mental ha ganado reconocimiento, aunque aún es necesario integrarla completamente en las políticas de las comunidades autónomas. La pandemia provocó un aumento del consumo de alcohol y una disminución del uso de drogas ilegales, especialmente entre los jóvenes durante los dos años de restricciones. Este malestar emocional se traduce en un aumento del absentismo laboral. Es crucial clasificar correctamente las patologías, diferenciando, por ejemplo, un trastorno adaptativo de una depresión.

La sociedad debe recordar la importancia de la cultura del esfuerzo y el sufrimiento. También se debe tener en cuenta el impacto de las prejubilaciones, que pueden saturar el sistema sanitario. La pérdida del apoyo social, como las simples interacciones diarias (por ejemplo, saludar), tiene un efecto significativo en las personas.

Se deben valorar cómo cada factor afecta a las personas individualmente, ya que no todas las situaciones son iguales. En cuanto a la salud mental, se sugiere proporcionar subvenciones directas a las empresas que tratan de solucionar estos problemas, en lugar de repartirlas a través de sindicatos y patronales, ya que esto puede resultar en una pérdida de recursos.

Es esencial que las intervenciones tengan una base científica sólida, con aportaciones a nivel europeo. Las propuestas incluyen colaboraciones y un enfoque en proporcionar más información que formación. También se destacó la necesidad de un protocolo de detección para motivar a los empleados/as a buscar ayuda. En la fase contemplativa, se sugiere que los mandos intermedios se encarguen de la detección inicial.

En el caso del alcoholismo, es común que los afectados acudan al médico por síntomas secundarios sin abordar la raíz del problema. El consumo de tabaco no modifica significativamente el comportamiento laboral, pero el control del alcohol en la empresa es crucial para prevenir accidentes. En cuanto al cannabis, se plantearon

dudas sobre su impacto directo en el trabajo. El uso de tranquilizantes y pastillas para dormir puede causar una falta de reacción en las primeras horas de la mañana.

Se mencionó la importancia de enseñar a los niños sobre los riesgos de la tecnología desde una edad temprana. Por ejemplo, en tercer grado de primaria (8 años), el 8% de los niños ya muestran adicción a las tecnologías. Se sugieren medidas como limitar el uso del móvil y el control por GPS, responsabilidades que recaen en los padres, con apoyo de ONG contratadas para este propósito.

Finalmente, se destacó la necesidad de desarrollar programas específicos para la prevención de riesgos laborales relacionados con las adicciones, asegurando un enfoque integral y preventivo en el ámbito laboral.

Por otra parte, también realizamos una entrevista a una Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universitat de València, de la cual se concluyó que uno de los principales problemas identificados es el desconocimiento sobre el impacto de las adicciones y la falta de protocolos claros. Es crucial que los equipos de Recursos Humanos (RRHH) y los representantes de los trabajadores/as (RRTT) desarrollen e implementen protocolos efectivos. La negociación colectiva también juega un papel importante en este contexto.

También se discutieron diferentes respuestas y recomendaciones de la OIT para abordar las adicciones en el ámbito laboral.

Se propuso realizar informes de sensibilización y promover la política de "0 alcohol" en los comedores de las empresas para prevenir que los problemas de consumo lleguen al punto de la adicción. Los artículos 19 y 20 del deber de buena fe también son relevantes en este contexto.

Un plan de igualdad debe incluir un diagnóstico y la implementación de un protocolo y un sistema de sanciones. Por ejemplo, estos protocolos pueden presentarse en convenios colectivos como el de OPEL y el Convenio Colectivo Nacional de Acción e Intervención Social, así como en los convenios de sectores como la construcción y la hostelería.

El uso de pantallas y la gestión del tiempo frente a estas también fueron temas abordados, específicamente en el contexto de la "TSS Galicia". Es importante regular las horas de exposición para mantener la productividad.

La formación especializada y la creación de protocolos de actuación para RRHH son esenciales. En casos de despido, debe considerarse si la adicción repercute negativamente en el rendimiento laboral.

La compensación por incapacidad temporal (IT) y el consentimiento del trabajador según el artículo 9 de la Ley de Protección de Datos son aspectos importantes a considerar. Además, el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recomienda cambios de puesto de trabajo cuando sea necesario.

Finalmente, se destacó la importancia de evaluar las modificaciones necesarias para determinar qué beneficios aportan a la empresa y a los trabajadores/as.

Fuentes:

8. Estudios y Análisis Comparativos

8.1. Comparativa de estrategias a nivel europeo

- Centro Europeo de Monitoreo de Drogas y Toxicomanías. (2021). Mercados de drogas de la UE: Análisis en profundidad. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

8.1.1. Estudios y estadísticas de la Unión Europea

- Ministerio Federal de Salud. (2021). Estrategia alemana en materia de políticas de drogas y adicciones. Berlín: Ministerio Federal de Salud.
- Servicio de Intervención en Comportamientos Aditivos y Dependencias. (2021). Plan Nacional para la Reducción de los Comportamientos Aditivos y las Dependencias 2030. Lisboa: SICAD.
- Misión Interministerial de Lucha contra las Drogas y las Conductas Adictivas. (2017). Plan gubernamental de lucha contra las drogas y las conductas adictivas 2013-2017. París: MILDECA.
- Ministerio de Salud. (2020). Plan Nacional de Prevención 2020-2025. Roma: Ministerio de Salud.

8.1.2. Comparativa de los diferentes Estados Miembros

- Centro Europeo de Monitoreo de Drogas y Toxicomanías. (2021). Informe Europeo sobre Drogas 2021: Tendencias y desarrollos. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023). Estrategia Española 2023-2027. Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

8.2.1. Encuestas

- Los datos de las encuestas fueron recopilados directamente de los departamentos de Recursos Humanos y empleados/as de varias empresas (154), resultados resumidos por el equipo de investigación.

8.2.1.1. Encuesta sobre adicciones para los departamentos de Recursos Humanos

- Encuesta realizada por el equipo de investigación con respuestas de 39 departamentos de RRHH de diversas empresas.

8.2.1.2. Encuesta sobre adicciones para trabajadores/as

- Encuesta realizada por el equipo de investigación con respuestas de 115 empleados/as.

8.2.1.3. Conclusiones – el porqué de las diferentes perspectivas

- Análisis basado en los datos de las encuestas recopiladas de los departamentos de RRHH y empleados/as, interpretado por el equipo de investigación.

8.2.2. Focus Group realizados

- Metodología y resultados de los grupos focales realizados por el equipo de investigación, involucrando a representantes de empresas y expertos en gestión de adicciones.

8.2.2.1. Focus Group empresarial y expertos: estudio criterios empresariales para la prevención e intervención en adicciones

- Discusiones y hallazgos de las sesiones de grupos focales moderadas por el equipo de investigación, incluyendo opiniones de expertos y contribuciones de los participantes.

8.2.2.2. *Focus Group* grupo de expertos

- Resumen de las discusiones de los grupos focales de expertos facilitadas por el equipo de investigación, incluyendo puntos clave y pasos sugeridos.

8.2.3. Entrevistas

- Entrevista con D. Bartolomé Santiago Pérez, responsable de la Oficina Autónoma de Salud Mental y Adicciones de la Dirección General de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad, realizada por el equipo de investigación.
- Entrevista con Dña. Mercedes López Balaguer, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universitat de València, realizada por el equipo de investigación.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Síntesis de hallazgos

El análisis exhaustivo de los datos recopilados y las fuentes normativas, doctrinales y empresariales revisadas ha permitido desarrollar un marco claro y conciso sobre los principales desafíos, impactos y medidas en torno a la prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral. Este estudio ha destacado la necesidad de un enfoque integral que involucre a todos los actores empresariales y sociales en la creación de entornos laborales más saludables, productivos y seguros, desde una perspectiva preventiva y correctiva, atendiendo tanto a las adicciones a sustancias como a las conductuales. Debido al incremento en la detección de adicciones, atribuible en gran medida a los nuevos valores predominantes en la sociedad, se ha evidenciado la necesidad de adoptar estrategias más específicas para abordar esta problemática emergente. La evolución de las normas sociales ha facilitado una mayor visibilidad y conciencia sobre las adicciones, lo que subraya la importancia de diseñar políticas de intervención flexibles y dinámicas que se adapten a este contexto cambiante.



El análisis de datos y normativas ha permitido identificar los principales desafíos y medidas para prevenir e intervenir en adicciones laborales, tanto de sustancias como conductuales. Se resalta la necesidad de un enfoque integral que involucre a todos los actores para crear entornos más saludables y seguros. Además, el incremento en la detección de adicciones refleja la urgencia de adoptar estrategias específicas y dinámicas que se adapten a los nuevos valores y normas sociales emergentes.

9.1.1. Adicciones en el entorno laboral: una problemática creciente y compleja

El estudio ha identificado que las adicciones en el entorno laboral abarcan tanto el abuso de sustancias, como el alcohol, el tabaco y las drogas ilegales, como las adicciones conductuales emergentes, tales como el uso compulsivo de internet y redes sociales o las compras compulsivas. Estas adicciones no solo afectan al individuo en su capacidad funcional dentro de la organización, sino que también tienen un impacto directo y significativo en el entorno laboral general.

La adicción a sustancias como el alcohol o las drogas ilegales tiende a manifestarse de manera más visible y genera un mayor consenso social respecto a la necesidad de intervención, dado el riesgo evidente que representa para la seguridad en sectores de alto riesgo como la construcción, el transporte o la manufactura. La intoxicación por drogas o alcohol puede reducir drásticamente la capacidad de respuesta, aumentar la propensión a errores, y generar accidentes laborales con consecuencias catastróficas. Los datos indican que un alto porcentaje de los accidentes laborales graves pueden estar relacionados con el consumo de alcohol. Además, el consumo crónico de estas sustancias tiende a generar problemas de salud significativos a largo plazo, como enfermedades hepáticas, respiratorias y cardiovasculares, que a su vez aumentan el absentismo y el presentismo, factores cruciales para la productividad empresarial.

Por otro lado, las adicciones conductuales están emergiendo como una preocupación creciente en el entorno laboral contemporáneo. Este tipo de adicciones, si bien menos visibilizadas que las asociadas a sustancias, generan importantes pérdidas de productividad debido a la distracción que provocan en los empleados/as, quienes invierten parte de su tiempo laboral en actividades no relacionadas con el trabajo, como el uso excesivo de redes sociales o incluso la compra de bienes a través de plataformas digitales. Estas conductas disruptivas son difíciles de detectar y, por lo tanto, complican el desarrollo de estrategias de intervención temprana por parte de las empresas.

El análisis comparativo realizado demuestra que las adicciones, independientemente de su naturaleza, son un problema multidimensional que requiere de enfoques personalizados y adaptados a la cultura organizacional, al tipo de industria y a los riesgos asociados a cada sector económico. Las estrategias generalistas, si bien son un primer paso hacia la prevención, carecen de la especificidad necesaria para abordar los matices particulares de cada entorno empresarial. Esto subraya la necesidad de diseñar políticas de intervención flexibles y dinámicas, que se adapten a la evolución de las conductas adictivas en el contexto laboral.

9.1.2. Marco normativo y doctrinal sobre adicciones en el entorno laboral

El estudio ha realizado un análisis detallado del marco normativo español, que ofrece una cobertura sólida para la prevención y el tratamiento de las adicciones en el entorno laboral, con un enfoque en la protección del trabajador y la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Este marco se fundamenta principalmente en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley General de Salud Pública, entre otras normativas. Dichas normativas otorgan a las empresas la responsabilidad de velar por un entorno de trabajo seguro y saludable, lo que incluye la gestión de las adicciones mediante políticas de prevención y tratamiento.

El artículo 40.2 de la Constitución Española establece de manera explícita que los poderes públicos deben promover la seguridad e higiene en el trabajo, una disposición que se concreta en el Estatuto de los Trabajadores/as a través de artículos clave como el 4.2 d), que reconoce el derecho de los trabajadores/as a su integridad física y una política adecuada de prevención de riesgos laborales. Esto crea un marco legal obligatorio para que las empresas implementen medidas preventivas que incluyan la gestión de riesgos asociados con las adicciones.

El artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores establece que el consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta negativamente en el trabajo es causa de despido disciplinario siempre que se acredite debidamente. Este precepto es particularmente importante para aquellas empresas que operan en sectores con riesgos laborales elevados, donde el consumo de sustancias puede generar accidentes graves.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, establece la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores/as en función de los riesgos inherentes al trabajo. Este precepto cobra especial relevancia en el ámbito de las adicciones, ya que permite la identificación temprana de conductas que puedan comprometer la seguridad tanto del propio trabajador como del entorno laboral en general. Asimismo, el marco normativo subraya la necesidad de aplicar medidas preventivas personalizadas, garantizando en todo momento el respeto a la dignidad, intimidad y confidencialidad de los trabajadores/as. A estas disposiciones se suman otros marcos legislativos específicos, como los regulados en la Ley de Salud Pública y en la normativa autonómica de regiones como el País Vasco y Andalucía, que han desarrollado protocolos más avanzados en la gestión de las adicciones en el ámbito laboral, reforzando la protección tanto del trabajador como de la empresa.

Además, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece un marco estricto para el tratamiento de los datos de

salud de los trabajadores/as, especialmente en lo que respecta a la información relacionada con posibles adicciones. Esta ley asegura que cualquier actuación relacionada con la vigilancia de la salud y la detección de adicciones debe contar con el consentimiento explícito del trabajador y cumplir con estrictos protocolos de confidencialidad. Los datos sensibles, como los relacionados con el consumo de sustancias o conductas adictivas, solo pueden ser tratados bajo criterios de necesidad y proporcionalidad, y deben estar protegidos por medidas de seguridad que eviten su uso indebido o la vulneración de los derechos fundamentales de los empleados/as.

Desde una perspectiva doctrinal, los tribunales españoles han interpretado de manera clara y coherente estas disposiciones, reforzando la idea de que el abuso de sustancias en el entorno laboral constituye una infracción grave del deber de diligencia del trabajador. Sin embargo, las decisiones judiciales también han establecido que las empresas deben considerar medidas alternativas al despido, como la rehabilitación y readaptación laboral, antes de proceder con la rescisión del contrato, especialmente cuando el trabajador muestra disposición a recibir tratamiento.



- El marco normativo español establece una sólida cobertura para prevenir y tratar adicciones laborales, garantizando la protección del trabajador y la obligación empresarial de mantener un entorno seguro.
- **Constitución Española y Estatuto de los Trabajadores:** Promueven la seguridad en el trabajo y permiten el despido por consumo habitual de sustancias que afecte al rendimiento.
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** Obliga a las empresas a vigilar la salud de los trabajadores y gestionar riesgos relacionados con adicciones, respetando la dignidad y confidencialidad.
- **Ley de Protección de Datos:** Asegura la protección de los datos sensibles relacionados con adicciones, requiriendo consentimiento explícito del trabajador.
- Tribunales promueven alternativas al despido, como rehabilitación y readaptación.

9.1.3. Impacto en la productividad, la seguridad y los costes empresariales

Uno de los hallazgos más relevantes de este estudio ha sido el impacto directo de las adicciones en la productividad. Se ha comprobado que los trabajadores/as afectados por adicciones tienden a mostrar menores niveles de concentración, más errores en el desempeño de sus tareas y, en general, una menor eficiencia en comparación con sus compañeros. Esto se traduce en pérdidas económicas significativas para las empresas, tanto por la baja productividad como por la necesidad de contratar personal temporal o reorganizar el trabajo para compensar las deficiencias provocadas por las adicciones.

Además, las adicciones representan un riesgo considerable para la seguridad laboral. Los empleados/as que trabajan bajo los efectos de sustancias adictivas son más propensos a cometer errores que pueden resultar en accidentes graves, lo cual no solo afecta su propia seguridad, sino también la de sus compañeros y el entorno general de trabajo. En industrias críticas como el transporte, la construcción o la manufactura, donde la seguridad es primordial, este riesgo se amplifica exponencialmente. La jurisprudencia ha respaldado la idea de que las empresas pueden implementar políticas

estrictas de control y prevención, incluyendo pruebas aleatorias de consumo de drogas y alcohol, para mitigar estos riesgos.

El impacto económico de las adicciones para las empresas también es significativo. Se estima que los costes directos e indirectos asociados al absentismo, el presentismo, la rotación de personal y los accidentes laborales relacionados con las adicciones pueden ascender a millones de euros anualmente para las empresas europeas. En términos más generales, se ha calculado que el consumo de sustancias en el lugar de trabajo cuesta a las empresas europeas aproximadamente 74 mil millones de euros anuales, considerando tanto la pérdida de productividad como los costes médicos y legales asociados.

En el primer trimestre de 2024, el informe de *Randstad Research* destaca que el absentismo laboral en España alcanzó un 6,7% del total de horas pactadas, lo que equivale a un promedio diario de 1.430.459 personas que no acudieron a su puesto de trabajo. De estas ausencias, un 5,2% se debió a situaciones de incapacidad temporal (IT), afectando a 1.106.316 trabajadores/as. En la Comunidad Valenciana, la tasa general de absentismo fue del 6,8%, situándose ligeramente por encima de la media nacional. Estos niveles de absentismo tienen un impacto directo en la productividad y los costes empresariales, dado que se traducen en pérdidas significativas de horas de trabajo y una menor eficiencia operativa

Si bien el informe no especifica una relación directa entre las tasas de absentismo y los casos de adicciones, es sabido que las adicciones, tanto a sustancias como conductuales, pueden estar entre las causas subyacentes de las bajas laborales. El impacto de estas condiciones se refleja especialmente en el aumento del absentismo por IT, ya que problemas de salud relacionados con las adicciones suelen requerir intervenciones médicas y periodos prolongados de recuperación. La necesidad de abordar estas problemáticas de manera integral, mediante la implementación de políticas preventivas y programas de apoyo, es crucial para mitigar estos efectos adversos en el entorno laboral.

Impacto en la productividad, la seguridad y los costes empresariales



Productividad: Las adicciones disminuyen la concentración y eficiencia, provocando errores y pérdidas económicas. Las empresas deben compensar con personal temporal o reorganización del trabajo.



Seguridad: El consumo de sustancias incrementa el riesgo de accidentes laborales, especialmente en sectores críticos como transporte, construcción y manufactura.



Costes: Las adicciones generan costes significativos relacionados con absentismo, presentismo y accidentes, afectando la productividad. Se estima que las adicciones cuestan a las empresas europeas 74 mil millones de euros anuales.



En España, el absentismo laboral es del 6,7%, afectando la eficiencia empresarial, y puede estar influido por adicciones, que a menudo requieren intervención médica prolongada.

9.1.4. Estrategias de prevención: un enfoque integral

El análisis de las estrategias de prevención ha revelado que las empresas que implementan políticas proactivas y bien estructuradas en esta área tienden a obtener mejores resultados en términos de productividad, retención de talento y bienestar

general de los empleados/as. Las políticas de prevención incluyen, entre otros aspectos, la formación continua de los empleados/as, la promoción de estilos de vida saludables, la mejora de las condiciones laborales (por ejemplo, la ergonomía o la calidad del aire) y la implementación de programas de bienestar mental y emocional.

Un aspecto destacado es la necesidad de contar con políticas claras de tolerancia cero hacia el consumo de sustancias durante el horario laboral. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados/as y respaldadas por programas de formación que sensibilicen sobre los riesgos asociados al abuso de drogas y alcohol, así como sobre los beneficios de un estilo de vida saludable.

En cuanto a la prevención de las adicciones conductuales, el estudio resalta la importancia de fomentar el uso responsable de la tecnología, limitando el acceso a redes sociales y sitios de entretenimiento durante la jornada laboral. Esta medida puede combinarse con la promoción de actividades que fomenten la interacción social y el bienestar emocional dentro del lugar de trabajo, como talleres de mindfulness o programas de deporte.

Estrategias de Prevención: Un Enfoque Integral



9.1.5. Estrategias de intervención: detección precoz y programas de apoyo

Las estrategias de intervención efectivas se basan en la detección temprana de los problemas de adicción y la provisión de un entorno de apoyo para que los empleados/as afectados puedan acceder a tratamiento sin miedo a represalias o estigmatización. El Programa de Asistencia al Empleado (PAE) ha emergido como una herramienta clave para gestionar las adicciones en el ámbito laboral, proporcionando asesoramiento, apoyo psicológico y acceso a recursos especializados a los empleados/as afectados. Estos programas permiten a las empresas intervenir de manera temprana, brindando a los trabajadores/as un canal seguro para buscar ayuda y recibir tratamiento. Además, el hecho de que los PAE sean confidenciales y accesibles es fundamental para fomentar la confianza entre los empleados/as, quienes podrían ser reacios a solicitar ayuda por miedo a represalias o al estigma social.

Un aspecto clave en la efectividad de las estrategias de intervención es la implementación de procedimientos de detección precoz y vigilancia continua. Esto incluye no solo las pruebas de detección de sustancias, sino también la observación de cambios en el comportamiento, el rendimiento y el estado de ánimo de los empleados/as. Capacitar a los supervisores y al personal de recursos humanos para

identificar los signos de adicción y manejar estas situaciones con sensibilidad es esencial para el éxito de estas políticas.

Las empresas deben adoptar un enfoque flexible y adaptativo en cuanto a la intervención, ajustando las estrategias en función del tipo de adicción, el grado de severidad y las particularidades de cada trabajador. Esto puede incluir desde la modificación temporal del entorno laboral para reducir factores de estrés hasta la concesión de horarios laborales flexibles que permitan a los empleados/as asistir a sesiones de tratamiento sin que esto afecte su desempeño en el trabajo.

Estrategias de intervención: detección precoz y programas de apoyo



Detección Temprana y Apoyo: Identificar problemas de adicción a tiempo y ofrecer un entorno seguro donde los empleados puedan acceder a tratamiento sin temor a represalias o estigmas.



Programas de Asistencia al Empleado (PAE): Ofrecen apoyo confidencial, asesoramiento y recursos especializados, fomentando la confianza para que los empleados busquen ayuda.



Capacitación: Supervisores y recursos humanos deben estar preparados para detectar signos de adicción y manejarlos con sensibilidad.



Enfoque Flexible: Ajustar las intervenciones según el tipo de adicción y necesidades del empleado, como modificar entornos laborales o flexibilizar horarios para facilitar el tratamiento.

9.1.6. Impacto y evaluación de las estrategias comparativas

El análisis comparativo de estrategias implementadas en diferentes países europeos, como se destaca en el informe, ha permitido identificar varias mejores prácticas que las empresas pueden adoptar para mejorar la efectividad de sus políticas de prevención e intervención en adicciones. Países como Suecia, Alemania y el Reino Unido han desarrollado programas que combinan la prevención de adicciones con la promoción de la salud mental y el bienestar general de los empleados/as, ofreciendo resultados positivos tanto en la reducción de los casos de adicción como en la mejora del clima organizacional.

Por ejemplo, en Suecia, se ha adoptado un enfoque de prevención integral, que combina la educación y la sensibilización con la intervención temprana, lo que ha resultado en una disminución significativa del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo. Estos programas suelen incluir una colaboración estrecha entre los servicios de salud pública y las empresas, lo que garantiza que los trabajadores/as reciban tratamiento adecuado y apoyo continuado.

Por otro lado, en Alemania, los programas de intervención están orientados a la modificación del entorno laboral y a la promoción de políticas de bienestar, con un enfoque en reducir los factores de estrés que pueden llevar a comportamientos adictivos. Esta estrategia ha demostrado ser especialmente eficaz en sectores como la manufactura y la construcción, donde las condiciones laborales estresantes son uno de los principales factores desencadenantes de las adicciones.

Impacto y evaluación de las estrategias comparativas

- **Mejores Prácticas Europeas:** Países como Suecia, Alemania y Reino Unido han implementado programas efectivos que combinan prevención de adicciones con la promoción de la salud mental, mejorando el clima organizacional.
- **Suecia:** Enfoque integral que combina educación, sensibilización e intervención temprana, reduciendo significativamente el consumo de alcohol y drogas en el trabajo.
- **Alemania:** Enfoque en modificar el entorno laboral y reducir factores de estrés, ha sido eficaz en sectores como la manufactura y construcción, donde el estrés es un factor clave en las adicciones.

9.1.7. Conclusión

En definitiva, las adicciones en el entorno laboral constituyen una problemática compleja y multifacética que requiere un enfoque integral, combinando la prevención, la intervención temprana y el apoyo continuado para los empleados/as afectados. Las empresas que implementen políticas proactivas y flexibles, adaptadas a las necesidades particulares de su personal y su sector, estarán mejor posicionadas para mitigar los efectos negativos de las adicciones en la productividad y la seguridad laboral, al tiempo que promueven un ambiente de trabajo más saludable y sostenible. Asimismo, se destaca la importancia de un enfoque interdisciplinario, que combine las ciencias de la salud, la psicología organizacional y las normativas legales para enfrentar de manera efectiva los desafíos que presentan las adicciones en el ámbito laboral.

Conclusión

Las adicciones en el entorno laboral son un desafío complejo que requiere un enfoque integral, combinando prevención, intervención temprana y apoyo continuo.

Las empresas que adopten políticas proactivas y flexibles, ajustadas a sus necesidades, podrán reducir los efectos negativos en la productividad y seguridad, promoviendo un entorno laboral más saludable.

Un enfoque interdisciplinario que integre salud, psicología organizacional y normativas legales es clave para abordar efectivamente este problema.

9.2. Recomendaciones para empresas y legisladores

A partir de los hallazgos obtenidos a lo largo de este estudio, se hace evidente la necesidad de formular un conjunto de recomendaciones que sirvan de guía tanto para las empresas como para los legisladores en el desarrollo de políticas y medidas más efectivas en la prevención y tratamiento de las adicciones en el ámbito laboral. Las empresas enfrentan un desafío significativo en la gestión de los impactos de las adicciones, tanto desde una perspectiva de productividad como de seguridad laboral. Por su parte, los legisladores juegan un papel clave en la creación de un marco normativo que incentive y facilite la adopción de estas políticas por parte del tejido empresarial.

9.2.1. Recomendaciones para las empresas

1. Implementación de programas integrales de prevención y sensibilización

Las empresas deben desarrollar e implementar programas integrales de prevención que abarquen tanto las adicciones a sustancias como las conductuales. Estos programas deben basarse en la educación continua de los empleados/as, la sensibilización sobre los riesgos asociados a las adicciones y la promoción de estilos de vida saludables. Para ello, es crucial establecer mecanismos de evaluación periódica que midan el nivel de conocimiento y compromiso de los empleados/as con respecto a estas políticas.

Además, se recomienda integrar la promoción del bienestar físico y mental en las estrategias preventivas, a través de la creación de programas de bienestar que incluyan actividades deportivas, talleres sobre manejo del estrés y formación en habilidades de vida saludable. Al adoptar una visión holística de la prevención, las empresas pueden reducir significativamente los riesgos asociados al consumo de sustancias y adicciones conductuales.

Es fundamental que las empresas reflexionen sobre quién debe asumir la responsabilidad de aplicar y gestionar las políticas preventivas en materia de adicciones. Una decisión crítica es determinar si esta tarea debe recaer exclusivamente en el departamento de Recursos Humanos o si, por el contrario, los mandos intermedios deben jugar un papel más activo. Los departamentos de Recursos Humanos, por su experiencia en la gestión de políticas de salud laboral y su capacidad para integrar programas transversales, están mejor posicionados para liderar la implementación de estas políticas desde una perspectiva organizacional y estratégica. Sin embargo, los mandos intermedios, por su cercanía diaria a los trabajadores/as, pueden ser actores clave en la identificación temprana de conductas de riesgo y en la aplicación directa de las políticas en el entorno inmediato del trabajador.

Una estrategia efectiva podría combinar ambos enfoques: Recursos Humanos podría diseñar, coordinar y supervisar los programas preventivos, mientras que los mandos intermedios, debidamente formados, podrían encargarse de la detección temprana y la intervención en primera instancia. Esto no solo promovería un enfoque más ágil y cercano, sino que también fortalecería la cultura preventiva dentro de la empresa, permitiendo una actuación más proactiva y personalizada. La elección del responsable de llevar a cabo estas políticas debe estar alineada con las particularidades de la organización y el sector, asegurando que las intervenciones sean efectivas y respeten tanto la confidencialidad como los derechos del trabajador.

IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTEGRALES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



Crear programas de prevención para adicciones a sustancias y conductuales.



Fomentar educación continua y promoción de estilos de vida saludables.



Combinar el liderazgo de Recursos Humanos con la intervención de mandos intermedios.



Evaluación periódica del compromiso y conocimiento de los empleados.

2. Formación continua para mandos intermedios y supervisores

La formación continua de los mandos intermedios y supervisores es un pilar fundamental en la detección temprana y gestión de las adicciones. Los supervisores deben ser capacitados para identificar señales de advertencia y comportamientos atípicos que puedan sugerir problemas de adicción, y para actuar de manera proactiva, siempre respetando la confidencialidad y la dignidad del trabajador. Esta formación debe incluir no solo aspectos técnicos, sino también herramientas de comunicación efectiva y gestión emocional, para garantizar que los empleados/as reciban el apoyo adecuado.

3. Fortalecimiento de los Programas de Asistencia al Empleado (PAE)



Capacitar a mandos y supervisores en la detección de señales de adicción.

Fomentar una gestión proactiva, respetando la confidencialidad y dignidad.

Formación en comunicación efectiva y gestión emocional.

Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) deben ser accesibles y visibles para todos los trabajadores/as, con el fin de ofrecer un apoyo confidencial y efectivo a aquellos empleados/as que enfrenten problemas de adicción. Las empresas deben asegurar que los PAE no solo ofrezcan servicios de asesoramiento, sino también acceso a recursos médicos y psicológicos especializados para el tratamiento de las adicciones, y proporcionar seguimiento continuo para garantizar una reintegración segura y productiva al entorno laboral.

Es fundamental que estos programas estén alineados con los sistemas de salud pública y privados, facilitando la derivación a centros de tratamiento especializados cuando sea necesario. Además, las empresas deben considerar la incorporación de incentivos para los empleados/as que participen en programas de tratamiento, como la flexibilidad laboral o beneficios adicionales relacionados con la atención a la salud.

FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE ASISTENCIA AL EMPLEADO (PAE)



Asegurar accesibilidad y visibilidad de los PAE para todos los empleados.



Ofrecer asesoramiento confidencial y acceso a recursos médicos y psicológicos.



Incluir incentivos como flexibilidad laboral para quienes participen en programas de tratamiento.

4. Colaboración con las Unidades de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas (UPCCA)

En la Comunidad Valenciana, las Unidades de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas (UPCCA) representan un recurso valioso para la implementación de programas de prevención tanto a nivel comunitario como en el ámbito laboral. Estas unidades, gestionadas a nivel local, están especializadas en la reducción del uso y abuso de drogas y otras conductas adictivas, y en la promoción de hábitos de vida saludables.

Una estrategia efectiva para las empresas podría ser establecer convenios de colaboración con las UPCCA, aprovechando su experiencia en la prevención de conductas adictivas para diseñar programas específicos adaptados al entorno laboral. Las UPCCA pueden aportar tanto conocimientos técnicos como recursos formativos que las empresas podrían integrar en sus propias políticas preventivas. Asimismo, estos servicios locales pueden ofrecer apoyo en la formación de los mandos intermedios y departamentos de Recursos Humanos en la identificación temprana de conductas de riesgo y en la creación de entornos laborales más saludables y libres de adicciones.

Además, se recomienda que las empresas, en colaboración con las UPCCA, promuevan actividades conjuntas que fomenten la sensibilización y la adopción de estilos de vida saludables entre los empleados/as. Estas actividades podrían incluir charlas, talleres y programas de seguimiento para aquellos trabajadores/as en situación de riesgo. De este modo, se fortalece la acción preventiva tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, creando una red de apoyo integral que involucra tanto a las instituciones locales como a la propia empresa.

COLABORACIÓN CON LAS UNIDADES DE PREVENCIÓN COMUNITARIA DE CONDUCTAS ADICTIVAS (UPCCA)

- Establecer convenios de colaboración con las UPCCA para diseñar programas preventivos específicos.
- Fomentar actividades conjuntas de sensibilización y promoción de hábitos saludables.
- Aprovechar los recursos técnicos y formativos de las UPCCA para fortalecer la acción preventiva.



5. Colaboración Público-Privada con entidades del tercer sector (ONG)

La colaboración entre empresas y entidades del tercer sector, como Proyecto Hombre y otras ONG especializadas en adicciones, puede ser una herramienta valiosa para implementar programas de apoyo a los trabajadores/as. Estas entidades cuentan con experiencia y conocimientos específicos que complementan los esfuerzos de las empresas en el ámbito de la salud laboral. Esta colaboración debe producirse siempre previo acto facultativo expreso de la autoridad sanitaria que justifique el tratamiento (o programa integral), garantizando la legalidad del proceso.

Las ONG pueden aportar una perspectiva multidisciplinar en prevención, sensibilización y tratamiento. Las empresas podrían considerar establecer convenios con estas organizaciones para ofrecer asistencia psicológica, programas de seguimiento y actividades de prevención dentro del entorno laboral, si lo consideran necesario.

Además, las ONG pueden actuar como intermediarias imparciales, garantizando la confidencialidad y respeto hacia los trabajadores/as. También pueden proporcionar capacitación a mandos intermedios para identificar señales tempranas de adicción y actuar de manera adecuada, siempre con el respaldo de un profesional de la salud.

Para que esta colaboración sea efectiva, se recomienda una adecuada coordinación entre la empresa, la ONG y la autoridad sanitaria, asegurando que las intervenciones se realicen bajo principios éticos y legales. La autoridad sanitaria debe evaluar cada caso y autorizar la participación en programas de apoyo cuando sea necesario, priorizando siempre la salud del trabajador.

COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA CON ENTIDADES DEL TERCER SECTOR (ONG)

La colaboración con ONGs puede ser una herramienta útil para apoyar a los trabajadores con adicciones, complementando los esfuerzos en salud laboral.

Esta colaboración debe producirse siempre previo acto facultativo expreso de la autoridad sanitaria que justifique el tratamiento (o programa integral), garantizando la legalidad del proceso.

Esta estrategia puede fortalecer las iniciativas empresariales de bienestar y promover un entorno laboral más seguro.

6. Adaptación del entorno laboral y flexibilidad organizacional

En muchos casos, los factores de riesgo asociados con las adicciones están directamente relacionados con las condiciones laborales. Las empresas deben realizar una evaluación exhaustiva de los factores psicosociales en el lugar de trabajo, como el estrés, las largas jornadas laborales o el desequilibrio entre la vida personal y profesional. Estas evaluaciones permiten identificar áreas críticas donde sea necesario implementar mejoras, tales como la reducción de la carga laboral, la optimización de los horarios o la promoción de un entorno laboral más flexible.

La flexibilidad organizacional es otro elemento crucial para apoyar a los empleados/as en tratamiento. Ofrecer opciones como horarios flexibles o teletrabajo puede facilitar la recuperación y la participación en tratamientos sin que esto implique un abandono temporal del puesto de trabajo. Este enfoque no solo reduce el absentismo, sino que también permite a las empresas retener talento valioso.

ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL Y FLEXIBILIDAD ORGANIZACIONAL

- Evaluar factores psicosociales en el entorno laboral, como el estrés y la carga de trabajo.
- Implementar mejoras en las condiciones laborales para reducir riesgos.
- Ofrecer opciones como horarios flexibles y teletrabajo para empleados en tratamiento.



7. Importancia de la negociación colectiva en la prevención e intervención de adicciones

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la articulación y desarrollo de políticas preventivas y de intervención en el ámbito de las adicciones dentro del entorno laboral. A través de los convenios colectivos, es posible establecer marcos normativos más específicos y adaptados a las particularidades de cada sector o empresa, lo que permite una mayor flexibilidad en la implementación de políticas de

prevención y tratamiento de adicciones. En este sentido, es crucial que las organizaciones sindicales y empresariales incluyan de manera explícita la prevención de adicciones como parte de las estrategias globales de salud y seguridad en el trabajo.

La negociación colectiva puede facilitar la creación de acuerdos que incluyan la participación activa de los trabajadores/as en el diseño e implementación de programas preventivos, lo que fomenta una mayor aceptación y compromiso con dichas políticas. Asimismo, estos acuerdos permiten establecer protocolos claros sobre la confidencialidad, los mecanismos de intervención temprana, y la creación de programas de asistencia al empleado que respeten los derechos laborales de los trabajadores/as afectados por adicciones. De igual forma, la negociación colectiva puede ser la vía para regular aspectos críticos como las pruebas de detección de sustancias, las medidas disciplinarias asociadas a las adicciones, y las posibles alternativas al despido, tales como la rehabilitación y la reintegración laboral.

Finalmente, la inclusión de la prevención de adicciones en la negociación colectiva refuerza el enfoque colaborativo entre trabajadores/as y empresarios, asegurando que las políticas sean equitativas y sostenibles, al tiempo que fortalecen el clima laboral y reducen los riesgos asociados al consumo de sustancias o comportamientos adictivos. Esta colaboración permite adaptar las políticas a las necesidades reales de cada colectivo, incrementando su eficacia y contribuyendo a la creación de entornos laborales más saludables y seguros.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE ADICCIONES



Incluir la prevención de adicciones en los convenios colectivos.



Facilitar acuerdos para diseñar políticas preventivas específicas y asegurar la confidencialidad.



Regular pruebas de detección, medidas disciplinarias, y alternativas al despido como la rehabilitación y reintegración laboral.

8. Otras recomendaciones.

Finalmente, a fin de fortalecer las medidas de prevención y control en el ámbito laboral, se proponen las siguientes recomendaciones, siempre en el marco del respeto a la legislación vigente y adaptadas a las capacidades y circunstancias de cada empresa:

La primera recomendación es la de exigir a los trabajadores/as, como parte del proceso de contratación, la presentación de una declaración responsable en la que manifiesten bajo juramento que no sufren de ninguna adicción que pueda repercutir negativamente en su desempeño laboral. Esta medida, que respeta el derecho a la privacidad de los trabajadores/as, no supone una evaluación médica, sino un compromiso personal y consciente del candidato de que su estado de salud es compatible con las funciones a desarrollar. Además, esta declaración es congruente con las políticas de prevención de riesgos laborales que buscan garantizar la seguridad en el entorno de trabajo, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En segundo lugar y en relación con esta declaración responsable, sería recomendable que las empresas establecieran medidas disciplinarias proporcionadas para los casos en los que se detecte un incumplimiento de esta declaración, es decir, cuando el trabajador o candidato no haya informado de un problema de adicción que pueda repercutir negativamente en su desempeño laboral. Medidas que puedan llegar hasta la máxima sanción del despido.

En tercer lugar, es recomendable que las empresas implementen y comuniquen de manera clara una política de tolerancia cero en cuanto al consumo, posesión o distribución de sustancias estupefacientes, así como de otras que puedan provocar adicción o que comúnmente lo hagan, como el alcohol, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el horario laboral. La política debe ser adaptada a la realidad de cada sector, sobre todo en aquellos donde los riesgos laborales son más altos, como el transporte, la construcción o la manufactura.

9.2.2. Recomendaciones para los legisladores

1. Revisión y actualización del marco normativo

El marco normativo actual en España ya establece bases sólidas para la protección de la salud laboral, pero es necesario revisar y actualizar las normativas para adaptarlas a los desafíos emergentes que presentan las nuevas adicciones conductuales y los cambios en los patrones de consumo de sustancias. Se recomienda incluir disposiciones más específicas que regulen el acceso de las empresas a programas de intervención y la colaboración con el sistema público de salud, facilitando la integración de los PAE dentro del sistema general de protección social.

En este sentido, resulta imprescindible reformar la normativa vigente, otorgando mayor flexibilidad a las empresas para implementar controles efectivos en casos de sospechas fundadas de adicciones que puedan afectar la seguridad laboral y el entorno de trabajo, sin requerir necesariamente el consentimiento expreso del trabajador. Esta modificación debe estar alineada con la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, que ha destacado la importancia de respetar la intimidad del trabajador, pero ha reconocido que, en circunstancias excepcionales, como en sectores de alto riesgo (transporte, construcción, manufactura), el control de las adicciones puede ser justificado sin el consentimiento previo del empleado si se demuestra un interés legítimo superior, como la prevención de riesgos graves para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Se sugiere que las reformas consideren excepciones claras y delimitadas en las que el empresario pueda llevar a cabo pruebas de detección de adicciones sin la autorización expresa del trabajador.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL MARCO NORMATIVO

Actualizar normativas para abordar nuevas adicciones conductuales y patrones de consumo.

Facilitar la integración de los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) en el sistema de protección social.

Permitir controles de adicciones sin consentimiento del trabajador.

2. Incentivos para las empresas que implementen políticas proactivas de prevención

Los legisladores deben crear incentivos fiscales y financieros para las empresas que desarrollen e implementen políticas efectivas de prevención y tratamiento de adicciones en el lugar de trabajo. Estos incentivos pueden incluir reducciones en las cotizaciones a la seguridad social, acceso a fondos públicos destinados a la formación y prevención, y la posibilidad de recibir certificaciones de excelencia en salud laboral. Estos mecanismos permitirían que las empresas más pequeñas, que enfrentan mayores barreras financieras para implementar estos programas, puedan acceder a recursos que faciliten la adopción de buenas prácticas.

INCENTIVOS PARA EMPRESAS QUE IMPLEMENTEN POLÍTICAS PROACTIVAS

- Crear incentivos fiscales y financieros para empresas que desarrollen políticas de prevención y tratamiento de adicciones.**
- Ofrecer reducciones en cotizaciones a la seguridad social, acceso a fondos públicos y certificaciones de excelencia en salud laboral.**
- Facilitar recursos a empresas pequeñas para implementar buenas prácticas.**

3. Fortalecimiento de la colaboración público-privada

Es imperativo que los legisladores promuevan un marco de colaboración público-privada en el ámbito de la salud laboral, especialmente en lo referente a la prevención y tratamiento de adicciones. La creación de alianzas estratégicas entre empresas, sindicatos, servicios de salud y organizaciones no gubernamentales permitiría una respuesta más coordinada y efectiva a los problemas de adicciones en el trabajo.

Promover alianzas estratégicas entre empresas, sindicatos, servicios de salud y ONG.

Fomentar un marco de colaboración para una respuesta más coordinada y efectiva en la prevención y tratamiento de adicciones laborales.

FORTALECIMIENTO DE LA COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA

4. Promoción de campañas de concienciación a nivel nacional

Se recomienda la implementación de campañas nacionales de concienciación que pongan de relieve la importancia de prevenir y tratar las adicciones en el entorno laboral. Estas campañas deberían involucrar tanto al sector público como al privado, y contar con la participación activa de los sindicatos y organizaciones empresariales para garantizar un impacto real en todos los sectores de la sociedad.

PROMOCIÓN DE CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN NACIONAL

- Implementar campañas nacionales que involucren al sector público y privado.
- Incluir participación activa de sindicatos y organizaciones empresariales para generar un impacto real en todos los sectores de la sociedad.



5. Formación específica en los ciclos educativos obligatorios

Es crucial que la prevención de adicciones se aborde de manera integral desde las primeras etapas de la vida de los futuros trabajadores/as. Por ello, se recomienda la incorporación de formación específica sobre la prevención y los riesgos asociados a las adicciones en los ciclos educativos obligatorios. Esta medida no solo ayudaría a sensibilizar a los jóvenes sobre los peligros del consumo de sustancias y las adicciones conductuales, sino que también fomentaría la adopción de hábitos saludables y la toma de decisiones responsables desde edades tempranas.

La formación debería abarcar tanto las adicciones a sustancias como las adicciones comportamentales emergentes, como el uso excesivo de tecnologías, adaptándose al nivel de madurez de los estudiantes en cada ciclo educativo. Asimismo, se podría integrar en asignaturas existentes como educación para la ciudadanía, biología o ética, garantizando un enfoque multidisciplinario que incluya aspectos de salud, bienestar emocional, y conciencia sobre los riesgos asociados a las adicciones.

Desde el punto de vista legislativo, es fundamental que se desarrollen directrices claras que obliguen a los centros educativos a incluir este tipo de formación en sus programas. Además, es esencial dotar a los profesores de los recursos y la capacitación adecuada para poder impartir estos contenidos de manera efectiva. La educación en esta materia no solo debe centrarse en la información, sino también en el desarrollo de habilidades para la gestión emocional, el autocontrol y la resiliencia, con el objetivo de prevenir futuras adicciones en los ámbitos personal y profesional.

Este enfoque educativo temprano contribuiría a la creación de una cultura preventiva a largo plazo, reduciendo la incidencia de adicciones en la población activa y mejorando la salud pública en general. Invertir en la educación preventiva es una medida estratégica que refuerza el compromiso de la sociedad con la promoción de estilos de vida saludables y la reducción de los impactos negativos de las adicciones en el ámbito laboral y social.

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN LOS CICLOS EDUCATIVOS OBLIGATORIOS



INCORPORAR FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN LOS CICLOS EDUCATIVOS OBLIGATORIOS.



INCLUIR TANTO ADICCIONES A SUSTANCIAS COMO COMPORTAMENTALES EMERGENTES.



ASEGURAR LA CAPACITACIÓN DE PROFESORES Y FOMENTAR EL DESARROLLO DE HABILIDADES EMOCIONALES Y RESILIENCIA EN LOS ESTUDIANTES.

9.3. Futuras líneas de investigación y acción

A lo largo del estudio, se ha evidenciado la necesidad de continuar investigando los impactos de las adicciones en el entorno laboral, así como de desarrollar estrategias más efectivas y personalizadas para su prevención e intervención. Este apartado tiene como objetivo señalar posibles direcciones para futuras investigaciones y acciones en este ámbito, con el fin de promover la salud y la seguridad laboral, reducir los costes empresariales asociados a las adicciones y mejorar la calidad de vida de los empleados/as.

1. Evaluación de impacto económico a nivel sectorial

A pesar de que este estudio ha proporcionado estimaciones generales sobre el impacto económico de las adicciones en el lugar de trabajo, es crucial realizar investigaciones sectoriales más específicas. Los sectores de la construcción, transporte y hostelería, donde los riesgos laborales son más altos y las tasas de consumo de sustancias son mayores, deben ser objeto de estudios detallados que identifiquen los costes exactos asociados a la pérdida de productividad, absentismo, presentismo y accidentes laborales. Este enfoque permitirá desarrollar políticas de intervención más precisas y adaptadas a las características de cada industria.

2. Innovación tecnológica en la detección precoz de adicciones

El uso de tecnología avanzada para la detección precoz de adicciones es una de las áreas más prometedoras para la investigación futura. Estos algoritmos, integrados en sistemas de monitoreo de rendimiento y bienestar laboral, proporcionarían alertas

tempranas que faciliten una intervención rápida y eficaz, reduciendo el riesgo de accidentes y pérdidas de productividad.

3. Comparativa internacional y adaptación a contextos locales

El análisis comparativo de las políticas de prevención y tratamiento implementadas en diferentes países ha demostrado la utilidad de aprender de las mejores prácticas internacionales. En futuras investigaciones, se recomienda ampliar este enfoque comparativo para incluir no solo países europeos, sino también otros contextos internacionales que puedan ofrecer modelos adaptables al entorno español. Asimismo, se deberá evaluar la adaptación de estas estrategias a los contextos locales, considerando las diferencias culturales, económicas y normativas de cada región.

4. Desarrollo de enfoques psicosociales personalizados

Los enfoques psicosociales juegan un papel crucial en la prevención y tratamiento de las adicciones, pero es necesario profundizar en la investigación sobre la personalización de las intervenciones. Cada individuo tiene un conjunto único de factores de riesgo que influyen en su susceptibilidad a desarrollar una adicción, por lo que las estrategias personalizadas pueden ser más eficaces que las generalistas. Esto incluye el desarrollo de metodologías de intervención que integren la salud mental, física y emocional, y que sean capaces de adaptarse a las necesidades particulares de cada empleado.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN

Evaluación de Impacto Económico Sectorial: Realizar estudios detallados en sectores como construcción, transporte y hostelería para identificar costes exactos de productividad, absentismo y accidentes laborales.

Innovación Tecnológica: Desarrollar algoritmos de inteligencia artificial para la detección precoz de adicciones mediante el monitoreo de comportamiento y bienestar laboral.

Comparativa Internacional: Ampliar estudios comparativos de políticas de prevención internacionales y adaptar las mejores prácticas al contexto español y local.

Enfoques Psicosociales Personalizados: Personalizar intervenciones según los factores de riesgo individuales, integrando salud mental, física y emocional para mayor eficacia.

En definitiva, la investigación sobre las adicciones en el entorno laboral debe continuar expandiéndose y evolucionando, integrando enfoques multidisciplinares que combinen la tecnología, la psicología organizacional y las ciencias de la salud. Las líneas de acción propuestas aquí ofrecen un marco inicial para futuras investigaciones que no solo permitan mejorar las políticas empresariales en materia de salud y bienestar, sino que también contribuyan a una mejor comprensión de cómo las adicciones afectan a los trabajadores/as y las organizaciones a nivel global.