

Trabajar y tratar una adicción: el reto que muchos afrontan en silencio

Compatibilizar un tratamiento por adicción con la vida laboral sigue siendo un reto marcado por el miedo y el estigma de muchos trabajadores españoles. La ley ofrece protección, pero no siempre se conoce ni se aplica.

¿Alguna vez te has preguntado qué ocurre cuando una persona decide pedir ayuda para una adicción mientras intenta conservar su empleo? ¿Qué pasa cuando el miedo a ser despedido pesa más que la necesidad de tratar una enfermedad? En España, miles de personas viven esta tensión cada día, atrapadas entre la urgencia de cuidarse y la amenaza de perder su sustento.

La paradoja es clara: **la legislación laboral contempla mecanismos de protección**, como bajas médicas, adaptaciones del puesto o la confidencialidad del proceso terapéutico. Sin embargo, estos derechos siguen siendo poco conocidos y, en la práctica, no siempre se aplican con la sensibilidad necesaria. El resultado es una realidad silenciosa en la que muchas personas **priorizan conservar su puesto de trabajo antes que iniciar un tratamiento a tiempo**.

La adicción no suele presentarse de forma visible en el entorno laboral. Se esconde en bajas encadenadas, en errores que antes no existían, en ausencias injustificadas o en un rendimiento que empieza a caer sin explicación aparente. Detrás de esas señales, a menudo hay una **persona luchando en silencio**, temiendo que pedir ayuda signifique quedar marcada para siempre.

Los [expertos en adicciones](#) se repiten una idea fundamental: **nadie debería tener que elegir entre su salud y su trabajo**. Sin embargo, el desconocimiento de los [derechos laborales](#) y el peso del estigma siguen empujando a muchas personas a retrasar el tratamiento, con consecuencias cada vez más graves.

La adicción como enfermedad, el punto de partida para hablar de derechos



Durante décadas, **la adicción se interpretó como un problema de carácter** o una “falta de voluntad”. Esta visión, además de injusta, ha condicionado la forma en que la sociedad y las empresas responden ante quienes la padecen. Hoy, la ciencia ha desmontado esa narrativa.

La Organización Mundial de la Salud reconoce la **drogodependencia como una enfermedad crónica** que afecta al cerebro y al comportamiento. Implica alteraciones en áreas clave como el control de impulsos, la toma de decisiones y la regulación emocional. **No es una elección libre**, sino un proceso

complejo que requiere tratamiento médico y psicológico.

Estas alteraciones explican por qué una persona puede ser consciente del daño que le causa el consumo y, aun así, no ser capaz de detenerlo sin ayuda. **El cerebro se adapta a la sustancia** y genera una necesidad compulsiva que va más allá de la voluntad. Comprender esto es esencial para entender por qué la respuesta no puede ser el castigo ni la exclusión, sino el acompañamiento.

Reconocer la adicción como enfermedad tiene implicaciones directas en el ámbito laboral. Significa aceptar que la persona trabajadora tiene derecho a tratamiento, a confidencialidad y a protección frente a la discriminación. Significa, también, entender que el empleo puede ser parte de la solución y no necesariamente del problema.

Qué dice la legislación española sobre adicción y trabajo

Aunque la realidad social avanza más despacio, el marco legal español ofrece herramientas claras para proteger a las personas en rehabilitación por adicciones.

La [Constitución Española](#), en su artículo 14, garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por cualquier condición personal o social. La adicción, al tratarse de una enfermedad, está amparada por este principio. Además, el artículo 43 reconoce el derecho a la protección de la salud, lo que refuerza la obligación de facilitar el acceso a tratamientos sin represalias laborales.

El [Estatuto de los Trabajadores](#) protege el derecho a la intimidad y a la dignidad. La empresa no puede exigir información médica ni divulgarla sin consentimiento. Un despido basado únicamente en la existencia de una adicción, especialmente si la persona está en tratamiento, puede considerarse improcedente o incluso nulo.

En determinados casos, la [Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad](#) también puede ser aplicable. Cuando la adicción genera limitaciones significativas y duraderas, se abre la puerta a medidas como ajustes razonables del [puesto de trabajo y programas de inclusión laboral](#).

Por su parte, la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) obliga a las empresas a proteger la salud física y mental de la plantilla, colaborando con los servicios médicos y respetando siempre la confidencialidad.

El problema no es la ausencia de leyes, sino su desconocimiento o aplicación deficiente. Muchas personas no reclaman sus derechos por miedo, y muchas empresas actúan desde la desinformación.



Derechos laborales clave durante la rehabilitación

Hablar de derechos laborales en el contexto de la adicción no es hablar de privilegios. Es hablar de igualdad y de condiciones justas para afrontar una enfermedad.

Derecho a la confidencialidad médica

La [información sobre una adicción](#) forma parte del historial clínico y está especialmente protegida. **Ni responsables directos ni departamentos de recursos humanos pueden acceder a esos datos sin autorización expresa.** Solo se comunica

lo estrictamente necesario, por ejemplo, para justificar una baja médica, sin detallar el diagnóstico.

Derecho a la baja médica

Cuando el tratamiento lo requiere, **la persona tiene derecho a una incapacidad temporal**. Durante ese periodo, el puesto de trabajo queda reservado. La baja no debe interpretarse como una señal de debilidad, sino como una medida de protección de la salud.

Derecho a la reincorporación en condiciones dignas

El regreso al trabajo es una fase delicada. Ajustes de horario, adaptación temporal de tareas o reincorporaciones progresivas pueden marcar la diferencia entre una recuperación sólida y una recaída.

Derecho a la no discriminación

Nadie está obligado a revelar antecedentes de adicción en un proceso de selección. Las preguntas sobre consumo de sustancias o historial médico vulneran el derecho a la privacidad y no deberían formar parte de una entrevista laboral.

El trabajo como factor de protección en la recuperación

Lejos de ser un obstáculo, **el empleo puede convertirse en un pilar fundamental del proceso terapéutico**. Mantener una rutina, sentirse útil y formar parte de un proyecto común refuerza la autoestima y el sentido de pertenencia.

“El miedo a perder el empleo es una de las principales razones por las que muchas personas retrasan la petición de ayuda. Cuando el entorno laboral acompaña, la recuperación es más estable y sostenible”, explica [José Manuel Zaldúa](#), psicólogo y socio fundador de Esvidas.

NOTA DE PRENSA

1 de septiembre de 2026

Departamento de Marketing de Esvidas

Contacto: 911 091 900 – rugile@esvidas.es



José Manuel Zaldúa, psicólogo y socio fundador de Esvidas

Por el contrario, el rechazo, la presión o la desconfianza aumentan el riesgo de recaída y cronifican el problema.



El papel de las empresas frente al estigma

Las empresas tienen un papel clave en la normalización de la recuperación. No se trata de asumir funciones terapéuticas, sino de crear entornos seguros y responsables.

Entre las [medidas más eficaces](#) se encuentran los **programas de ayuda al empleado**, la formación de mandos intermedios para detectar señales de alerta sin juicio, y la implantación de protocolos claros de actuación. También es fundamental fomentar una cultura de segunda oportunidad, entendiendo que la recaída puede formar parte del proceso.

Esvidas, red de centros de adicciones

Ayudamos a las personas encontrar el tratamiento adecuado para su recuperación.



NOTA DE PRENSA

1 de septiembre de 2026

Departamento de Marketing de Esvidas

Contacto: 911 091 900 – rugile@esvidas.es



“El estigma no solo perjudica a la persona con adicción, también empobrece a la organización. Las empresas que apuestan por la inclusión y el acompañamiento construyen equipos más sólidos y comprometidos”, señala [Ana Herrera](#), trabajadora social de Esvidas.



Ana Herrera, trabajadora social de Esvidas

Salud, trabajo y dignidad

Hablar de adicción en el ámbito laboral es hablar de derechos humanos. De la posibilidad real de reconstruir una vida sin perderlo todo por el camino. La recuperación no debería vivirse a escondidas ni con miedo, sino con apoyo y respeto.

El trabajo no es solo un salario. Es identidad, estabilidad y autoestima. Proteger el empleo durante un proceso de rehabilitación no es un acto de caridad, sino de justicia social. **Porque detrás de cada adicción hay una persona. Y toda persona merece una oportunidad real de empezar de nuevo.**

Para consultas de prensa, contactar con:

Rugile Antanaviciute | rugile@esvidas.es | www.esvidas.es

Esvidas, red de centros de adicciones

Ayudamos a las personas encontrar el tratamiento adecuado para su recuperación.

