

ENCUENTRO EN BILBAO DE APD Y OSALAN SOBRE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO Y LAS ACCIONES PREVENTIVAS

- Según la OMS el 70% de los consumidores tienen un empleo.
- Las adicciones en el trabajo pueden aumentar la accidentabilidad, el absentismo, la bajada del rendimiento y la conflictividad laboral
- Se exigen Planes de Prevención a las organizaciones dirigidos a todos los centros de trabajo, personas y áreas de una misma organización.

Bilbao, 30 de abril de 2026. - La **Asociación para el Progreso de la Dirección y OSALAN** –Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales- ha celebrado **este jueves, 30 de abril**, un encuentro sobre los **riesgos derivados de las conductas adictivas en el trabajo y acciones preventivas**. Un encuentro enmarcado dentro de un Ciclo de tres jornadas sobre la PRL que se celebrarán a lo largo del 2026 en los diferentes territorios vascos.

Inés Álvarez, subdirectora técnica de **Osalan**, nos ha dado la bienvenida y puesto en contexto el porqué del objeto de este encuentro: **subrayar los riesgos derivados de las adicciones** en el mundo laboral **y destacar la importancia de prevenir las prácticas adictivas**.

Se han facilitado además **planes de prevención para las empresas** y se han **aclarado las responsabilidades compartidas** entre los distintos agentes implicados: la empresa, las personas trabajadoras y sus representantes, así como los equipos de las diferentes áreas del servicio de prevención.

María Jesús Martín, médica de salud laboral en **Osalan**, afirma que, según las últimas encuestas realizadas por Osalan, **solo el 7,4% de los profesionales han recibido formaciones en temas relacionados con las adicciones** en el entorno laboral. Las consecuencias de estas adicciones suelen derivar en una **mayor accidentabilidad, aumento del absentismo, alargamiento de bajas, bajada del rendimiento, conflictividad laboral y riesgos legales**, entre otros, pudiendo afectar así a terceras personas, a las instalaciones y a la propia empresa en sí.

Es un problema **multifactorial** y el porcentaje de consumo **se ve afectado según** los distintos factores laborales como la **turnicidad, nocturnidad, el nivel formativo, áreas de trabajo** y, por último, el **desempleo**.

A menor nivel formativo, mayor porcentaje de consumidores. Pasa lo mismo con el desempleo: **a mayor desempleo, mayor consumición**. Martín afirmaba que, *“tener trabajo es un factor de protección frente a las adicciones”*. Existe un **factor diferenciador con relación a los sectores**: en producción las adicciones son mucho mayor frente al sector educativo, servicios, etc.

¿QUÉ DEBEN HACER LAS EMPRESAS?

Deben **hacerse responsables y asumir medidas preventivas razonables** para intentar disminuir el porcentaje de adicciones mediante políticas nacionales, autonómicas, institutos regionales como Osalan, etc.

Se deben **instaurar planes de prevención** elaborados y consensuados entre la dirección de la empresa y los trabajadores, debe ir dirigida a **toda la plantilla** y debe tener un **carácter eminentemente preventivo**. Osalan pone a disposición de las organizaciones vascas **guías de prevención** para poner en práctica.

Ricardo Mínguez, consejero en **Cuatrecasas** e **inspector de trabajo en excedencia**, afirmaba que los protocolos preventivos conllevan un **triple juicio** de proporcionalidad: la necesidad, la legitimidad del fin y, por último, la proporcionalidad de sentido estricto. Y es que, **efectuar controles e intromisiones** en la esfera de la salud de la persona **es posible, pero siempre bajo los parámetros legales**.

En definitiva, la visión por parte de las empresas siempre debe ser de **ayuda** a la persona adicta, no de castigo, mediante medidas disciplinarias. **Las causas de despido** solo pueden ser válidas si repercute negativamente en el trabajo, puesto que no se pena el consumo en sí mismo, sino la repercusión de este consumo en la vida laboral (no solo por motivos económicos, también por detrimento de la imagen de empresa, la productividad, etc.).

Así, el **despido siempre será la última opción**. Primero deberá existir un plan de prevención, segundo tendremos que haber informado a la persona implicada sobre los hechos a sancionar y, por último, se podría acudir al mecanismo de despido si hubiera reiteración de los hechos.

Esther Enales, directora de gestión cliente **en IMQ Prevención**, afirmaba que desde su organización se trabaja mucho con el enfoque biopsicosocial. Y es que la persona tiene que tomar conciencia y ser responsable de sus actos. La empresa tiene el deber de apoyar, dar ejemplo, poder dar asistencia, etc. con el fin de desarrollar conductas y hábitos saludables.

Según la OMS el 70% de los consumidores tienen un empleo. El consumo de alcohol y drogas afectan al juicio, a la coordinación o a la atención, es por ello que se consideran un factor de riesgo importante que se deben tener en cuenta.

Iciar González, subdirectora de la **inspección de trabajo del País Vasco**, afirmaba que el papel de las empresas sobre el tema de las adicciones solo se puede afrontar desde la **prevención de riesgos laborales**, ya que la seguridad y la salud en el trabajo puede ser dañada por el estado biológico de terceras personas motivado por estas adicciones.

No es un tema de ámbito legal, aunque finalmente en algunas ocasiones termine derivando incluso en el **despido**, que es la **medida disciplinaria más grave**. El poder sancionatorio nunca puede ser económico para el trabajador, siempre será tras un aviso informativo, y será la suspensión de empleo y sueldo. La multa económica podrá ser objeto de la empresa, pero nunca del trabajador.



La ley básica dice que este tipo de prevención **debe de estar integrada dentro de la estrategia de cada compañía en materia de salud y seguridad en el trabajo, gestionada a través de una evaluación de riesgos**. Tiene que estar dirigido a todos los centros de trabajo, áreas y personas. Además, debe gestionarse siguiendo los principios básicos del artículo 15: **adaptar el trabajo a la persona**.

Hemos finalizado el encuentro con un coloquio entre los cerca de **60 asistentes en formato presencial** y los más de **120** directivos y directivas conectadas al **Streaming** a través de la plataforma APD Suite.

Muchas gracias por tu tiempo.

Si tienes alguna duda, abajo tienes mis datos de contacto.

Saludos

Grabación del encuentro: <https://vimeo.com/event/5854863/1b98b504d6>

Para más información

Itxaso García, responsable de comunicación de APD Norte | igarcia@apd.es | T. 94 423 22 50

Sobre APD

La Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) es una organización empresarial privada, independiente y sin ánimo de lucro cuya misión es impulsar el desarrollo y liderazgo directivo y contribuir al progreso económico y social de España, promoviendo el aprendizaje continuo, la generación de conocimiento y el networking de alto nivel.

Con 70 años de trayectoria, APD reúne a más de 3.000 empresas asociadas, consolidándose como la mayor y más influyente comunidad de directivos en España actuando como un espacio de reflexión, conexión e influencia en los grandes retos empresariales, económicos y sociales. La asociación cuenta con sedes en Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Sevilla, Santiago de Compostela, Palma de Mallorca y Tenerife, además de una red de subsedes que le permite ofrecer cobertura en las 17 Comunidades Autónomas. Para más información: www.apd.es