

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

# **Reconocimientos médicos para la detección del consumo de alcohol en el trabajo: contenido y límites.**

**Mirentxu Marín Malo**

Dirigido por: **Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano.**

**Pamplona**

**31/05/2014**

## **RESUMEN:**

El consumo de alcohol en el trabajo es un riesgo en el ámbito laboral. Este riesgo tiene ciertas particularidades que lo hacen difícil de detectar y analizar, así como de prevenirlo. En concreto, el uso de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos para prevenir este factor de riesgo en el trabajo, se encuentran con numerosas barreras a la hora de ser aplicados para la detección del consumo en dicho ámbito. Mediante el presente estudio, se pretende establecer las bases, límites y momentos en los que estas herramientas pueden ser utilizadas para el control de este riesgo en la empresa. Igualmente, se pretende plantear otro tipo de herramientas que resulten menos intrusivas, como por ejemplo diferentes test o encuestas, que podrían resultar útiles a la hora de prevenir el consumo de alcohol en el trabajo.

**Palabras clave:** Vigilancia de la salud, reconocimientos médicos, alcohol, accidente de trabajo, prevención de riesgos laborales.

## **ABSTRACT:**

Alcohol in the workplace is a risk in the workplace. This risk has certain peculiarities that make it difficult to detect and analyze, as well as prevent it. Specifically, the use of health surveillance and medical examinations to prevent this risk factor surveys at work survey, finds many barriers when being applied to detect consumption in this area. In the present study aims to establish the guidelines, limits and moments in which these tools can be used to control this risk in the company. We also intend to raise other tools that are less intrusive, such as different tests or surveys, which could be useful in preventing alcohol at work.

**Key words:** Health surveillance, medical examinations, alcohol, work accident, prevention of occupational risks.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>II. EL ALCOHOL COMO RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONFIGURACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. La obligación empresarial en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.....</b>	<b>6</b>
<b>III. VIGILANCIA DE LA SALUD.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Introducción: Aspectos generales de la vigilancia de la salud de los trabajadores.....</b>	<b>8</b>
<i>1.1. Derecho a la intimidad .....</i>	<i>10</i>
<i>1.2. El límite de la finalidad en la vigilancia de la salud.....</i>	<i>11</i>
<i>1.3. Proporcionalidad de las pruebas realizadas en el reconocimiento médico .....</i>	<i>12</i>
<i>1.4. Consentimiento del trabajador.....</i>	<i>13</i>
<i>1.5. El momento del reconocimiento médico: La periodicidad.....</i>	<i>17</i>
<i>1.6. Confidencialidad de los datos y personal autorizado.....</i>	<i>18</i>
<b>IV. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PARA LA DETECCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO.....</b>	<b>19</b>
<b>1. Encuadramiento del consumo de alcohol dentro de la realización de reconocimientos médicos y sus límites.....</b>	<b>19</b>
<i>1.1. Reconocimientos obligatorios cuando se constituye un riesgo para terceros.....</i>	<i>20</i>
1.1.1. Puestos de trabajo en los que se aplica la excepción al consentimiento.....	21
<i>1.2. Reconocimientos obligatorios en supuestos en los que el consumo de alcohol genera un riesgo únicamente para el propio trabajador.....</i>	<i>23</i>
<b>2. Posibles medidas clínicas para la detección del consumo de alcohol en el trabajo.....</b>	<b>24</b>

2.1. <i>Elementos de verificación indirectos: observación</i> .....	25
2.2. <i>Medidas de verificación directa</i> .....	27
2.2.1. Encuestas y test.....	27
2.2.2. Análisis de niveles de alcohol en aire respirado.....	29
2.2.3. Análisis de orina y sangre.....	30
<b>3. Programas empresariales de prevención, asistencia y rehabilitación de trabajadores consumidores de alcohol</b> .....	<b>31</b>
<b>V. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>35</b>
<b>VI. SENTENCIAS CONSULTADAS</b> .....	<b>38</b>

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Entre los riesgos presentes en el lugar de trabajo, se diferencia entre mecánicos, físicos o ambientales, químicos o biológicos y psicosociales. Es en este último grupo donde se incluye el consumo de alcohol y cualquier otra sustancia psicoactiva en el medio laboral. Por esto, al considerarse el consumo de alcohol en el trabajo como “riesgo laboral”, surge un deber empresarial de prevención de riesgos laborales que puede acabar produciendo diferentes tipos de responsabilidad en caso de no dar cumplimiento correcto a dicho deber. Mediante el estudio de textos relativos a la materia y el análisis de la jurisprudencia existente, se planteará, por una parte, hasta qué punto llega el deber del empresario de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores en relación al consumo de alcohol. Por otro lado, plantharemos las medidas que el empresario puede tomar para controlar y proteger al trabajador frente a este riesgo, atendiendo al respeto máximo de la intimidad del trabajador como derecho fundamental.

Al estudiar el consumo de alcohol en el ámbito laboral se pueden tomar dos posturas. Por un lado, valorar el consumo de alcohol como problema de salud para el trabajador consumidor y, por otro, como un factor de riesgo dentro de la empresa. Desde la perspectiva del alcohol como factor de riesgo, el empresario puede actuar de dos maneras: en primer lugar, estableciendo protocolos de actuación con el fin de prevenir dicho consumo y minimizar la posibilidad de que este riesgo se manifieste en la organización. En segundo lugar, podría tomar medidas disciplinarias ante el trabajador consumidor de alcohol en el trabajo, lo cual no se consideraría una medida preventiva, sino sancionadora.

Este estudio sobre la problemática suscitada por el consumo de alcohol en el trabajo se realiza desde la perspectiva del alcohol como riesgo. Con base en la normativa de prevención de riesgos laborales, este riesgo debe ser previsto en el plan de prevención de la empresa. Igualmente, se deben tomar las medidas oportunas para prever dicho consumo y las consecuencias que de él puedan derivarse. Para ello se plantearán las herramientas de las que dispone el empresario con una visión prevencionista del problema, con el objetivo de establecer las posibilidades de aplicación de la vigilancia de la salud en ciertos casos de consumo de alcohol. Además, se analizarán brevemente otras medidas preventivas de carácter menos intrusivo que el reconocimiento que puedan ser usadas por la empresa con la finalidad de evitar situaciones de este tipo.

## **II. EL ALCOHOL COMO RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONFIGURACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO.**

### **1. La obligación empresarial en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.**

El deber del empresario de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio viene recogido de forma amplia en el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Este artículo establece, en su primer punto, un derecho general de protección de la salud de los trabajadores, lo que hace surgir el “correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales”.

Si continuamos con la lectura de dicho artículo, en el punto 2 se encuentran las pautas básicas que condicionan el deber del empresario y su cumplimiento al establecerse que, para poder considerar que el empresario ha cumplido con el deber de protección previsto en el 14.1 LPRL, “deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...) mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”. Es, por tanto, un deber general, tan amplio que prácticamente no tiene límites. Al hablar de “todos los aspectos relacionados con el trabajo” se establece que la atención del empresario a la hora de adoptar las medidas de protección necesarias debe ser genérica en cuanto a los riesgos, estableciendo un deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores cuyo límite será establecido por los avances de la técnica a la hora de prevenir los riesgos existentes en su empresa. Esto hace que las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales no se limiten al mero cumplimiento de la normativa, sino que abarcan cualquier riesgo que se pueda derivar de su propia actividad productiva y de la sola presencia del trabajador en la empresa, esté o no regulado en normativa general o específica.<sup>1</sup>

Además, el propio art. 15.1 LPRL se refiere a la obligación empresarial de proteger al trabajador frente a los riesgos laborales como un “deber general de

---

<sup>1</sup> CAMAS RODA, F. *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales*. Editorial La Ley, 2002. Vid. STSJ (Galicia) de 18 de septiembre de 2009 en la que se establece que “el deber de protección del empresario es incondicionado y prácticamente ilimitado.”

prevención”. Como dice Camas Roda, F. “el cumplimiento de dicha obligación es exigible aún en caso que no exista norma alguna sobre medidas específicas destinadas a cualquiera riesgos laborales”<sup>2</sup>. Por tanto, aunque no haya regulación específica sobre el alcohol como riesgo laboral propiamente dicho, desde el momento en el que el consumo de alcohol puede producirse por parte de algún empleado, generando de esta forma un riesgo tanto para él como para el resto de trabajadores al servicio del empresario, éste debe tomar las medidas preventivas que sean necesarias para que ese riesgo sea “eliminado”. Dará así cumplimiento al mandato del art. 15.1.a LPRL, que establece “evitar los riesgos” y, en caso de que esto no sea posible, evaluarlos y combatir dichos riesgos en su origen (art. 15.1.b y c LPRL).

No se obliga al empresario a evitar todo riesgo laboral, sino que la normativa, tanto nacional como internacional, pretende que el empresario prevea los riesgos existentes y se anticipe a que dichos riesgos provoquen un daño poniendo aquellos medios que sean necesarios para controlar o eliminar dicho riesgo<sup>3</sup>.

Con base en lo anteriormente expuesto, cabe destacar una obligación de prevención del empresario que va mucho más allá de los riesgos inherentes al propio trabajo, pues la normativa dispone que la obligación del empresario debe prever incluso las posibles consecuencias que deriven de una actuación imprudente del trabajador y que generen un riesgo o puedan hacer que otro ya existente sea materializado en un accidente de trabajo.

---

<sup>2</sup> CAMAS RODA, F. *Las obligaciones del empresario...*, op. cit. pág. 43

<sup>3</sup> Se establece así la base de que no es exigible al empresario la ausencia de riesgos en su empresa, sino que su actuación haya sido toda la que la técnica le permita para evitar que dichos riesgos se conviertan en daños efectivos. Surge aquí el problema doctrinal de qué considerar actuación negligente por parte del empresario. Vid. también STS (Civil) de 20 de octubre (RJ2012\424) en la que se entiende que “la causa del accidente está tanto en una ineficaz puesta a disposición del trabajador de los medios de protección, pues no se usaron (...), junto a un fallo en el mecanismo y funcionamiento del andamio, como en la desatención de estos medios por parte de quien debió utilizarlos”, estableciendo así que la culpa de los daños provocados en el trabajador a causa del accidente es compartida por empresa y trabajador. En este sentido, vid. también STS de 30/06/2010 (RJ2010\6775) en su fundamento de derecho tercero, cuando establece que “la deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo (accidente de trabajo), para enervar su posible responsabilidad, el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá - incluso- de las exigencias reglamentarias.” Y continua diciendo “que no procede aplicar en el ámbito laboral una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado, (...) por su clara inoportunidad en términos finalísticos, pues tal objetivación produciría un efecto “desmotivador” en la política de prevención de riesgos laborales”.

Vid. también, STSJ (Asturias) de 24/05/1996 (AS1996\2267), fundamento de derecho cuarto y STSJ (Asturias) de 29/11/1996 (AS1996\3799), fundamento de derecho tercero. Vid. también ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores.”, en AA.VV. OJEDA AVILÉS, A. et. al. (Coord.) *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*. Aranzadi, Pamplona, 1996, págs. 107 y ss.

El consumo de alcohol en el ámbito laboral debe ser considerado, no solo como un posible riesgo, sino también como una posible imprudencia por parte del trabajador de la que pueden derivarse consecuencias, como pueden ser agravar o que aparezcan riesgos en el trabajo, ya sea para él o para terceras personas. Por tanto, dicho riesgo de consumo de alcohol lleva aparejada la obligación empresarial de detectarlo en su empresa y establecer las medidas preventivas que sean consideradas oportunas para controlarlo, de forma que no se materialice en un accidente de trabajo. Es por esto que, mediante el presente trabajo, se analizarán de forma detallada las diferentes herramientas para detectar y controlar la aparición de este riesgo en el lugar de trabajo. Para ello, se realizará un estudio en relación a la vigilancia de la salud como obligación del empresario y medida preventiva, estableciendo sus límites generales y planteando cómo esos límites afectan a las posibilidades de su uso para la detección y control del consumo de alcohol en el trabajo. Además, se estudiarán otras opciones menos intrusivas que pueden ser útiles como medidas preventivas, tanto para la detección como para el modo de actuación si se detecta un caso de consumo de alcohol en la empresa, planteando dichas opciones como alternativa a las medidas disciplinarias tradicionalmente utilizadas, en relación al consumo de alcohol en el trabajo.

### **III. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

#### **1. Introducción: Aspectos generales de la vigilancia de la salud de los trabajadores.**

El derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud viene recogido en el art. 22 de la LPRL al establecer que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.” Nace este derecho para dotar al trabajador, no solo de una efectiva protección ante los riesgos que puedan aparecer en su puesto de trabajo, sino como complemento a ese derecho básico. Lo que pretende el legislador mediante este artículo es facilitar al empresario una herramienta más para cumplir de manera efectiva con el deber de protección recogido en el art. 14 LPRL. De esta forma el empresario no se limitará a proteger los riesgos presentes en el puesto de trabajo, sino que también valorará las consecuencias del trabajo realizado en dicho puesto sobre el trabajador que lo ocupa, para lo cual los reconocimientos médicos serán un método de valoración eficaz de los efectos de dicho trabajo<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador

Podríamos decir que este artículo está facilitando al empresario una herramienta con una doble finalidad: por una parte, los reconocimientos médicos están previstos para proteger y para evitar riesgos en el trabajo. Por otra parte, servirán para controlar la forma en la que esos riesgos de un determinado puesto de trabajo se materializan en daños en el trabajador que lo ocupa. Por tanto, el reconocimiento médico tiene una doble utilidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, puesto que, en primer lugar, servirá para detectar un daño ya causado, facilitando así el control sobre la causa de dicho daño<sup>5</sup>. La segunda finalidad de la vigilancia de la salud será su utilización como herramienta preventiva, sirviendo como base a la hora de establecer la aparición de posibles riesgos, de forma que puedan establecerse medidas de control a esos riesgos antes de que se materialicen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por ejemplo, para prever el consumo de alcohol u otras sustancias en puestos de especial peligrosidad derivada de dicho consumo.

Sin embargo, tal como señala Goñi Sein, este instrumento necesita del resto de herramientas preventivas para ser totalmente efectivo puesto que, por sí solo, no protege la salud del trabajador directamente. Funciona como un medio de control de los riesgos que afectan a los trabajadores, de forma que, en base a los datos obtenidos, se tomen las medidas preventivas más adecuadas en cada puesto y para cada trabajador en concreto. Así, Goñi Sein apunta que “la vigilancia de la salud despliega su potencial preventivo solo cuando no se han adoptado o han sido insuficientes otras prácticas preventivas de eficacia directa (...) que han de llevarse a efecto con carácter previo”<sup>6</sup>.

A lo largo del presente capítulo se analizará como este derecho del art. 22 LPRL, en su aplicación práctica, colisiona con otros derechos del trabajador. Esto provoca cierta dificultad en la correcta aplicación del deber empresarial, así como en el desarrollo de una vigilancia efectiva en los diferentes puestos de trabajo.

---

(comentario al art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales), en *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 1997-82, págs. 221-248.

<sup>5</sup> Ésta medida no solo es algo que el empresario debe facilitar de forma obligatoria a sus trabajadores, sino que además, es “*la actividad preventiva más frecuentemente desarrollada en los centros de trabajo*”. GOÑI SEIN, J.L. “Vigilancia de la salud versus protección de la intimidad del trabajador.”, en *Protección penal de los derechos de los trabajadores*. Madrid, Editorial Edisafer. 2009. Págs. 37 y ss.

<sup>6</sup> GOÑI SEIN J.L. “Vigilancia de la salud...” op. cit., págs. 37 y ss.

### *1.1. Derecho a la intimidad.*

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental de todos los ciudadanos recogido en la Constitución. En relación con la vigilancia de la salud, es el principal derecho fundamental que limita el ejercicio del reconocimiento médico. Es así porque, al realizar un reconocimiento médico, se está invadiendo la esfera más íntima de la persona, lo que hace que haya que tomar medidas que aseguren la protección de ciertos derechos del trabajador.

Esto plantea diferentes problemas en la casuística del consumo de alcohol en el trabajo. Como veremos más adelante, se podría solicitar una prueba al empleado si se tienen claras sospechas de que este ha consumido alguna sustancia, siempre que eso suponga un riesgo para él mismo o para terceros. Sin embargo, el Tribunal Constitucional en su fundamental sentencia al respecto, ha manifestado que, al realizar un examen de orina, no se invade la intimidad corporal del trabajador, a no ser que su finalidad sea obtener información personal del empleado, y no solo la determinación de su aptitud o no para el puesto de trabajo<sup>7</sup>.

Así, en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2004 (AS2004\196), en su fundamento jurídico segundo, se establece que el derecho a la intimidad, recogido en el art. 18.1 de la Constitución Española (a partir de ahora C.E.) “implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás. El artículo 18.1 C.E. confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido”<sup>8</sup>. Además, si continuamos con un análisis de dicha sentencia, en su antecedente de hecho tercero, la demandada plantea la vulneración del derecho a la intimidad fundamentándolo de la siguiente manera: “La realización de las pruebas médicas sin su conocimiento y sin su consentimiento para una concreta averiguación sobre aspectos de su vida privada, como es si es consumidora o no de determinadas drogas, lesiona ese derecho fundamental, sin que el interés de la empresa de conocer el estado psicofísico de sus trabajadores baste para restringirlo”.

Al continuar analizando los fundamentos jurídicos, vemos como el Tribunal Constitucional habla del consumo de drogas en el trabajo y establece ciertos límites para

---

<sup>7</sup> Vid. STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196)

<sup>8</sup> En ese sentido, vid. STC de 2 de diciembre de 1988 (RTC1988231), STC de 17 de octubre de 1991 (RTC1991\197), y otras más recientes como STC de 10 de abril de 2000 (RTC2000\98) y STC de 30 de junio de 2003 (RTC2003\127).

su detección, al menos, mediante el uso de reconocimientos médicos. Así, en su fundamento quinto, y tras un exhaustivo análisis sobre el concepto de “intimidad corporal”, la Sala entiende que la intimidad corporal, en lo referido a su ámbito constitucionalmente protegido, “no es coextensa con la de la realidad física del cuerpo humano, porque no es una entidad física, sino cultural”. Es decir, no solo lo físico será considerado por la Constitución como intimidad corporal, y esto es algo que se deberá tener en cuenta cuando se trate de establecer un criterio para el control del consumo de alcohol en el trabajo.

### *1.2. El límite de la finalidad en la vigilancia de la salud.*

Al hablar de “finalidad” de los reconocimientos médicos, nos referimos a que el art. 22 LPRL no se limita a imponer una obligación al empresario de facilitar el reconocimiento médico a sus trabajadores, sino que establece una serie de condiciones con el objetivo de proteger no solo la salud del trabajador, sino también su intimidad. Para ello, limita la realización de dichos reconocimientos al ámbito de la empresa y a los riesgos y sus efectos que se derivan directamente del puesto de trabajo ocupado por el trabajador. El único objetivo legítimo para el uso de esta medida debe ser, por tanto, “el conocimiento de las relaciones entre el riesgo laboral y la causa de la enfermedad del trabajador”<sup>9</sup>, limitándose las consecuencias que los resultados de estos reconocimientos puedan tener para el propio trabajador en función de sus características personales. Con base en ello, el Tribunal Constitucional ha sido tajante al exponer, en su sentencia de 15 de noviembre, número 196/2004, en su fundamento jurídico séptimo que “el reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud”.

En dicha sentencia se sientan una serie de bases que van a ayudar a determinar el correcto uso de pruebas para la detección de alcohol al señalar que “los reconocimientos

---

<sup>9</sup> CAMAS RODA, F., *Las obligaciones del empresario...* op. cit. pág. 162; Vid. también FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *La vigilancia de la salud de los trabajadores*. Eolas Ediciones, León, 2009; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales.” en *Colección de estudios*, núm. 125, Madrid, 2002, págs. 257 y ss.; GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *La vigilancia de la salud en el centro de trabajo*. Tecnos, Madrid, 2003, págs. 25 y ss.

médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber: – La indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado”. Volviendo aquí pues a establecer que las pruebas realizadas sean aquellas que mejor persigan una finalidad que debe ser indispensable para prevenir un riesgo. Deja claro así que cualquier reconocimiento no será válido, puesto que, tan solo aquellos que se realicen con el objetivo de determinar los efectos o la presencia de un riesgo sobre el trabajador, serán legalmente practicables.

### *1.3. Proporcionalidad de las pruebas realizadas en el reconocimiento médico.*

Hay una clara relación entre el concepto de finalidad, analizado en el punto anterior, y el de proporcionalidad. Esto es así porque, en función de la finalidad perseguida con las pruebas que se realicen al trabajador, se deberán efectuar siempre aquellas que resulten menos intrusivas. Es decir, la prueba será proporcional al objetivo perseguido.

Tal como se ha señalado, el reconocimiento médico estará únicamente vinculado a los riesgos inherentes al puesto de trabajo ocupado por el trabajador afectado. Por tanto, cualquier prueba no es lícita para cualquier puesto, sino que se deberán tener en cuenta los riesgos derivados del puesto de trabajo ocupado por el trabajador y realizar unas pruebas u otras con base en dichos riesgos. Aún más, dichas pruebas deben estar “personalizadas en virtud del puesto de trabajo o función desempeñada por el trabajador, y serán proporcionales y adecuadas a la presencia efectiva de los riesgos inherentes al trabajo”<sup>10</sup>. Por tanto, como ya anunciábamos, hablamos aquí de la proporcionalidad de las pruebas, uno de los límites básicos al reconocimiento médico.

Para garantizar esta proporcionalidad se deberán cumplir una serie de condiciones mínimas en las pruebas realizadas: a) el reconocimiento médico, así como las pruebas que se realicen al trabajador deberán ser las idóneas en función del riesgo al que esté expuesto, b) dicha idoneidad vendrá dada por la realización de las pruebas estrictamente necesarias y aquellas que sean indispensables para el logro del fin perseguido, c) las pruebas realizadas deberán ser las menos intrusivas y gravosas para el trabajador, ajustándose para ello a ciertos protocolos específicos, d) serán siempre

---

<sup>10</sup> CAMAS RODA, F., *Las obligaciones del empresario...*, op. cit. pág. 159.

realizadas por personal sanitario con formación específica.

Si releemos el Fundamento Jurídico Sexto de la STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196) vemos como, al establecer las notas mínimas para considerar que un reconocimiento médico puede ser obligatorio, la primera característica establecida es “la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos)” para añadir como segunda “la indispensabilidad de las pruebas”, mencionada en el apartado anterior como una nota básica de la finalidad.

#### *1.4. Consentimiento del trabajador.*

Además de los límites derivados del respeto a los derechos fundamentales, la propia normativa de prevención de riesgos laborales establece algunos límites en el art. 22, en el cual se desarrolla el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. De esta forma establece que “esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”. Así lo ha recogido también el Tribunal Constitucional en su sentencia número 196/2004 al afirmar que “en suma, la regla es – y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal – la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y la protección de su salud frente a los riesgos del trabajo”<sup>11</sup>. También en su fundamento sexto se determina que “la regulación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en la LPRL descansa en un principio vertebral: la voluntariedad del reconocimiento médico como regla general”.

Se deduce de esto que, la obligación general del empresario en relación a este artículo es la de ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de realizar dichos reconocimientos.

Como ha entendido la STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196)<sup>12</sup>, “la realización de las pruebas médicas sin su conocimiento y sin su consentimiento<sup>13</sup> para una concreta averiguación sobre aspectos de su vida privada, como si es consumidora o no de determinadas drogas, lesiona ese derecho fundamental<sup>14</sup>, sin que el interés de la empresa de conocer el estado psicofísico de sus trabajadores baste para restringirlo”. Y

---

<sup>11</sup> STC número 196/2004 de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196) Fundamento jurídico séptimo.

<sup>12</sup> Vid. su Antecedente de hecho tercero, haciendo referencia a la STSJ (Islas Baleares) de 14 de enero de 2000 (AS2000\392).

<sup>13</sup> Entiéndase al referirse a “su conocimiento y sin su consentimiento” el de la trabajadora demandante.

<sup>14</sup> Refiriéndose por tal derecho fundamental al derecho a la intimidad recogido en el artículo 18.1 C.E.

señala, a continuación, que “la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS) no contemplan como obligatorios los reconocimientos médicos, pues se exige el consentimiento del trabajador salvo en supuestos que no se darían en el presente caso al no haber riesgo que lo justificara en el trabajo desempeñado (facturación de billetes y equipajes)”. Termina además argumentando, en el mismo antecedente que, por otra parte, “la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo (RLC1995\1197) sobre Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar, exige para que no se aprecie intromisión ilegítima en el ámbito protegido que el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso”<sup>15</sup>.

En concreto, en la STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196), acaba la Sala fallando a favor de la trabajadora, por entender que, en este caso, no había causa por la que se le debiera realizar dicho control para la detección del consumo de drogas. Argumenta esa conclusión en que el consumo de alcohol no era un factor que pudiese agravar ninguno de los riesgos específicos relacionados con su concreto puesto de trabajo. Es decir, se entiende que no hay proporcionalidad en la prueba. Además, el consentimiento se considera viciado, puesto que, si bien se había informado a la trabajadora de las pruebas que se le iban a realizar (incluyendo el análisis de orina) no se le había informado de la finalidad de dichas pruebas, habiendo sido usadas con un objetivo distinto al planteado a la trabajadora. Por lo anterior se entiende que el consentimiento no es válido debido a la falta de información.

Por tanto, tan solo cuando se haya informado al trabajador de forma completa sobre las pruebas médicas a realizar y sus objetivos, y solo cuando este acepte someterse al mismo de forma voluntaria y libre, el reconocimiento médico será considerado legítimo. Además de lo anteriormente expuesto, habrá que tener en cuenta lo dispuesto en la normativa de protección de datos. La LOPD (Ley Oficial de Protección de Datos) establece los criterios por los cuales se determinará si realmente ha habido voluntariedad por parte del afectado al prestar el consentimiento o si dicho consentimiento se ve viciado. Además, en caso de realizar un reconocimiento no consentido, éste tendría la condición de intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador, pudiendo dar lugar incluso a responsabilidades civiles, tal como viene establecido en el art. 2.2 L.O. 1/1982.

---

<sup>15</sup> Vid. STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196) en su Antecedente de hecho tercero.

Las condiciones mínimas requeridas para que el consentimiento sea considerado válido son las siguientes<sup>16</sup>:

- Que sea previo a la realización de la prueba.
- Que haya una voluntad real de someterse a dicho reconocimiento, ya sea verbal o por escrito. Es decir, que el consentimiento no haya sido obtenido con ningún tipo de presión o coacción externa.
- Información previa, facilitada de forma clara y comprensible, sobre las pruebas médicas que se van a realizar.

Pero el art. 22 establece, igualmente, la excepción a la regla general. En el mismo, se exceptúa de dicho consentimiento aquellas situaciones en las que el reconocimiento médico sea considerado “imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal”. Por tanto, en aquellos casos en los que nos encontremos ante una de las excepciones contempladas, se podrá realizar el reconocimiento médico sin el consentimiento del trabajador, considerándose siempre ésta, como una medida excepcional.

Surge aquí, sin embargo, otro límite al control que el empresario debe tener presente en relación a la vigilancia de la salud de sus trabajadores. Se trata de si existe el deber del trabajador de informar al empresario sobre su estado de salud. En la STSJ (Castilla y León, Valladolid) de 21 de marzo (AS2005\442), el litigio versa sobre la nulidad e improcedencia del despido a un trabajador con base en el hecho de no haber facilitado datos reales sobre ciertos problemas de salud en el momento previo a la realización del contrato de trabajo, problemas surgidos a raíz de un accidente de circulación tiempo atrás<sup>17</sup>. Así, establece dicha sentencia haciendo suyas las palabras del Tribunal Constitucional que “la salud de la persona forma parte del ámbito de su intimidad personal, lo que faculta a dicha persona para excluir dicho ámbito de la acción y conocimiento de los demás”. También señala la sentencia, a continuación, que con base en la Ley 41/2002 de 14 de noviembre, reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en Materia de información y documentación Clínica, que “los pacientes tienen el deber de facilitar los datos sobre su estado físico o

<sup>16</sup> Vid. STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196).

<sup>17</sup> Vid. Antecedentes de hecho en STSJ (Castilla y León, Valladolid) de 21/03/2005 (AS2005\442)

sobre su salud de manera leal y verdadera, si bien los destinatarios de dicha información a la que está obligada el paciente son los centros y servicios sanitarios y no los empleadores u otras personas”.

Tras mencionar brevemente la legislación que afecta a la cuestión sobre qué información está obligado a facilitar el trabajador al empresario, tanto esta sentencia como otras relacionadas con litigios similares, establecen que el trabajador tiene la obligación, de acuerdo con la Ley 41/2002, de facilitar información real sobre su estado de salud. Pero no a cualquier persona, sino tan solo a centros y servicios sanitarios. Es por esto que, el trabajador no está obligado a facilitar este tipo de información al empleador, ya que forma parte del ámbito de la intimidad de la persona. La sentencia va más allá, añadiendo que el trabajador no estará obligado a facilitar esa información “en ningún caso al empresario, a quien ni siquiera esos servicios y profesionales pueden informar de sus hallazgos más allá de lo que es preciso en relación con la aptitud del trabajador para las tareas que ha de desempeñar y sus limitaciones. Si el empresario no dispone que se lleven a cabo dichos reconocimientos médicos por servicios y personal autorizados, no puede exigir del trabajador que le proporcione informaciones sobre su estado de salud que no podría obtener ni siquiera de esos servicios sanitarios”.

Lo que se desprende de esto no es otra cosa que, así como el empresario tiene la facultad de solicitar la realización de un reconocimiento médico previo a la contratación, con el único fin de determinar la aptitud o no del trabajador para ocupar un determinado puesto de trabajo y nunca con fines discriminatorios y selectivos; en caso de que no lo solicite, no puede exigir al trabajador que le informe sobre su estado de salud, puesto que este nunca tendrá la obligación de informarle sobre dichos datos. Ni siquiera debería obtener esa información a través del reconocimiento médico, puesto que el servicio de prevención que lo realice se limitará a comunicar la aptitud o no del trabajador<sup>18</sup>.

Particulares problemas se pueden presentar en los supuestos de consumo de alcohol y drogas en el trabajo en relación a lo analizado anteriormente. La cuestión que se plantea es en qué supuestos el empresario puede realizar exámenes de salud para comprobar la presencia de alcohol en el trabajador. En este caso, se encuentran entremezclados los problemas que genera el alcohol en el trabajo, por un lado como riesgo, por otro como incumplimiento del trabajador y finalmente, como enfermedad.

---

<sup>18</sup> Vid. STSJ (Castilla y León, Valladolid) de 21/03/2005 (AS2005\442) en su fundamento de derecho cuarto.

### *1.5. El momento de realización del reconocimiento médico: la periodicidad.*

En el inicio de la redacción del art. 22 de la LPRL se establece que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

Se deben tener en cuenta por parte del empresario, los límites establecidos por la legislación vigente y la jurisprudencia al llevar a cabo dichos reconocimientos médicos a los trabajadores. Como se observa, el art. 22 de la LPRL, establece la obligación de facilitar una “vigilancia periódica”. Es decir, los reconocimientos médicos deberán realizarse en un momento determinado de la relación laboral, estableciendo dichos momentos como los siguientes: a) después de la incorporación al trabajo, b) después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud del trabajador, c) tras una ausencia prolongada del trabajador por motivos de salud, d) tras la finalización de la relación laboral si así viene establecido en la legislación aplicable o si los efectos del trabajo pueden aparecer con el paso del tiempo, e) de forma periódica durante la relación laboral.

Se determinan aquí los momentos concretos de realización de los reconocimientos médicos, aunque no concreta cual debe ser el intervalo de tiempo y su frecuencia de realización de manera exacta. Sin embargo, la costumbre de las empresas es de ofertar la realización de estos reconocimientos de manera anual.

Estos momentos a la hora de realizar los reconocimientos médicos a los trabajadores se establecen con el fin de dar cumplimiento a la efectiva prevención de los riesgos laborales. Por ejemplo, mediante la realización de reconocimientos médicos, se facilita el cumplimiento del art. 25.1 de la LPRL, que determina que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentre manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no responden a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Podemos observar aquí una referencia al posible consumo de alcohol, al referirse la jurisprudencia<sup>19</sup> a “estados o situaciones transitorias...”. Es por esto que, en ciertos casos, será posible realizar análisis para la detección del consumo de alcohol u otras

---

<sup>19</sup> Vid. STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196).

sustancias psicoactivas, pero siempre en situaciones concretas y específicas que supongan en sí, un riesgo real afectado por dicho consumo.

#### *1.6. Confidencialidad de los datos y personal autorizado.*

La última condición básica para que los reconocimientos médicos sean legítimos será que sean realizados por personal médico, pues así lo establece el art. 22.6 LPRL. Dicho artículo establece que “las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”. Además, se incluye aquí también el requisito de la confidencialidad de los datos, pues el mismo artículo señala que “el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador”<sup>20</sup>. Por tanto, no solo existe el límite a la realización de la prueba, que en todo caso deberá ser realizada por personal médico especializado, sino que además los resultados de dichas pruebas tienen carácter confidencial, por lo que no pueden ser facilitados a terceras personas – incluido el empresario – sin el consentimiento expreso del trabajador. Así, la legislación en materia de prevención de riesgos laborales prevé en su art. 22 que “el empresario será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo”. Es por esto que el personal sanitario que realice dichos reconocimientos estará obligado a mantener secreto sobre los resultados de las pruebas, restringiendo la información que facilite al empresario a la calificación del trabajador como apto o no apto para el desarrollo de un determinado puesto, sin facilitarle ningún otro dato en relación a los resultados de las pruebas realizadas.

Además, como hemos señalado anteriormente, la jurisprudencia ha establecido que el trabajador no estará obligado en ningún caso a informar al empresario sobre su estado de salud, solo al personal médico<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Vid. aquí la STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196) que, en su antecedente segundo aporta el dato de que, “los servicios médicos no comunicaron a la empresa la razón o no de la aptitud, en el cumplimiento de su deber de secreto profesional” aunque, añade que dicha información se había obtenido sin consentimiento, y ello fue lo que sirvió para calificar a la trabajadora como “no apta” y proceder a su despido por parte de la empresa.

<sup>21</sup> Vid. STSJ (Castilla y León, Valladolid) de 21/03/2005 (AS2005\442)

#### **IV. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PARA LA DETECCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL EN EL TRABAJO.**

##### **1. Encuadramiento del consumo de alcohol dentro de la realización de los reconocimientos médicos y sus límites.**

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí, la vigilancia de la salud ha de limitarse a aquellos supuestos en los que haya riesgo, y ha de realizarse con las pruebas que resulten imprescindibles para obtener los resultados necesarios. En relación con los reconocimientos médicos realizados de manera obligatoria con el fin de detectar el consumo de alcohol por parte del trabajador, nos encontramos ante un supuesto principal que habría que tener en cuenta a la hora de realizar dicho reconocimiento. Este caso sería, en principio, el único supuesto en el que la legislación permite realizar este tipo de reconocimiento como excepción a la norma: cuando exista riesgo para el propio trabajador o para terceros, siempre y cuando la finalidad del mismo no sea la de valorar la aptitud del trabajador con el objetivo de seleccionarlo o no para un determinado puesto. La finalidad de este tipo de reconocimientos deberá ser siempre la de prevenir un posible riesgo existente derivado de dicho consumo.

Por otra parte, habrá que tener en cuenta la regla de la realización de las pruebas menos intrusivas para el trabajador, de forma que, en función del caso o situación en la que se sospeche de un posible estado de embriaguez por parte de un empleado y, siempre y cuando ese estado suponga un riesgo para él mismo o para terceros, se deberá constatar que dicho riesgo es real realizándole la prueba menos intrusiva. Así, se respetará al máximo la intimidad personal y corpórea del trabajador.

Es importante mencionar la postura del Tribunal Constitucional al señalar que, para que se puedan realizar reconocimientos médicos obligatorios, han de concurrir una serie de condiciones. Esas condiciones deberán darse en caso de la sospecha de consumo de alcohol, ya que si no es así, no se podría realizar un reconocimiento médico de carácter obligatorio. Dichas condiciones son las siguientes: a) la proporcionalidad del riesgo. Característica básica a la hora de realizar un reconocimiento. Como ya hemos dicho, se deberá realizar siempre la prueba que resulte menos intrusiva para el trabajador, b) el carácter necesario de la realización de la prueba. Es decir, solo se realizará la prueba cuando sea imprescindible para acreditar la falta de aptitud del trabajador para realizar un trabajo concreto, c) la existencia de un interés preponderante o necesidad objetivable. Como ya hemos dicho, el objetivo nunca deberá ser la mera

constatación del consumo con fines selectivos o sancionadores, sino la protección de un bien mayor, colectivo, de la protección de la seguridad y salud en el trabajo<sup>22</sup>.

### *1.1. Reconocimientos obligatorios cuando se constituye un riesgo para terceros.*

Podemos dar cabida a los reconocimientos médicos obligatorios para el control del consumo de alcohol en el trabajo en la segunda de las excepciones al consentimiento. Habrá que valorar en qué situaciones y puestos concretos ese consumo puede constituir un peligro para el trabajador o para terceros.

Como se deriva de la jurisprudencia analizada, no en todos los casos estará justificado un reconocimiento médico, aunque se haya comprobado el efectivo consumo de alcohol, puesto que puede ocurrir que el puesto ocupado por el trabajador no revista de ningún riesgo o peligro que pueda verse magnificado por el consumo de alcohol en el mismo. Ejemplo claro de este supuesto es el analizado anteriormente con base en la STC de 15 de noviembre de 2004 (RTC2004\196) al entender la Sala que el consumo de alcohol o drogas en el puesto de trabajo ocupado por la demandante (facturación y billetes) no era un factor que pudiese agravar ninguno de los riesgos específicos relacionados con su puesto de trabajo ni generar nuevos riesgos, tanto para ella como para terceros.

En la práctica, no obstante, se presentan situaciones en las que puede ser difícil determinar si se está ante alguno de los supuestos en los que la presencia de un riesgo para el trabajador o para terceros puede justificar la realización de reconocimientos médicos de manera obligatoria.

El Tribunal Constitucional ha señalado que debe realizarse una interpretación restrictiva de estos supuestos excepcionales. Sin embargo, en ocasiones la jurisprudencia ordinaria está realizando una interpretación más extensiva. Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo en su sentencia de 28 de diciembre de 2006 (RJ2007\1503), señala que el propio Tribunal Constitucional “ha sostenido que tal derecho `no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido

---

<sup>22</sup> Vid. STC, Sala Primera, sentencia de 15/11/2004 (RTC\2004\196).

esencial del derecho”<sup>23</sup>. Se desprende de esto que, el derecho a la intimidad personal protegido con la necesidad de consentimiento para la realización de los reconocimientos médicos que vienen establecidos por el art. 22 LPRL, no quedaría violado en caso de imponer ciertos límites a esa libertad de otorgar o no el consentimiento, siempre que dichos límites sean consecuencia de “deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula y la eventual limitación del derecho se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses”.

Todo esto es visible en los diferentes casos derivados de la aplicación de la obligatoriedad de los reconocimientos médicos por parte del empresario. Es más, en esta misma sentencia se entiende que los reconocimientos médicos se podrán establecer como obligatorios, incluso en el momento previo a la contratación, cuando esto venga pactado por la representación de los trabajadores y recogido en el convenio colectivo. Añade a continuación que estos acuerdos serán válidos siempre que “se respete la dignidad y la confidencialidad de la salud del trabajador, y tengan por objeto vigilar el estado de la salud de los trabajadores `en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

#### 1.1.1. Puestos de trabajo en los que se aplica la excepción al consentimiento.

Como se ha establecido en el desarrollo del trabajo, no en cualquier puesto el consumo generará un riesgo para el resto de trabajadores, y esto habrá que tenerlo en cuenta a la hora de utilizar las diferentes herramientas a nuestra disposición. Hay puestos de trabajo en que, por sus especiales características, está en juego la seguridad y la salud de terceros, y es en esos puestos donde se podrán tomar medidas más intrusivas con el fin único de garantizar la seguridad y la salud de los terceros que pueden verse afectados por el consumo de alcohol por parte del trabajador.

Véase, por ejemplo, el caso de los pilotos y controladores aéreos. En estos puestos la concentración plena del trabajador, haciendo uso de sus facultades de manera total y con una actuación cuidadosa en el desarrollo de sus funciones, será determinante para el desarrollo su labor de forma segura, sin poner en riesgo a aquellas personas que se pueden ver directamente afectadas por sus decisiones. En este tipo de puestos, un consumo de alcohol provocaría una merma de las capacidades mentales del trabajador, y esa reducción de su concentración y su capacidad de reacción ante los incidentes que pueden acaecer en el desarrollo de sus funciones puede provocar daños irreparables en

---

<sup>23</sup> Vid. STC de 09/05/1994 (RTC1994\143) y STC de 28/02/1994 (RTC1994\57)

los usuarios del servicio que facilitan. Por tanto, se deberá tener especial cuidado con las condiciones en las que estos trabajadores prestan sus servicios, y ante la sospecha de un compañero o del empresario de que un trabajador de estos puestos puede haber consumido alcohol, habrá que poner en marcha una serie de medidas para asegurar que el trabajador está en sus plenas capacidades para desarrollar su trabajo. Se podrá recurrir aquí incluso a los diferentes análisis para la detección del consumo de alcohol que, como hemos visto, deberán ser realizados por personal médico, guardando siempre la confidencialidad ante los datos obtenidos de dicho reconocimiento, pero estableciendo la aptitud o no en un determinado momento de ese trabajador para desarrollar su trabajo.

Se considera así que, en caso de sospecha del consumo, no será necesario el consentimiento previo por parte del trabajador para la realización de la prueba, puesto que nos encontraríamos ante una de las excepciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, ya que está en juego la seguridad y salud de terceros.

Similar es el caso de los conductores de vehículos, ya sea para el transporte de personas o de mercancías. Un transportista, en el caso de que haya consumido alcohol, supone un peligro para toda la ciudadanía, además de estar incumpliendo una normativa específica como es la de tráfico. También nos encontramos ante un puesto de trabajo de iguales características en cuanto a conductores de maquinaria ferroviaria.

En el sector de la construcción son muchos los riesgos que pueden verse incrementados por un consumo de alcohol por parte del trabajador. En primer lugar, para el propio trabajador, y en segundo lugar, en caso de conductores de maquinaria en obra civil, para el resto de los trabajadores de la empresa. Habría que hacer un estudio detallado sobre los diferentes puestos de trabajo con los que nos encontramos en el sector de la construcción, puesto que hay una gran variedad de riesgos específicos concentrados en un mismo lugar de trabajo, por lo que determinar qué puestos deberán ser tenidos en cuenta a la hora de valorar si el consumo de alcohol puede suponer un riesgo añadido, es materia para un estudio a fondo en este sector.

Muchos más son los puestos en los que un consumo de alcohol puede mermar las capacidades de los trabajadores poniendo en riesgo por ello su propia salud y la de terceras personas, como pueden ser aquellos empleados que desarrollan trabajos en espacios confinados o en altura, o por ejemplo, conductores de carretilla o puente-grúa, más aún cuando el uso de dicha maquinaria se realiza en espacios cerrados (almacenes y naves industriales). Un estudio en detalle de cada uno de los puestos de trabajo

mencionados, así como de la normativa específica de los mismos, e incluso de los convenios colectivos aplicables en los diferentes sectores, incluyendo en el estudio la jurisprudencia existente para consumo de alcohol en puestos de estas características, nos daría la clave para establecer qué medidas serán aplicables y cuales no en cada uno de los supuestos planteados.

### *1.2. Reconocimientos obligatorios en supuestos en los que el consumo de alcohol genera un riesgo únicamente para el propio trabajador.*

El Tribunal Constitucional ha establecido que dicha obligatoriedad del reconocimiento médico solo será imponible al trabajador cuando dicho riesgo afecte también a terceras personas. Es decir, en caso de que el riesgo derivado de la embriaguez del trabajador afecte tan solo al propio consumidor, no se le podrá imponer la realización del reconocimiento médico, puesto que “el trabajador es libre para disponer sobre su salud<sup>24</sup>.

Existen, sin embargo, autores que defienden la potestad empresarial para obligar al trabajador a realizar un reconocimiento médico para la detección del consumo de alcohol en ciertos casos, puesto que no se debe olvidar que, en caso de accidente de trabajo, derivarían una serie de responsabilidades para el empresario<sup>25</sup>.

El problema planteado aquí parte de que, tal y como el Tribunal Constitucional ha señalado, el empresario no puede obligar al trabajador a realizar un reconocimiento médico para la detección del consumo de alcohol en caso de que tenga sospechas de dicho consumo, a no ser que el estado de embriaguez del mismo pueda afectar a la seguridad y salud de terceros. Entonces, si se priva al empresario de la facultad de hacer una vigilancia efectiva y un control real sobre un posible riesgo en el trabajo, y a causa del mismo, el trabajador que se sospecha en estado de embriaguez, sufre un accidente en el desarrollo de sus funciones, en caso de demostrar la efectiva embriaguez del trabajador debería entenderse que dicho daño en el trabajador se ha producido por su propia imprudencia, que tendría la condición de temeraria y, por tanto, el empresario quedaría exento de cualquier posible responsabilidad derivada de dicho accidente.

Es decir, en el momento en el que el empresario no puede, por motivos legales, asegurar ni tomar medidas para proteger al trabajador consumidor de él mismo y de su

---

<sup>24</sup> TALÉNS VISCONTI, E.E., “La vigilancia de la salud del trabajador...” op. cit, págs. 177 y ss.

<sup>25</sup> FERNANDEZ VILLAZÓN, L.A. “Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador.”, en *Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 82, Civitas, Madrid, 1997, págs. 220 y ss.

estado de embriaguez, dicha embriaguez debería ser considerada a todos los efectos, imprudencia temeraria, puesto que, si tal como dice el Tribunal Constitucional, “el trabajador es libre para disponer sobre su salud”, es el propio trabajador el que asume los riesgos que se derivan de su estado de embriaguez en el trabajo.

## **2. Posibles medidas clínicas para la detección del consumo de alcohol en el trabajo.**

Antes de empezar a valorar las medidas que pueden ser usadas para la detección del consumo de alcohol por parte de un trabajador en el ámbito laboral, debemos hacer un breve comentario al concepto de embriaguez tal y como es entendido por la jurisprudencia.

Según la definición recogida por la RAE (Real Academia de la Lengua Española), la embriaguez es definida como una “turbación pasajera de las potencias, exceso con que se ha bebido vino o licor”. Es decir, se entiende por embriaguez el estado de enajenación, la pérdida de las capacidades físicas o mentales propias de la persona en un estado normal, que viene causado por una ingesta de algún tipo de licor.

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial establece cierta diferencia entre la embriaguez habitual y el bebedor habitual, puesto que “no se castiga el consumir alcohol, sino un eventual efecto derivado de dicho consumo, uno de los estados a los que puede conducir la ingestión de bebidas alcohólicas: la embriaguez”<sup>26</sup>. Cabe señalar que la jurisprudencia no establece en las diferentes sentencias al respecto un grado mínimo, una norma genérica sobre la cantidad de alcohol consumida, que suponga la embriaguez como consideración objetiva. Es decir, no establece el grado de alcohol consumido como el hecho sancionable en sí, sino los efectos causados por dicho consumo en función de los cuales se considerará la conducta como sancionable o no<sup>27</sup>.

Muchos son los instrumentos que pueden ser usados por el empleador con el fin de demostrar el consumo de alcohol por parte de uno de los trabajadores a su servicio, siempre y cuando este consumo pueda suponer un peligro para terceros, ya que, como hemos visto anteriormente, en caso de que el peligro generado afecte tan solo al

---

<sup>26</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo. Del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador*. Wolters Kluwer España, Madrid, 2013 pág. 59. Vid. también STSJ Navarra de 30/04/1993 (AS 1278) y STSJ Canarias, Las Palmas, de 13/06/1996 (AS 2445)

<sup>27</sup> Volviendo a la sentencia del Tribunal Constitucional de 15/11/2004 (RTC\204\196), en la que el tribunal considera que el estado de la trabajadora no afecta a los riesgos relacionados con su puesto de trabajo, por lo que no es oportuno la realización de la prueba de orina con el fin de detectar el consumo de diferentes sustancias.

trabajador afectado por el consumo, entiende el Tribunal Constitucional, que el trabajador es libre para disponer sobre su salud, por lo que no se le podrían realizar ciertas pruebas sin su consentimiento. A continuación, y puesto que las normas relativas a la vigilancia de la salud se encuentran sometidas al principio de proporcionalidad y establecen que siempre ha de ser usada la prueba que resulte menos intrusiva con la que se puedan obtener los resultados buscados, se estudiarán las diferentes herramientas a disposición del empleador.

Comenzaremos para ello por las que entendemos como “menos intrusivas”, para ir aumentando el nivel de las pruebas en función de los diferentes casos que podemos encontrar en el ámbito laboral.

### *2.1. Elementos de verificación indirectos: observación.*

La primera medida para verificar el consumo de alcohol es la mera observación. Esto es, cuando tenemos un trabajador que ha consumido alcohol y, por la simple observación de su comportamiento, es obvio que el consumo se ha realizado y que sus capacidades se han visto afectadas por el mismo, pudiendo este estado generar situaciones de peligro dentro de la empresa.

Señala Fernández Domínguez en su obra varios comportamientos que pueden dar lugar a la sospecha de que se ha producido el consumo en un trabajador. Por ejemplo, la necesidad de ayuda de otros compañeros para mantener el equilibrio o la necesidad del trabajador de abandonar el lugar de trabajo por su estado, ya sea por voluntad propia o por orden de un superior que sea aceptada por este. Hay que destacar aquí que, si ante la observación de este estado el empleador permite al trabajador continuar realizando sus labores, se sobreentiende que lo considera apto para la realización de su trabajo, por lo que su estado de embriaguez no es condicionante a la hora de desarrollar sus funciones con cierta normalidad<sup>28</sup>.

En relación a qué signos visibles pueden ser tomados en cuenta como prueba en caso de embriaguez, la doctrina jurisprudencial rechaza como tal los testimonios, en cuanto que solo afirmen “que el empleado ‘estaba un poco colocado’, ‘se mostraba

---

<sup>28</sup> Vid. STSJ Castilla y León, Valladolid de 28/03/2000 (AS 1447), en la que se niega que “el hecho de acudir embriagado al puesto de trabajo y ponerse a realizar las tareas propias de sus funciones, tal y como figura en los hechos probados, constituye la infracción muy grave del artículo 31.14ª en relación con el 30.9ª, a cuyo tenor podrá ser considerada falta muy grave la imprudencia en acto de servicio cuando implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.”

alegre, o `estaba raro’<sup>29</sup>. Sin embargo, en otras sentencias vemos como se da importancia a comportamientos más concretos. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª), en su sentencia de 21 de marzo de 2006 (JUR2006\255141), ha señalado que un trabajador mostraba signos de embriaguez, detallando por tales que “se encontraba en medio de la carretera, con los pantalones y prendas interiores bajadas, exhibiendo públicamente sus nalgas, gritaba obscenidades y estaba muy nervioso y acelerado”. Añade en el mismo párrafo que, horas después, se le encontró “en medio de la calle, interrumpiendo el tráfico, y realizando movimientos impulsivos con la escoba y recogedor de un compañero”. En otras muchas sentencias encontramos más ejemplos concretos sobre qué situaciones son consideradas como embriaguez<sup>30</sup>. En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de abril (JUR2005\111081) en la que los hechos constatados en la observación de la embriaguez del trabajador son mucho más claros o graves que los anteriormente mencionados, dice la sala que se encuentra en estado de embriaguez aquella persona “bajo los efectos de bebidas alcohólicas, que causa ausencia de consciencia y la desinhibición y la pérdida de control de los actos”<sup>31</sup>, refiriéndose por tales a los actos propios desarrollados por el trabajador en un estado normal. Pero, como hemos expuesto, no basta con una apreciación por los testigos de que “se mostraba raro” como prueba de la embriaguez de un trabajador.

Por tanto, en caso de sospecha de que un trabajador haya consumido una cantidad de alcohol que le imposibilita para realizar las labores relativas a su puesto de trabajo, no bastará con un testimonio en cuanto a comportamientos inexactos y poco recriminables. En estos casos, se tendrán que tomar medidas más intrusivas para comprobar que el estado del trabajador, a causa de un cierto consumo de alcohol, le

---

<sup>29</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo...* op. cit. pág. 63. Vid. también STSJ Canarias, Las Palmas de 20/02/2006 (AS885), STSJ Baleares de 30/10/2006 (JUR 15192/2007), STSJ Madrid, de 05/04/2005 (JUR 111081) y STSJ Canarias, Las Palmas de 13/06/1996 (AS 2445)

<sup>30</sup> Vid., como ejemplo, la STS (Sala de lo Social) sentencia de 29/05/1986 (RJ\1986\2748) en la que la sala señala que “el trabajador extrajo, de forma airada, un cuchillo que llevaba en el bolsillo colocándolo encima de la mesa y dijo que quien dijera aquello, lo iba a matar”. Trata aquí el tema de las amenazas realizadas por un trabajador a otros en estado de embriaguez; aunque acaba declarando el despido como improcedente, siendo este otro tema de discusión que se estudiará más adelante. Vid. también STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección Única) sentencia núm. 968/2003 de 25/03/2003 (JUR\2003\137372), en la que se acepta como prueba de la embriaguez del trabajador causante del acto de despido un “fuerte olor y contestaciones `faltosas”.

<sup>31</sup> Vid. también STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) sentencia de 24/05/2005 (JUR\2005\169147), STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) sentencia de 28/03/2000 (AS\2000\1447); así como FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo...* op. cit., pág. 63.

imposibilita para realizar las labores de su puesto.

En caso de que la mera observación muestre una serie de estados en los que el trabajador no controla sus actos y se comporta de forma indudablemente sancionable, cuando por la mera observación se determine el verdadero estado de embriaguez del trabajador, se podrán tomar una serie de medidas como obligarle a abandonar su puesto de trabajo, sancionarlo o, incluso en algunas circunstancias, despedirlo. Sin embargo, tal y como señala Fernández Rodríguez, se trata de “una conducta `que solo puede ser estimada como probada de manera indirecta´, con todos los problemas inherentes a esta vía de acreditación”<sup>32</sup>. Esto es así, incluso cuando ha sido realizada “exploración física por el médico de la empresa”, siempre y cuando dicha exploración se limita a la mera observación, sin realizar ninguna prueba más determinante en relación a la ingesta de alcohol por parte del trabajador.

## 2.2. Medidas de verificación directa.

### 2.2.1. Encuestas y test.

Como segunda medida para comprobar el estado de embriaguez de un trabajador del cual sospechamos, ha consumido alcohol y dicho consumo puede afectar a sus funciones en el trabajo, nos encontramos con diferentes test y encuestas que se le pueden realizar. Hay muchos test o encuestas a los que acudir; sin embargo, aquí vamos a comentar las diferentes utilidades de los tres más populares y considerados como más fiables por los expertos.

El primer cuestionario a tener en cuenta en el ámbito laboral, “por su gran utilidad a la hora de detectar casos de alcoholismo encubierto, así como su alto grado de sensibilidad y especificidad”<sup>33</sup> en dicho ámbito, es el Test MALT (Münchener Alkoholismus Test). Este test es mixto, lo que significa que debería ser completado en parte por el trabajador afectado y en otra parte por el médico de empresa. Es un test que puede ser usado tanto de manera preventiva como en caso de sospechas de consumo, puesto que en caso de obtenerse de él un resultado positivo, se estarían identificando individuos con riesgo de dependencia al alcohol o personas con alcoholismo<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo...* op. cit., pág. 68 y ss.

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo...* op. cit., pág. 67

<sup>34</sup> GIMENEZ, S. “Cuestionario MALT para diagnosticar dependencia al alcohol o alcoholismo.” En *Artículos de Medicina 21*. Ediciones Farmavet. Vid. también RODRÍGUEZ MARTOS, A. “Utilidad del Münchener Alkoholismus Test (MALT) en el diagnóstico de alcoholismo.” en *Atención Primaria*, 1993, núm. 11, págs. 185-193.

Los expertos consideran el test MALT como uno de los más fiables, debido a su “brevedad, fácil manejo (operatividad), y por la especificidad y sensibilidad derivadas sin duda de su doble composición (parte objetiva y subjetiva)”<sup>35</sup>. Por otra parte, este test clasifica sus resultados en tres grupos, y esta clasificación puede resultar muy útil a la hora de seleccionar las medidas preventivas a tomar en la empresa: a) Menos de 6 puntos, no existe peligro de alcoholismo, b) entre 6 y 10 puntos, sospecha de alcoholismo y c) 11 o más puntos, alcoholismo confirmado. Mediante esta agrupación de resultados, se puede decidir tomar unas medidas u otras, independientemente de que el test se haya realizado de manera anónima a toda la plantilla o tan solo a ciertos trabajadores de los cuales exista sospecha sobre su consumo de alcohol en la empresa. Cabe destacar la utilidad de este cuestionario en aquellos casos de dependencia encubierta<sup>36</sup>.

Otro de los test más conocidos y con gran utilidad para la detección precoz del consumo de alcohol dentro de la empresa es el Test CAGE (Cutting down, Annoyance by criticism, Guilty feeling and Eye Open). Se considera que es la escala más conocida y está validada en diferentes contextos. Además, “ha mostrado ser tan bueno como los marcadores bioquímicos para identificar la dependencia de alcohol”<sup>37</sup>. Este cuestionario destaca por ser muy sensible y específico y por estar formado por cuatro sencillas preguntas que abordan “la crítica social, los sentimientos de culpa, la ingesta matutina y la necesidad percibida de abandonar el consumo”<sup>38</sup>. La valoración del resultado se realiza en función de la respuesta que el trabajador da a las cuatro preguntas planteadas. Así, la respuesta afirmativa a dos o más de las cuestiones será considerada como una alta probabilidad de consumo abusivo de alcohol.

Consideramos que este test puede ser muy útil en el ámbito laboral, siempre y cuando se pretenda estudiar un consumo *abusivo*, puesto que no detecta posibles

---

<sup>35</sup> RODRIGUEZ-MARTOS, D. y VÁZQUEZ, S. “MALT (Münchner Alkoholismus Test): validación de la versión española de este test para el diagnóstico del alcoholismo.” En *Revista de Psiquiatría y Psicología Médica*, Tomo XVI, págs. 421-432.

<sup>36</sup> RAMÍREZ SÁNCHEZ, D.C., MARÍNEZ BARROSO, K.A. y ASÚNSOLO DEL BARCO, A., “Abuso de alcohol en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo e instrumentos de valoración aplicables en la vigilancia de la salud.” en *Medicina y Seguridad del trabajo*. 2011, núm. 57, págs. 190-209.

<sup>37</sup> CAMPO-ARIAS, A., BARROS-BERMÚDEZ, J.A. y RUEDA-JAIMES, G.E. “Propiedades psicométricas del cuestionario CAGE para consumo abusivo de alcohol: resultados de tres análisis.” en *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol.38, núm. 2, 2009, págs. 294-303. Vid. también PÉRULA DE TORRES, L.A., CARMONA-TAMAJÓN, V. y MONTERO PÉREZ-BARQUERO, M., “Validación del Münchner Alkoholismus Test Subjektiv para el diagnóstico de alcoholismo en población adulta.” en *Revista Atención Primaria*, 2009, núm. 41, págs. 446-452.

<sup>38</sup> CAMPO-ARIAS, A., et. al. “Propiedades psicométricas...” op. cit. pág. 297

consumidores ocasionales, sino que un resultado positivo de este cuestionario nos marcaría directamente un consumo excesivo, entendiéndose por tal la existencia de un problema de alcoholismo.

Por último, nos encontramos con otro test que puede ser interesante a la hora de prevenir o poner medidas de seguridad ante el consumo de alcohol en la empresa. Se trata del test AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test). Este test fue redactado por la OMS en 1982 y es eficaz tanto para la detección de un consumo de riesgo como de la dependencia alcohólica. Se basa en analizar una serie de trastornos relacionados con un consumo poco responsable de alcohol. Es más específico que los anteriores, y puede resultar más útil a la hora de detectar problemas en el trabajo.

Sin embargo, cualquier resultado en la realización de estas encuestas será solo orientativo. Las tres pueden resultar extremadamente útiles en la empresa como medida de prevención, pero en caso de que los resultados nos hagan sospechar que existe consumo de alcohol en la empresa y eso pueda suponer un riesgo añadido a la actividad laboral, se deberán realizar otro tipo de pruebas para concretar el nivel existente de riesgo, con el objetivo de tomar aquellas medidas que mejor se adapten a la situación de nuestra empresa. Como bien dice Fernández Domínguez, “si bien podrían servir para medir la habitualidad en el consumo de alcohol o drogas, no sitúan este acto y sus repercusiones necesariamente en el lugar de trabajo, y tampoco sirven para objetivar el grado de alcoholismo alcanzado; en segundo término, sus resultados dependen de las respuestas de los trabajadores, y este subjetivismo sin duda hará que sean numerosos los falsos negativos”<sup>39</sup>.

#### 2.2.2. Análisis de niveles de alcohol en aire respirado.

Es un hecho que este tipo de medida resulta mucho más intrusiva que una simple observación del estado de embriaguez o la realización de los diferentes test estudiados como posible herramienta en caso de sospecha del consumo de alcohol.

Sin embargo, se debe tener en cuenta como herramienta, sobre todo en determinados puestos de trabajo en los que, por sus características, otras leyes fuera del ámbito laboral prohíben que sean realizados ciertos trabajos en caso de haber consumido alcohol. Véase, por ejemplo, el caso de aquellos puestos de trabajo en los que se debe conducir un vehículo, ya que la normativa de circulación prohíbe

---

<sup>39</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Alcohol y drogas en el trabajo...* op. cit. pág. 69.

expresamente la conducción en caso de superar una tasa de alcoholemia determinada. Debemos apuntar que esta medida, en principio, no puede ser realizada de forma indiscriminada al inicio del trabajo a la generalidad de los trabajadores. Estamos hablando de una herramienta a utilizar en casos extremos de sospecha del consumo por parte de uno de nuestros empleados.

### 2.2.3. Análisis de orina y sangre.

Tanto el análisis del nivel de alcohol en aire, como los análisis de orina o de sangre, resultan ser extremadamente intrusivos. Sobre todo estos últimos, por lo que, en base a la legislación estudiada anteriormente, no podrán ser utilizados de manera indiscriminada por parte del empresario para la detección del consumo de alcohol en su empresa. Sin embargo, cabe la posibilidad de que, en según qué puesto ocupe el trabajador, pueda ser necesario en momentos puntuales realizar este tipo de prueba más intrusiva.

Debemos recalcar que, el puesto determinado así como las funciones que realiza el trabajador en el mismo, van a ser determinantes para que el empresario pueda hacer uso de estas herramientas en el caso de sospechar del consumo por parte de un trabajador. Retomamos aquí la tan significativa sentencia del Tribunal Constitucional en la que, como se ha explicado anteriormente, se realiza análisis de orina a una trabajadora con el fin de determinar su consumo de diferentes sustancias; prueba esta que, por otra parte, venía acordada en el convenio de aplicación en la empresa. Sin embargo, no siendo la trabajadora correctamente informada de la finalidad de la prueba, y en base al puesto ocupado por ella y sus funciones, estima la sala que el despido es nulo y que el reconocimiento médico que se le realizó estaba vulnerando su intimidad personal. Además no se cumplió con el requisito del consentimiento que, como ya se ha estudiado, para que sea válido legalmente, deberá estar correctamente informado<sup>40</sup>.

Hay que tener en cuenta también que la jurisprudencia no es clara en cuanto a cuál debería ser el límite de consumo para diferentes puestos en los que, por sus características, está en riesgo la salud de terceras personas y no solo la del propio trabajador. La legislación laboral no ha regulado nada en cuanto a este tipo de aspectos, y tampoco lo ha hecho la legislación específica de diferentes sectores de producción. Es por esto que en ocasiones, aspectos relacionados con el consumo de alcohol y otras

---

<sup>40</sup> STC (Sala Primera) Sentencia de 15 de noviembre de 2004. (RTC2004\196)

sustancias en el trabajo, viene regulado en convenio colectivo, como puede ser el caso de la STC de 15 de noviembre de 2014 (RTC2004/196).

Por ejemplo, en la normativa interna del Servicio Médico de Iberia, una de las recomendaciones que se dan a los pilotos para seguir antes de la realización del reconocimiento médico por el cual obtienen el certificado correspondiente que les autoriza a volar es “no ingerir productos tóxicos (alcohol, tabaco, medicamentos y drogas)”, así como que “la cena anterior será discreta en cantidad y sin alcohol”. Sin embargo, no habla de que en las pruebas realizadas se vaya a hacer un análisis para detectar el posible consumo de estas sustancias. Por otra parte, el resultado de esos análisis no deja de ser ocasional, es decir, relativo a un momento específico. Por el hecho que al realizar el reconocimiento médico el resultado sea positivo o negativo al consumo de alcohol, no se puede hablar de embriaguez en el trabajo, puesto que esto hace referencia a un estado puntual, en un momento determinado, y, tal como marca la normativa de vigilancia de la salud, solo controlable mediante pruebas médicas obligatorias cuando dicho estado ponga en peligro la salud del propio trabajador o la de terceros. Así, tanto los análisis de nivel de alcohol en aire como los de sangre o de orina para la detección de consumo de alcohol, deberán ser herramientas que se usen de forma muy puntual, y siempre con base en una sospecha previa de consumo que, además, genera un riesgo o peligro para la salud de terceros en el trabajo.

### **3. Programas empresariales de prevención, asistencia y rehabilitación de trabajadores consumidores de alcohol.**

Una medida muy poco utilizada que, sin embargo destaca por su marcado carácter preventivo y que actuaría dentro de la empresa de forma muy poco intrusiva, sería el desarrollo de Programas de prevención, asistencia y rehabilitación de trabajadores consumidores de alcohol en las empresas.

Este tipo de programas debería formar parte del sistema preventivo implantado en la empresa. Es decir, al igual que las empresas cuentan con un Plan de Emergencias en el que se especifica cómo actuar en caso de emergencia, y las distintas acciones a realizar para la prevención de ciertas situaciones (formación a trabajadores, creación de equipos de intervención, etc.), se debería implantar en la empresa un Plan de prevención del consumo de alcohol, en el que se especifique cómo se va a actuar para prevenir este problema y las pautas de actuación ante la posible aparición de un trabajador

consumidor de alcohol, ya sea un consumo esporádico o habitual.

Varios son los marcos establecidos por los diferentes entes gubernamentales para poder sentar las bases de este tipo de programas. Por ejemplo, la *Estrategia en materia de Lucha contra la Droga 2013-2020* o el *Plan de Acción 2009-2012* desarrollados por la Unión Europea. Además, nos encontramos con otros documentos oficiales en los que se habla de este tipo de acción, a los que se irá haciendo mención a lo largo del presente capítulo.

En las Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el Tratamiento de las Cuestiones Relacionadas con el Alcohol y las Drogas en el Lugar de Trabajo se establece, por ejemplo, que “el empleador debería definir por escrito la política de la empresa relativa a los problemas vinculados al consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo.” Además, establece el contenido mínimo que deberíamos encontrar en relación a dicha política<sup>41</sup>.

Se habla también sobre la implantación de programas de información a todos los niveles de la empresa (mandos intermedios, dirección y representantes de los trabajadores), haciendo mención a la información que debería facilitarse en dichos programas. Por último, plantea en su punto octavo, la elaboración, contenido e implantación de los Programas de Asistencia, Tratamiento y Rehabilitación.

También se debe tener en cuenta, a la hora de desarrollar uno de estos planes, la NTP 780 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>42</sup>, en el que describe las características que debe tener un programa de ayuda al empleado (a partir de ahora EAP).

Según UGT, un plan de prevención de consumo de alcohol y drogas en el trabajo debe tener una parte formativa de cara a los trabajadores sobre los riesgos derivados del consumo en el trabajo, así como de las consecuencias que pueden derivarse de dicho consumo. También debería contener una serie de medidas participativas, en la que los trabajadores actúen de manera activa, o al menos tengan las herramientas suficientes para hacerlo, dentro de la empresa<sup>43</sup>.

El esquema que debe seguir un Plan de Prevención del consumo de alcohol y

---

<sup>41</sup> Vid. la *Recomendación Práctica de la OIT sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra, 31 de enero de 1995 en su punto 3.2.

<sup>42</sup> SOLÉ, M.D., BALDUQUE ALONSO, M., *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales*. NTP 780, Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo.

<sup>43</sup> UGT, *Drogodependencia y adicciones: prevención en el ámbito laboral*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2012, pág. 48.

drogas en el trabajo será el siguiente:

- Política empresarial y objetivos: incluyendo una descripción de la política de la empresa ante el consumo de drogas. Se debe partir de la base de que, para que estos planes cumplan su función preventiva, el objetivo clave y la política de la empresa no deberá centrarse en la sanción sino en la reducción de causas y consecuencias del consumo de alcohol de drogas en el ámbito de la empresa.
- Objetivos concretos del plan: estableciendo los objetivos básicos que cualquier plan de este tipo debe tener. En concreto, UGT plantea como objetivos básicos los siguientes: a) Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol, b) Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, en el cumplimiento de las políticas y normas establecidas en el Plan, c) Proporcionar información, asesoramiento y tratamiento a los trabajadores afectados por este tipo de problemas, con el fin de que puedan reintegrarse en el medio socio-laboral, d) Prevenir y reducir la accidentalidad laboral, e) Mejorar la productividad y la calidad del trabajo, f) Reducir el absentismo y g) Armonizar las relaciones laborales<sup>44</sup>.
- Desarrollo del plan de acción: incluirá un Programa de Prevención. Dicho programa deberá contener las medidas formativas e informativas que se van a tomar en relación al consumo de alcohol y drogas, de forma que se facilite a los trabajadores toda aquella información relativa al consumo que puedan necesitar para conocer los riesgos derivados de este problema. Si les formamos sobre los riesgos mecánicos presentes en la empresa, o sobre la protección en caso de incendios, también se les debería formar en relación al consumo de alcohol en el trabajo y sus consecuencias. Hay que tener en cuenta, que un trabajador bien informado sobre este problema se convierte en una gran herramienta preventiva, puesto que no dejará que un compañero ponga en peligro su salud si cree que ha consumido alcohol. Esto hará que se eviten situaciones de riesgo sin la necesidad de una intervención directa por parte de la organización.

Además, puesto que la base de estos programas es solucionar un riesgo y evitarlo, sin tomar medidas drásticas como herramienta inicial en el caso de un trabajador consumidor, este desarrollo del plan deberá contener también un Plan de Atención y Reinserción Laboral, facilitando al trabajador consumidor las herramientas

---

<sup>44</sup> UGT, *Drogo dependencia...*, op. cit. pág. 51.

necesarias para afrontar este problema.

Establece aquí UGT que, “la finalidad principal de este Programa se establece en proporcionar a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo<sup>45</sup>”. Es importante señalar que estamos hablando de consumidores habituales de alcohol, puesto que en caso de que el problema sea un consumo puntual por parte de un trabajador, las medidas a tomar deberán ser otras, establecidas dentro de este Plan de Acción en la política de la empresa ante el consumo. Hay que tener presente que al tratarse de un consumo puntual, no será necesaria una intervención a gran escala para eliminar el consumo, sino más bien un toque de atención o, en caso de reincidencia sin llegar a ser un consumo habitual, se deberán plantear otro tipo de medidas.

La política de actuación en los diferentes casos de consumo habitual o consumo esporádico por parte de la empresa, deberá ser clara y conocida por todos los integrantes de la organización, y en caso de existencia de representantes de los trabajadores, su colaboración y participación a la hora de redactar y plantear estos programas será clave para un correcto uso de dichas medidas y para una buena acogida de esta herramienta por parte del resto de trabajadores de la empresa.

---

<sup>45</sup> UGT, *Drogodependencia...*, op. cit. pág. 51.

## V. BIBLIOGRAFÍA.

- Alarcón Caracuel, M.R., “Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores.”, en OJEDA, A., ALARCÓN CARACUEL, M.R., et. al. (Coord.) *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*. Aranzadi, Pamplona, 1996.
- BERNARDO JIMÉNEZ, I., “Vigilancia de la salud de los trabajadores: los reconocimientos médicos.”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 20/2002, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2002.
- CAMAS RODA, F. *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales*. La Ley, Madrid, 2002.
- CAMPO-ARIAS, A., BARROS-BERMÚDEZ, J.A. y RUEDA-JAIMES, G.E. “Propiedades psicométricas del cuestionario CAGE para el consumo abusivo de alcohol: resultados de tres análisis.” en *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 38, núm. 2, 2009, págs. 294-303.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., “Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos.” en *Revista Jurídica de Castilla y León*, Vol. 16, núm. 1, Enero-Junio 2008, págs. 81-108.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *La vigilancia de la salud de los trabajadores*. Eolas Ediciones, León, 2009.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *Alcohol y drogas en el trabajo. Del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador*. Wolters Kluwer España, Madrid, 2013.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., “Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador (comentario al art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales)”, en *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 82, 1997, págs. 221-246
- GIMENEZ, S. “Cuestionario MALT para diagnosticar dependencia al alcohol o alcoholismo.” en *Artículos de Medicina 21*. Ediciones Farmavet.
- GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *La vigilancia de la salud en el centro de trabajo*. Tecnos, Madrid, 2003.
- GONZÁLEZ CABALLERO, J., “Las drogas en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales.”, en *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en*

- la Administración Pública*. Vol. 1, núm. 7, Enero-Junio 2007, págs. 18-23.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. “La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales.”, en *Colección Estudios*, núm. 125, Madrid, 2002, págs. 257 y ss.
  - GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. “Una interpretación sobre los límites a la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores.” en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 52/2011/2011, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2011.
  - GONZÁLEZ LABRADA, M., “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la obligación contractual de seguridad e higiene: significado y contenido.” en *Actualidad Laboral*, 1996, núm. 7/12, págs. 173-198.
  - Goñi Sein, J.L. “Vigilancia de la salud versus protección de la intimidad del trabajador”, en HORTAL IBARRA, J.C., MIR PUIG, S. y CORCOY BIDASOLO, M. (Dir.), *Protección Penal de los derechos de los trabajadores*. Madrid, Edisafer, 2009, Págs. 37-72.
  - Goñi Sein, J.L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B. “El reconocimiento médico de aptitud profesional del aspirante al empleo.”, en ALENZA GARCÍA, J.F. y ARCOS VIEIRA, M.L., (Dir.) *Nuevas perspectivas jurídico-éticas en derecho sanitario*. Ed. Aranzadi, Pamplona, 2014, págs. 301-336.
  - GUERRERO PUPO, J.C., et. al. “Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información.”, en *Acimed: revista cubana de los profesionales de la información y la comunicación en salud*, Vol. 12, núm. 6, 2004, págs. 3-24.
  - LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P. “La vigilancia de la salud de los trabajadores. La sentencia del tribunal constitucional de 15 de noviembre de 2004”, en *Revista Información Laboral-Jurisprudencia*, núm. 16, 2004, págs. 2-13.
  - MONEREO PÉREZ, J.L. et. al. *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*. Editorial Comares, Granada, 2004.
  - MONTROYA MELGAR, A. et. al. *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2009.
  - NAVARRO NIETO, F. “Los reconocimientos médicos como instrumentos de vigilancia de la salud laboral: condicionantes legales y jurisprudenciales.” en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11/2012, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012.
  - PEDROSA ALQUÉZAR, I., “El concepto de salud laboral y vigilancia de la salud.”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6/2000, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2000.

- PÉRULA DE TORRES, L.A., CARMONA-TAMAJÓN, V., et. al. “Validación del Münchner Alkoholismus Test Subjektiv para el diagnóstico de alcoholismo en población adulta.” en *Atención Primaria*, Núm. 41, 2009, págs. 446-452.
- RAMÍREZ OLMEDO, A.N., “Identificación precoz de bebedores de riesgo en empleados públicos de la provincia de Cádiz”, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2010, Vol. 56, núm. 219, págs. 132-146
- RAMÍREZ SÁNCHEZ, D. et. al. “Abuso de alcohol en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo, e instrumentos de valoración aplicables en la vigilancia de la salud”, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2011, Vol. 57, núm. 224, págs. 190-209.
- Recomendación OIT 171 de 1985. *Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo*.
- RODRÍGUEZ-MARTOS, A. “Utilidad del Münchner Alkoholismus Test (MALT) en el diagnóstico de alcoholismo.” en *Atención Primaria*, 1993, núm. 11, págs. 185-193.
- RODRÍGUEZ-MARTOS, A. y SUÁREZ VÁZQUEZ, R. “MALT (Münchner Alkoholismus Test): validación de la versión española de este test para el diagnóstico del alcoholismo.” en *Revista de Psiquiatría y Psicología Médica*. Tomo XVI, págs. 421-432.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I. “Comentario al artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.” en *Estudios y Comentarios Legislativos, Civitas*. Ed. Aranzadi, Diciembre 2008.
- SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.
- SALCEDO BELTRÁN, M.C. *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos.”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, págs. 181-202.
- SERRANO GARCÍA, J.M. “El derecho a la intimidad en los reconocimientos médicos de la LPRL desde los pronunciamientos del Tribunal Constitucional.” en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Junio 2010, nº72, págs. 24-30.

- TALÉNS VISCONTI, E.E., “La vigilancia de la salud del trabajador y el respeto a su intimidad en el supuesto de consumo de drogas.”, en *Revista Española de Drogodependencias*, 2013, núm. 38 (2), págs. 177-190.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Los reconocimientos médicos: su obligatoriedad y sus consecuencias.” en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Junio 2007, núm. 39, págs. 18-24.
- VALLEJO, R. y LAFUENTE, V., *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Prensas Universitarias de Zaragoza, Zaragoza, 2010.

## **VI. SENTENCIAS CONSULTADAS.**

- STC (Sala Primera) de 15 de noviembre de 2004, (RTC\2004\196)
- STS (Sala de lo Civil) de 20 de octubre de 2011, (RJ2012\424)
- STS de 30 de junio de 2010, (RJ2010\6775)
- STS de 17 de julio de 2007, (RJ\2007\8300)
- STS de 28 de diciembre de 2006, (RJ\2007\1503)
- STS de 29 de mayo de 1986, (RJ\1986\2748)
- STSJ (C. Valenciana) de 21 de marzo de 2006, (JUR\2006\255141)
- STSJ (Galicia) de 24 de mayo de 2005, (JUR2005\169147)
- STSJ (Madrid) de 5 de abril de 2005, (JUR2005\111081)
- STSJ (Castilla y León, Valladolid) de 21 de marzo de 2005, (AS\2005\442)
- STSJ (Andalucía, Granada) de 25 de marzo de 2003, (JUR2003\137372)
- STSJ (Castilla-La Mancha) de 18 de mayo de 1999, (AS1999\2264)