

**La drogodependencia y el
alcoholismo en el mundo laboral:
aspectos legales**

ADICCIONES

- ALCOHOL
- DROGAS Y SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES O PSICOTRÓPICAS ("ABUSO DE MEDICAMENTOS") Canabis, cocaína, drogas de síntesis, tranquilizantes,
- OTRAS.....

Una investigación sobre las drogas en el mundo laboral,
(Fundación de Ayuda Contra la Droga, en el 2001):

- la población laboral presenta unas tasas de uso diario de tabaco mas elevadas que las observadas en la población general (47,3 % por 32,6 % en población general),
- en la población laboral se encuentran importantes prevalencias de consumos abusivos de alcohol (12,3 % en ocupados y 12,9% en parados) muy superiores a las observadas en población general.

Problemas con ese comportamiento.

Los problemas más frecuentes serian de salud, de discusiones y disputas, de disminución de rendimiento laboral y de conflictos familiares

- Tanto la ONU como la OIT y la OMS: preocupación ante la gran incidencia laboral de este problema ya que la mayoría de los consumidores tiene entre 18 y 35 años, son trabajadores y trasladan su comportamiento al centro de trabajo, los resultados son disminución de la productividad la calidad y la competitividad así como de la salud de los trabajadores, aumentado los accidentes y enfermedades profesionales; los costes empresariales; el absentismo; los gastos sociales y sanitarios

CARENCIAS EMPRESARIALES: ¿spa y spp?

La implantación de un programa para la
prevención y la atención del
alcoholismo/drogodependencias

- Los empresarios relativizaban lo evidente: El abuso de consumo de alcohol y las drogas se ha propagado desde ciertos sectores de la juventud urbana no trabajadora, a los trabajadores, mandos intermedios y ejecutivos de las empresas.

Los programas de actuación prácticamente no existen y se resuelven la mayoría de las veces con la desidia o el despido, se contribuye al comportamiento insolidario, agravando las dificultades individuales y familiares, endosando la carga a la comunidad y perjudicando a la propia empresa

ASPECTOS LEGALES

- ***Artículo 54 Despido disciplinario***

“El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”

Se considerarán incumplimientos contractuales

- **f) La embriaguez habitual o toxicomanía si *repercuten negativamente en el trabajo* ***

TRATAMIENTO DEL RIESGO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SALUD LABORAL

PREVISIONES LEGALES: LPRL

- Art. 16 LPRL : evaluación de riesgos y medidas de prevención
- Art. 22: vigilancia de la salud
- Art. 25: trabajadores especialmente sensibles
- Art. 18 y 19: formación e información

GESTIÓN DEL RIESGO EN LA EMPRESA

La implantación de un programa para la prevención y la atención del alcoholismo/drogodependencias

- La detección precoz
- formación del personal de supervisión;
- evaluación
- y finalmente la oferta de tratamiento al trabajador en la empresa o centro de desintoxicación

- Determinación de posibles condiciones de trabajo que inducen a las adicciones (Sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo impuesto, ambigüedad y conflicto de rol, carencias de formación, inestabilidad en el empleo, exceso o falta de responsabilidades, malas condiciones ambientales, acoso u hostigamiento.) : estrés, ansiedad, agresividad...
- Determinación de puesto/s en los que sea obligatorio el reconocimiento médico (dentro de los límites legales) y de las pruebas médicas a las que deberían someterse

- FORMACIÓN
- INFORMACIÓN
- MEDIDAS DE ACTUACION SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES
- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES SENSIBLES (el apoyo social)

TRABAJADORES SENSIBLES

- 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 encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Art. 22 LPR: La vigilancia de la salud de los trabajadores regulada en el artículo 22 de la LPRL, constituye un derecho de los trabajadores y una obligación para los empresarios, manifestación del deber empresarial de protección de aquéllos frente a los riesgos derivados del trabajo

- **Artículo 18.1 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:**

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y ala propia imagen.

LA VOLUNTARIEDAD DE LOS RM

Art. 22 dispone que la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos sólo podrá realizarse, por regla general, cuando el trabajador preste su consentimiento.

El trabajador, por tanto, será libre para decidir someterse o no a los controles médicos, permitiendo, en su caso, exploraciones y analíticas sobre datos corporales. para que sea válido el consentimiento del trabajador sobre un reconocimiento médico, ha de ser un consentimiento informado sobre el alcance y el tipo de pruebas a las que el trabajador vaya a ser sometido y consecuencias

EXCEPCIONES: OBLIGATORIEDAD

- cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
- cuando se busque 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 en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

LÍMITES

- la proporcionalidad al riesgo:
(por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos). Se limitan derechos fundamentales (art. 18 CE)

- la indispensabilidad de las pruebas: por acreditarse ad casum
 - la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así
 - los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado.

- y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable

(pe situaciones de riesgo para la población....)

(no basta el mero interés económico empresarial...)

- Consecuentemente, los límites legales (las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad) quedan vinculados o bien a la **certeza de un riesgo o peligro** en la salud y/o seguridad de los trabajadores o de terceros

La obligatoriedad no puede imponerse, en cambio, si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto para terceros.

El trabajador es libre de disponer de su salud

- *“Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”*

- El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal **médico** y a las autoridades sanitarias
- sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
- El empresario y las personas de prevención serán informados de la aptitud del trabajador para el desempeño de la actividad con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención

CONCLUSIONES

- con carácter general no puede someterse a los trabajadores a reconocimientos médicos que incluyan pruebas para detectar el abuso de **alcohol y drogas**, salvo excepcionalmente
 - imprescindible por riesgo para terceros
 - no existan otras opciones
 - se acredite necesidad objetiva y los motivos médicos
- En otro caso, el consentimiento del trabajador ha de ser informado y expreso *.

Art. 54 ET: *Despido disciplinario*

- **a)** Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- **b)** La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- **c)** Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- **d)** La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- **e)** La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- **f)** La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- **g)** El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

ART. 58 OTRAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

OTRAS CONSIDERACIONES

- La consideración de accidente laboral de un accidente de trabajo ocurrido en la empresa sufrido por un trabajador ebrio, no ha de calificarse como imprudencia temeraria y romper el nexo causal sobre responsabilidades de la empresa.
- La simple negativa a un control de alcoholemia no es causa de despido

“RESPONSABILIDADES LEGALES”

- Responsabilidades penales
- Responsabilidades civiles
- Responsabilidad administrativa-laboral:
infracción administrativa muy grave por
 - a) vulneración del derecho a la intimidad y dignidad personal
 - b) discriminación

- MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN