

## El control del consumo de sustancias tóxicas, alcohólicas o estupefacientes en las relaciones laborales

Oviedo, 19 de noviembre de 2015

El control del consumo de sustancias tóxicas, alcohólicas o estupefacientes en las relaciones laborales



- ❑ Consumo de estas sustancias como parte de la esfera íntima del individuo.
- ❑ Doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos: dos requisitos son imprescindibles cuando se limita el derecho a la intimidad:
  - Recogido en una ley
  - Consentimiento expreso

El control del consumo de sustancias tóxicas, alcohólicas o estupefacientes en las relaciones laborales



Base jurídica para la realización de controles de consumo a los trabajadores:

- Control realizado dentro de la vigilancia de la salud respetando lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El control del consumo de sustancias tóxicas, alcohólicas o estupefacientes en las relaciones laborales



Características de la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL):

- La vigilancia debe ser periódica
- Las medidas deben ser proporcionales
- Se debe respetar la intimidad y la dignidad del trabajador, y toda la información resultante debe ser confidencial
- Resultados sin uso discriminatorio
- Se realizará por personal sanitario competente
- Debe ser consentida por el interesado expresamente, si bien menciona excepciones a la voluntariedad del trabajador

El control del consumo de sustancias tóxicas, alcohólicas o estupefacientes en las relaciones laborales



Debe ser consentida por el interesado expresamente, si bien menciona excepciones a la voluntariedad del trabajador

- Reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
- Reconocimientos con objeto de comprobar si el estado de salud constituye un peligro para la integridad física del trabajador, sus compañeros o terceras personas
- Reconocimientos obligatorios por disposición legal

**Gracias  
por su atención**

**María Luisa Hervías García**

Web: [www.herviasabogados.com](http://www.herviasabogados.com)

e-mail: [despacho@herviasabogados.com](mailto:despacho@herviasabogados.com)

Móvil: 629 500 214

## EL CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS TÓXICAS O ESTUPEFACIENTES DE LOS TRABAJADORES COMO PARTE DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Junto a los requisitos de regulación legal y consentimiento expreso, analizaremos el encaje de este tipo de controles como parte de la vigilancia de la salud, bajo la premisa del respeto a los Derechos Fundamentales del trabajador.

El **artículo 22 LPRL** normaliza la vigilancia de la salud y, como deben desarrollarse las técnicas que la engloban. A continuación resaltamos algunos de sus notas características:

### a) La vigilancia debe ser periódica

El **artículo 22.1 LPRL** cita expresamente que “[...] el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la **vigilancia periódica** de su estado de salud.” Por su parte, el **Real Decreto 39/1997 (RSP)**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su **artículo 37.3. b)** indica que en materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria actuará en las condiciones fijadas por el **artículo 22 LPRL** y, en particular, en su apartado tercero indica que la vigilancia debe ser a **intervalos periódicos**.

### b) Debe ser consentida por el interesado expresamente, si bien menciona excepciones a la voluntariedad del trabajador

El consentimiento del trabajador es una condición impuesta en el mencionado **artículo 22.1 LPRL**. Ahora bien, no siempre el consentimiento del trabajador actúa bajo su completa voluntad. Debemos tener claro que las excepciones reguladas en el **artículo 22.1 LPRL** limitan dicha voluntad. Estas excepciones son tres:

- Reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores

Para supuestos en los que resulta **imprescindible** la realización de reconocimientos médicos para poder estudiar y conocer como las condiciones de trabajo repercuten en la salud de los trabajadores.

- Reconocimientos con objeto de comprobar si el estado de salud constituye un peligro para la integridad física del trabajador, sus compañeros o terceras personas

Se realizan en supuestos en los que el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para sus compañeros, para terceras personas o para ellos mismos.

- Reconocimientos obligatorios por disposición legal

Aunque existe algún sector doctrinal que considera que esta excepción es a través exclusivamente de leyes, lo cierto es que en materia de prevención de riesgos laborales el **artículo 6.1 LPRL** desvirtúa esta posibilidad al remitirse a los Reglamentos para que sean éstos lo que puedan regular.

Esto ocurre, por ejemplo, con el **Real Decreto 286/2006**, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido en su **artículo 11.1** dice que “[...] el **empresario deberá**

llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos **trabajadores**, y estos **someterse** a ésta [...]”. Otro ejemplo es el **Real Decreto 783/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, en su **artículo 40.2** regula que “[...] Los trabajadores expuestos de categoría A **estarán sometidos**, además, a exámenes de salud periódicos [...]”. También queda perfectamente encuadrado en esta excepción el **Real Decreto 1308/2011**, de 26 de septiembre, sobre protección física de las instalaciones y los materiales nucleares y de las fuentes radiactivas en su Disposición final segunda dice “[...] dicho personal,..., podrá ser sometido a controles y análisis preventivos para detectar el consumo de sustancias tóxicas o estupefacientes, mediante la realización de pruebas determinadas bajo la dirección de personal profesionalmente acreditado [...]”.

### c) Las medidas deben ser proporcionales

Las medidas deberán respetar el **principio de proporcionalidad**, así lo recoge el artículo 22.1. LPRL cuando dice “[...] aquellos reconocimientos o pruebas,..., que sean **proporcionales** al riesgo.

Esta exigencia de proporcionalidad respecto de los reconocimientos médicos está residenciada en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) en los siguientes términos: “[...] es necesario constatar si cumple los **tres requisitos** o condiciones siguientes: a) Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (**juicio de idoneidad**); b) si es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (**juicio de necesidad**); c) si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (**juicio de proporcionalidad** en sentido estricto)”.

### d) Se debe respetar la intimidad y la dignidad del trabajador y toda la información resultante debe ser confidencial

La vigilancia de la salud se debe realizar respetando los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a cada ciudadano. Dice el **artículo 22.2. LPRL** “[...] respetando siempre el derecho a la **intimidad** y a la **dignidad** de la persona del trabajador [...]”

Reiterada Doctrina del TC establece, por un lado, que el derecho a la intimidad está vinculado al **derecho a la dignidad** de la persona (**art. 10.1 CE**), lo que implica que terceros no pueden hacer injerencias, bien con acciones o con el conocimiento, en un ámbito que le es propio y reservado a la persona; pues es necesario para que en la esfera personal, de la vida privada e íntima se mantenga una calidad mínima de la vida humana; y por otro lado, que **el derecho a la salud queda comprendido en el derecho a la integridad personal** (STC 35/1996 de 11 de marzo, FJ3).

El TC se ha pronunciado sobre la incidencia que la realización de pruebas para detectar el consumo de sustancias tóxicas o estupefacientes tiene sobre el individuo en cuanto a sus derechos fundamentales. Las intervenciones corporales, en sí mismas, puede que no afecte al derecho en cuestión pero sí su **finalidad**, pues a través de ellas se pretende detectar si el trabajador consume sustancias tóxicas o estupefacientes, quedando claro que la pretensión es recabar una información que supone una intromisión en la esfera personal del individuo y en la esfera de la vida privada de la persona porque el conocimiento por la sociedad de que un ciudadano es consumidor habitual de drogas provoca un juicio de valor social de reproche que lo hace desmerecer ante la comunidad, y la **publicidad** del resultado afectaría al ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la intimidad personal.

No vulnera los derechos del afectado a su intimidad (**art. 18.1 CE**) y a su integridad (**art. 15 CE**), siempre que reúna los requisitos delineados por la jurisprudencia, esto es, recogido en una **Ley** y con **consentimiento** expreso. Estos dos requisitos son imprescindibles cuando se limita el derecho a la intimidad tal y como reconoce el **Tribunal Constitucional** y el **Tribunal Europeo de Derecho Humanos** exigiendo que tales limitaciones estén previstas legalmente, lo que implica que la Ley que establezca estos límites sea accesible al individuo siendo previsibles las consecuencias que para él pueda tener su aplicación y respondan a una necesidad social siendo proporcionados para el logro de su propósito.

#### **e) Resultados sin uso discriminatorio**

Los resultados obtenidos en las pruebas que conforman la vigilancia de la salud no pueden ser utilizados para un fin diferente por el que se realizaron, y tampoco como argumento discriminatorio contra la persona que se practicaron las pruebas, tal y como recoge el **artículo 22.4 LPRL** "Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores **no podrán ser usados con fines discriminatorios** ni en perjuicio del trabajador [...]"

La vigilancia de la salud de los trabajadores tiene un **fin preventivo, no selectivo**; reconociendo el **Tribunal Constitucional** en su **Sentencia 196/2004** 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.**"

#### **f) Se realizará por personal sanitario competente.**

El **artículo 22.6 Ley 31/1995** y el **artículo 37.3 Real Decreto 37/1997**, prevén que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores lo realice **personal sanitario cualificado**. Al respecto, la STC 297/1996 de 16 de diciembre FJ 2 alude como requisito derivado de la afectación a la integridad física "[...] **que la práctica de la intervención sea encomendada a personal médico o sanitario**, que en ningún caso suponga un riesgo para la salud y que a través de ella no se ocasione un trato inhumano o degradante [...]. La Doctrina de este Tribunal dice que cuando se practica una intervención corporal se realizará con una serie de exigencias específicas (STC 7/1994 de 17 de enero FJ 3): a) En ningún caso podrá acordarse la práctica de una **intervención corporal** cuando pueda suponer un riesgo o quebranto para su salud; b) la ejecución de tales intervenciones corporales se habrá de efectuar por personal sanitario; c) la práctica de la intervención se ha de llevar a cabo con respeto a la dignidad de la persona.

Por todo lo anterior, **con la realización de controles biológicos para detectar si un trabajador es consumidor de sustancias tóxicas o estupefacientes se está traspasando en principio, la esfera individual e intentando conocer datos e información que son propios del trabajador**, y, por tanto, **se está infringiendo en su derecho a la intimidad personal**. Como hemos visto, este derecho no es ilimitado de forma absoluta, exigiéndose para la realización de dichos controles la **regulación legal y el consentimiento expreso por la persona afectada**, lo que a su vez conlleva que en la **vigilancia de la salud** sea tratado como un caso dentro de la tercera excepción que limita la voluntad del trabajador.