

¿Puede la empresa realizar un test de drogas al empleado tras un accidente laboral?

CEOE pide que las compañías puedan hacer controles tras un incidente

La ley, sin embargo, no lo permite. Las pruebas solo pueden ser preventivas

Pablo Sempere

9 de noviembre de 2018

El número de accidentes laborales, así como su grado de gravedad, no hacen más que aumentar en España. Según los últimos datos que ofrece el Ministerio de Trabajo, entre enero y agosto de 2018 se produjeron un total de 399.312 percances que causaron baja, 13.895 más que en el mismo periodo de 2017. En ellos murieron 419 trabajadores, frente a los 405 fallecidos del ejercicio anterior. El resto de afectados se repartieron entre bajas de carácter leve y de carácter grave.

En este contexto, el candidato a la presidencia de la CEOE, Antonio Garamendi, actualmente vicepresidente de la patronal y presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), ha reclamado esta semana que las compañías puedan hacer pruebas de alcoholemia y controles de drogas a los profesionales implicados en estos sucesos. “No tiene mucho sentido que cuando hay un accidente laboral una empresa no pueda hacer pruebas de alcoholismo o drogadicción a los trabajadores, cuando a todos nos las hacen en la calle si cogemos un coche”, señaló.

La comparación, sin embargo, no es del todo exacta. Los controles médicos en el trabajo, regulados por el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “tienen un objetivo únicamente preventivo, y no pueden hacerse a posteriori. Es decir, si una prueba se realiza después de un accidente, claramente tiene una finalidad distinta”, explica Marga Fernández, socia de laboral del despacho Baker McKenzie. Así lo afirma también Valentín García, socio de laboral del bufete Cuatrecasas, Gonçalves Pereira: “No es una norma totalmente cómoda para que el empresario pueda protegerse tras un accidente, pero a día de hoy la ley se centra en la prevención y no tanto en lo que pasa después”. Además, añade García, en lo relativo al tráfico hay una normativa específica y una autoridad con competencia para realizar estos controles. “Tú, como empresario, no tienes esa facultad”.

Por eso, la petición que lanzan desde la patronal, actualmente “es imposible que pueda salir adelante”, desarrolla Daniel Cifuentes, jefe de laboral del despacho Pérez Llorca. La razón, continúa, es que este tipo de verificaciones chocan por completo con el derecho a la intimidad y a la privacidad del trabajador, un derecho que, recuerda, forma parte de los conocidos como fundamentales. “Cuando el derecho a la privacidad riñe con el empresarial, claramente prevalece el primero”. Esto, además, es aplicable a todas las esferas de la plantilla, apunta Valentín García, “desde los peones hasta los altos directivos de la organización”.

A esto se le suma la entrada en escena del ya vigente Reglamento general de protección de datos (RGPD), que asegura la privacidad y confidencialidad de la información más sensible. En esto, los expertos también se muestran tajantes: “La recolección y tratamiento de datos médicos está muy restringida. La empresa no podría utilizar estos resultados”, esgrime Marga Fernández. Hoy, añade García, “hay mucha vigilancia con todo lo relacionado con la protección, y los datos que tienen que ver con la salud del empleado son especialmente confidenciales. No existen herramientas legales en España para que los trabajadores se sometan a estas pruebas obligados por la empresa”.

A día de hoy hay dos marcos de actuación cuando se produce un accidente. Si fallece un profesional, prosigue el socio de Cuatrecasas, en el lugar se presenta un inspector de trabajo, un juez y la policía forense. “Entre todas las pruebas que se realizan, suele haber algunas de alcohol y drogas. Todo eso suele verificarse”, apunta. Donde el test ya es más complicado es en los casos en los que el accidente no termina en fallecimiento, ya que la normativa no obliga a que se lleven a cabo análisis de sangre ni de orina. “Imagino que es aquí donde a las empresas les podría interesar llevar a cabo este tipo de test, ya que la norma entiende que si hay un accidente, la responsabilidad es de la compañía”, recalca Marga Fernández.

Todas estas pruebas, reflexionan los expertos, solo podrían tener sentido en casos realmente excepcionales, y siempre de forma preventiva, nunca reactiva. “Tendrían que ser controles en situaciones muy específicas y a profesionales muy concretos, como perfiles que trabajen en altura, que manejen maquinaria pesada, que tengan responsabilidad sobre otros empleados...”, cuenta Fernández. Eso sí, apunta Daniel Cifuentes, tendrían que ser pruebas que se realizasen de forma anónima e incluso aleatoria”.

En ese sentido, explica Germán Martínez, asociado principal de laboral en Cuatrecasas, hay algunos colectivos que quieren establecer qué es una actividad peligrosa para poder fijar reconocimientos médicos. Por ejemplo, “los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos, los que trabajan en metalurgia, los que están en riesgo de caídas desde grandes alturas... Pero siempre de forma aleatoria y también preventiva. Todos estos casos son lo más parecido a la propuesta de CEOE que la normativa española recoge”, agrega Martínez.