



Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Curso 2011-2012

“CONSUMO DE ALCOHOL EN EL AMBITO LABORAL”

Amaia Ibarlucea Diéguez.

Tutor:

Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.

2. EL ALCOHOL EN EL AMBITO LABORAL.

- 2.1 Sustancias Psicoactivas.
- 2.2 Características de la adicción.
- 2.3 Tipos de consumo.
- 2.4 Origen del consumo de sustancias. Factores de riesgo y de protección.
- 2.5 Datos de interés.

3. LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPRESARIO.

- 3.1 Marco normativo general de la obligación de prevención.
- 3.2 Vigilancia de la salud y Planes de Prevención.
- 3.3 Posibilidades de actuación empresarial: el despido disciplinario.

4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTES.

- 4.1 Accidente de trabajo. Art.115 de LGSS
- 4.2 Recargo de Prestaciones.
- 4.3 Responsabilidad Civil.

5. CONCLUSIONES.

6. ANEXOS.

7. BIBLIOGRAFIA.

1. INTRODUCCIÓN.

Abordar la problemática del consumo del alcohol en el ámbito laboral como tema de estudio, exige un cierto grado de atrevimiento, ya que no es un tema fácil dado el recelo a intervenir por temor de conculcar derechos y garantías de respecto a la intimidad y confidencialidad de datos relativos a la salud individual de las personas.

Por otra parte, el entorno social tampoco lo pone nada fácil: el consumo de alcohol, tiene un amplia aceptación social y un fuerte arraigo en nuestra cultura y tradiciones. Todos somos conscientes de las graves repercusiones personales, familiares y sociales, y por extensión también laborales, que un consumo excesivo de alcohol y/u otras drogas ocasionan.

En esta compleja realidad, el consumo de alcohol constituye un problema que presenta, como mínimo, dos vertientes negativas: por un lado, su abuso es susceptible de afectar a las distintas actividades y procesos que configuran todo trabajo; por otro, determinadas condiciones y procesos o medios de ambiente de trabajo, pueden afectar (generando, manteniendo e incluso potenciando) el consumo abusivo de estas sustancias.

Debido a la gran influencia que las empresas ejercen sobre el comportamiento humano, el ámbito laboral puede ser un lugar muy adecuado para desarrollar acciones encaminadas a promover hábitos saludables y medios de ayuda adecuados en aquellos casos en los que el consumo se problematiza dañando la salud de los trabajadores, mediante un correcto plan de actuación preventivo.

La gravedad de los consumos de alcohol y/o otras drogas en el medio laboral ha sido reconocida desde hace tiempo por la OIT (Organización Internacional del Trabajo)¹, que considera que el consumo de alcohol y de drogas es un problema que concierne a un número elevado de trabajadores. La seguridad profesional y la productividad pueden verse afectadas de forma adversa por empleados bajo el influjo del alcohol o las drogas. Indica también cómo el consumo de alcohol y drogas por los trabajadores produce un fuerte impacto que se extiende a la familia y compañeros de trabajo que son afectados en términos de pérdida de ingresos, estrés y baja moral. Por tanto, el consumo de

¹ OIT. Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el alcohol y las drogas. Ginebra 1988.

alcohol y otras drogas, es un problema que no sólo afecta al consumidor, sino también al ambiente laboral y a la eficacia de la empresa.

En cuanto a la normativa laboral en lo que a alcoholismo se refiere, como sabemos, es considerada como una causa de resolución del contrato de trabajo, tal y como se establece en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores donde se recoge la siguiente afirmación: *“Se consideran incumplimientos incontractuales: (...), la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”*.

Como vemos, la problemática del alcohol en el ámbito laboral, incide en múltiples factores. Este trabajo abordará desde la obligación general de protección del empresario, la correcta vigilancia de la salud de estos trabajadores, posibilidades de actuación por parte del empresario ó las responsabilidades empresariales que de este problema se puedan dirimir.

La metodología que se ha utilizado, ha consistido principalmente en la búsqueda de bibliografía relacionada con el alcoholismo en la biblioteca de la Universidad Pública de Navarra. Además, se han analizado sentencias de los últimos años de, principalmente, los Tribunales Superiores de Justicia y Tribunal Supremo, que han servido de gran ayuda para elaborar conclusiones sobre qué es lo que los tribunales están dictaminando en relación con nuestro tema de estudio. Así mismo, hemos utilizado el buscador de Google Académico para la búsqueda de estudios que nos pudieran aportar ideas y datos de interés.

2. EL ALCOHOL EN EL AMBITO LABORAL

Como ya hemos señalado, la gravedad de los consumos de alcohol y/o otras drogas en el medio laboral ha sido reconocida desde hace tiempo por la Organización Internacional del Trabajo, considerando el consumo de alcohol y drogas un problema que concierne a un número elevado de trabajadores². Señala que los efectos nocivos del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo y en el rendimiento laboral son habituales a todos los niveles. La seguridad profesional y la productividad pueden verse afectados de forma adversa por empleados bajo los efectos del alcohol o drogas³. Indica también cómo el consumo de alcohol y drogas por los trabajadores produce un fuerte impacto que se extiende a la familia y compañeros de trabajo que son en términos de pérdida de ingresos, estrés y baja laboral.

Por tanto el consumo de alcohol es un problema que no sólo afecta al consumidor, sino que también afecta al ambiente laboral y a la eficacia de una empresa.

2.1. Sustancias Psicoactivas

Las sustancias psicoactivas o psicotrópicas son conocidas comúnmente como drogas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) las define como *“toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas”*.

Conforme a esta definición, las drogas son:

- Sustancias que pueden ser naturales o sintéticas; legales o ilegales; terapéuticas o de abuso.
- Se introducen en el organismo, por vía ingerida, inhalada, inyectada o esnifada, produciendo cambios físicos y psíquicos en la persona que las consume. Estos cambios van a variar según el tipo de sustancia, la cantidad consumida y la frecuencia.
- Todas las drogas pueden llegar a generar adicción y ello va a depender de la persona, de la sustancia o sustancias que consuma y el lugar o ambiente donde las consuma.

² OIT. Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el alcohol y las drogas. Ginebra 1988.

³ OIT. Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamientos en los lugares de trabajo de los problemas que plantea el consumo de alcohol y drogas. Ginebra 1994.

Existen variedad de clasificaciones de las drogas, atendiendo a su uso (terapéuticas, sociales, de abuso), su origen (natural o sintético), la permisibilidad de su consumo (legales o ilegales), su peligrosidad (duras o blandas), o su papel sociocultural (aceptadas o marginales).

Sin embargo, estas clasificaciones han banalizado los efectos de las drogas consideradas blandas, legales, aceptadas o naturales, tales como el tabaco, el alcohol, los fármacos...ocasionando que la percepción de riesgo de la población sobre los efectos que estas sustancias producen sobre el organismo de la persona y su entorno no se adecue a los riesgos reales de su consumo y a su potencial adicción.

Al referirnos a las adicciones, hablamos ante todo de un problema de salud. En un sentido estricto y amplio, estamos ante un trastorno que afecta al bienestar de las personas en sus aspectos psicológico, físico y social (OMS).

2.2. Características de la adicción

- Deseo repetitivo y persistente que se convierte en obsesión, de tal forma que casi todos los pensamientos están dirigidos hacia la adicción.
- Comportamiento perseverante y continuo dirigido a conseguir sustancias, personas y objetos a pesar de sus consecuencias perjudiciales.
- Pérdida del control voluntario.
- Todas las actividades están determinadas por la adicción.

Ante un problema adictivo, la salud se perjudica, destruyendo a la persona a medio o largo plazo. Esto se observa en todas las esferas: enfermedades físicas, trastornos psicológicos y problemas sociales (familiares, laborales y relaciones con los demás).

En la persona con adicción, ante el no consumo o abandono de la conducta adictiva, se produce el denominado síndrome de abstinencia determinado por síntomas psicológicos y/o físicos, como irritabilidad, ansiedad, estados depresivos, sudoración, calambres musculares...De esta forma, cuando se da una adicción, ésta se dirige a evitar el malestar que se produce por carecer de la sustancia (alcohol en nuestro caso) u objeto que la determina (internet, compras...)

Así, a lo largo del tiempo se da un proceso de abuso de una sustancia o comportamiento que inicialmente es gratificante (desinhibición, reconocimiento social, disminución de la ansiedad...), pero progresivamente la adicción se va instaurando y la conducta adictiva se realiza para evitar el malestar producido por la abstinencia.

2.3 Tipos de consumo

Cuando decimos “consumo de alcohol” nos referimos a cualquier ingesta de alcohol. Es importante diferenciar y matizar formas o patrones de consumo ya que no todas comportan los mismos riesgos y requieren las mismas estrategias y prevención y/o intervención:

TIPOS DE CONSUMO				
CONSUMO MODERADO O DE BAJO RIESGO	CONSUMO EXCESIVO			
	CONSUMO DE RIESGO Aumenta la probabilidad de riesgos		CONSUMO PERJUDICIAL Presencia de daños físicos, mentales, sociales...	CONSUMO DEPENDIENTE Además de daños, se da adicción
	REGULAR >28 UBE/semana* Hombres	OCASIONAL >5 UBE/semana* Hombres		
	>17 UBE/semana* Mujeres	>4 UBE/semana* Mujeres		

*UBE: Unidades de bebida. Una UBE equivale a unos 10 gramos de alcohol puro.

1. Consumo **moderado o de bajo riesgo**: el consumo está dentro de las pautas legales y médicas y es poco probable que derive en problemas relacionados con el alcohol
2. Consumo **excesivo o de riesgo**: patrón de consumo de alcohol que acarrea riesgo de consecuencias perjudiciales como daños para la salud. Pueden incluir consecuencias sociales para el bebedor.

2.1 Consumo de **riesgo**: Aquel que supera los límites de un consumo moderado y que aumente la probabilidad de sufrir enfermedades, accidentes, lesiones o trastornos mentales.

2.2 Consumo **perjudicial**: se refiere a un patrón de bebida que ya ha causado daño para la salud. El daño puede ser físico (por ejemplo daño hepático debido a un consumo crónico) o mental (por ejemplo,

episodios depresivos). Con frecuencia va acompañado de otras consecuencias adversas de índole social, familiar y/o laboral.

2.3 Consumo **dependiente**: cuando además de haberse producido daños, el consumo de alcohol se ha convertido en una conducta adictiva.

Si tenemos en cuenta que en España una UBE (unidades de bebida) es igual a 10 gramos de alcohol, consideramos el límite de riesgo para la salud recomendado actualmente por las sociedades científicas y autoridades sanitarias el de 28 UBE/semana para el varón y 17 UBE/semana para la mujer. Para hacernos una idea, un vaso de vino equivale a 1 UBE y un combinado 2 UBE⁴.

2.4. Origen del consumo de sustancias. Factores de riesgo y de protección.

Existe un consenso generalizado sobre el origen multifactorial del consumo de sustancias, entendiéndose este problema como un fenómeno social que aparece en el proceso de adaptación entre la persona y la sociedad en continuo cambio y evolución.

En el origen y desarrollo de una conducta adictiva, influyen múltiples factores unos protectores, otros de riesgo, de forma que nunca podremos identificar una única causa o establecer relaciones simples de causa-efecto.

Así, definimos los **factores de riesgo**⁵, como aquellos elementos o condiciones sociales, ambientales e individuales que, en un momento determinado, aumentan la probabilidad de que una persona se inicie y progrese o no en el consumo de drogas. En ningún caso pueden ser considerados como factores causales o determinantes de este problema.

Por el contrario, existen otras variables, elementos o condiciones sociales, ambientales e individuales que, en un momento determinado, reducen la probabilidad de que una persona se inicie en su conducta adictiva. Son los llamados **factores de protección**.

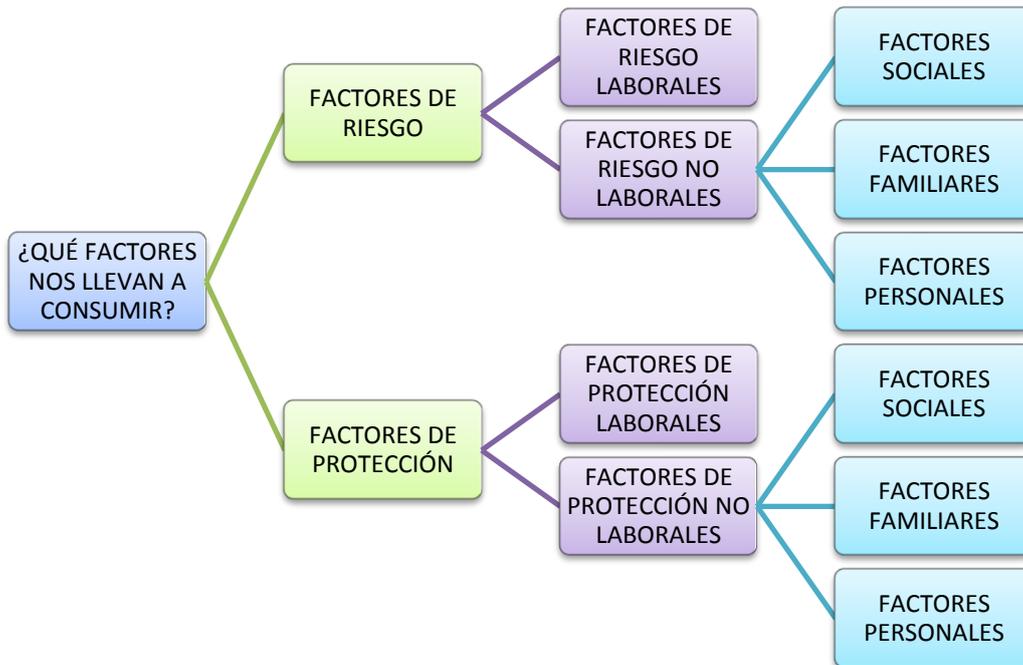
De esta forma, se podría decir que una persona se encuentra en situación de riesgo cuando tiene múltiples características de riesgos y escasas condiciones de protección. Las acciones deberían ir encaminadas a minimizar los factores de riesgo, y por otro lado, a aumentar al máximo los factores de protección.

⁴ JIMENEZ ARRIERO M.A. "Alcoholismo. Guías Clínicas Socidroalcohol basadas en la evidencia científica". Socidroalcohol, Madrid, 2008.

⁵ MAYORGA MAS R. "El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Una realidad que afrontar", Proceso de Gestión del Absentismo Mutua Navarra, Navarra, 2011.

Por último, los factores de riesgo y de protección no pueden comprenderse de forma aislada, sino que interactúan dando lugar a complejas influencias difíciles de prever.

En las tablas adjuntas, se recogen una relación de factores de riesgo y factores de protección diferenciando entre aquellos presentes en el medio laboral y los que proceden del ámbito familiar y social:



Según este planteamiento*, se puede decir que la probabilidad de que una persona llegue a consumir drogas y/o alcohol y pueda acabar desarrollando un consumo problemático, está íntimamente relacionada con los factores de riesgo y protección que tenga.

***Fuente:** MAYORGA MAS R. "El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Una realidad que afrontar", Proceso de Gestión del Absentismo Mutua Navarra, Navarra, 2011.

FACTORES DE RIESGO:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ LABORALES: <p>Organización del proceso productivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornadas de trabajo muy largas. ▪ Rotaciones horarias. ▪ Sobrecargas de trabajo. ▪ Destajos. ▪ Elevado niveles de tensión. ▪ Promoción profesional limitada. <p>Puesto de trabajo y/o tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajos repetitivos y/o poco motivadores. ▪ Cambios frecuentes de puesto. ▪ Condiciones laborales precarias. ▪ Condiciones climatológicas adversas. ▪ Trabajos solitarios. ▪ Dificultad compaginar vida laboral, social y personal. ▪ Trabajos de manipulación de tóxicos. ▪ Puestos con alto grado de estrés: sanitario, trabajo con maquinaria peligrosa, o trabajos con disponibilidad de sustancias adictivas (camareros, sanitarios...). ▪ Prácticas comerciales: comidas de trabajo, invitaciones... <p>Ambiente laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflictividad laboral. ▪ Ambientes de gran competitividad. ▪ Tolerancia y/o consumo de ciertas drogas en el lugar de trabajo. ▪ Falta de planificación y flexibilidad en la ejecución de la tarea. ▪ Inestabilidad en el puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NO LABORALES: <p>Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de valores inadecuados. ▪ Actitudes sociales tolerantes hacia el consumo de determinadas sustancias. ▪ Carencia de relaciones sociales, o relaciones inadecuadas. ▪ Disponibilidad del objeto adictivo. ▪ Pobreza y graves carencias económicas. ▪ Consumo de drogas en el grupo de amistades. ▪ Falta de alternativas de ocio. <p>Familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas económicos en la familia. ▪ Conflictividad/dificultades familiares. ▪ Actitudes familiares positivas hacia el consumo de ciertas drogas. ▪ Imposibilidad de compatibilizar el trabajo y las tareas domésticas. ▪ Malas relaciones de pareja. <p>Personales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades emocionales: baja autoestima, baja tolerancia a la frustración, dificultada para resolver problemas y tomar decisiones. ▪ Acontecimiento vitales causantes de estrés. ▪ Soledad y insatisfacción personal. ▪ Actitudes favorables hacia las drogas
FACTORES DE PROTECCIÓN:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ LABORALES <p>Medidas relativas a la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evitar desajustes entre formación y el puesto que se ocupa. ▪ Limitar y/o eliminar la oferta de drogas legales en la empresa. ▪ Llevar a cabo planes de prevención de adicciones en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NO LABORALES <p>Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de la salud. ▪ Generar actividades de ocio y tiempo libre alternativas a la cultura de consumo. ▪ Limitación a la accesibilidad de drogas. ▪ Hobbies. ▪ Red Social de protección (familiares, amistades...). <p>Familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apego y cohesión familiar. ▪ Actitudes positivas hacia la salud. <p>Personales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para tomar decisiones. ▪ Actitudes positivas hacia la salud. ▪ Competencia en habilidades sociales (resolución de conflictos, autoestima positiva...)

2.5. Datos de interés.

El fenómeno del consumo excesivo de alcohol y de otras drogas en el ámbito laboral, no resulta muy visible para los trabajadores y empleadores. Según la **encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)**, hasta dos terceras partes de los entrevistados (75,8%) afirmaron no conocer o no haber conocido ningún compañero que consumiera en exceso alcohol u otras drogas, mientras que el 20,7% conocía alguno y sólo un 3,4% conocía o había conocido a bastantes compañeros que sí consumían en exceso.

Entre las razones para considerar el consumo de alcohol y otras drogas un problema importante en el trabajo, las tres más mencionadas fueron: la posibilidad de que pueda provocar accidentes laborales, disminución de la productividad o el rendimiento, y que cause mal ambiente o malas relaciones con los compañeros.

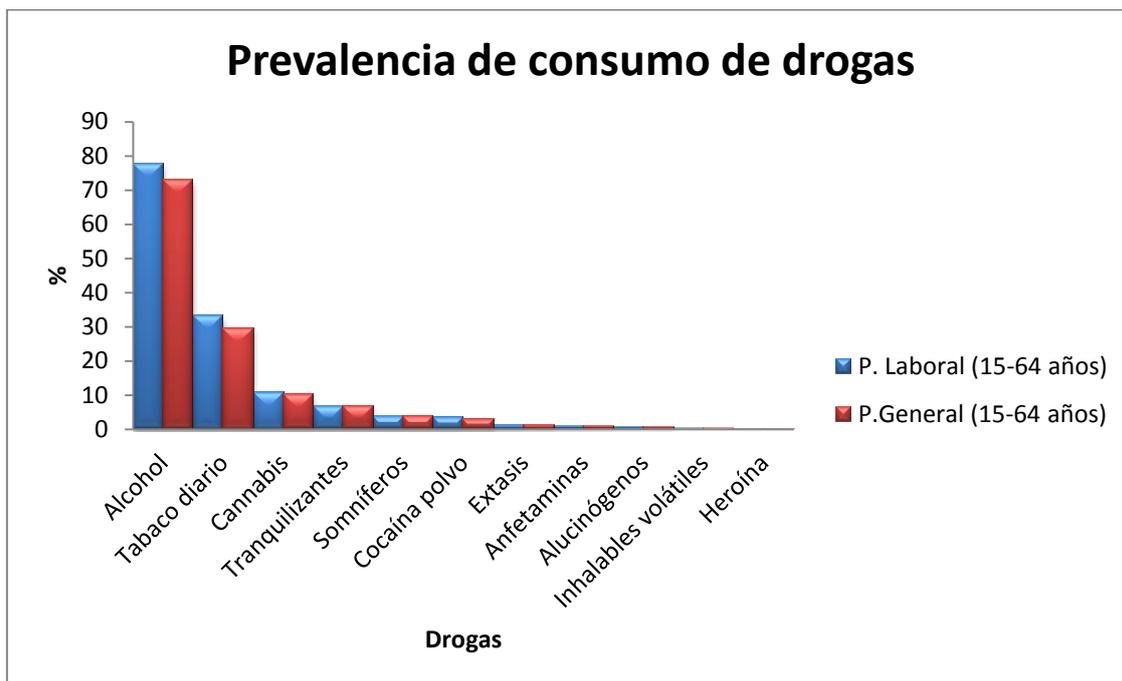
Razones para considerar el consumo de alcohol y otras drogas como un problema importante en el trabajo:



****Fuente:** encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)

Las prevalencias de consumo de drogas en la población laboral, son similares a las encontradas en la población general. En ambas poblaciones las sustancias psicoactivas más consumidas son las legales, en primer lugar el alcohol seguido del tabaco, y la droga ilegal con mayor prevalencia de consumo es el cannabis seguido de la cocaína en polvo. Sin embargo, en la siguiente gráfica podemos observar que la prevalencia de los distintos indicadores de consumo de tabaco, alcohol y drogas ilegales tiende a ser ligeramente superior en la población laboral, con excepción del consumo de

tranquilizantes y somníferos en la población de 35-64 años que es más bajo en la población laboral:



****Fuente:** encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)

Como observamos, al igual que ocurre en la población general, el alcohol es la droga psicoactiva más consumida en la población laboral. Según esta misma encuesta, la prevalencia de consumo alguna vez en la vida es de **92,7%** en hombres y **87,6%** en mujeres. Se han emborrachado en el último año el **26,5%** de los hombres y el **14%** de las mujeres. Así mismo, las prevalencias de todos los indicadores de consumo de alcohol son mayores entre los varones que entre las mujeres.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN LABORAL CON CONSUMO DE ALCOHOL DE ALTO RIESGO (España 2008)			
		HOMBRES	MUJERES
EDAD	16-34 años	5.0	2.6
	35-64 años	5.0	2.1
NIVEL EDUCATIVO	Sin estudios/Estudios primarios	8.7	3.3
	Estudios secundarios	4.5	2.2
	Estudios universitarios	2.9	2.0
ESTADO CIVIL	Soltero/a	5.4	3.0
	En pareja	4.1	1.6
	Separado/a-Divorciado/a-Viudo/a	11.0	3.4
PAIS NACIMIENTO	España	5.2	2.4
	Otros	4.1	2.2

****Fuente:** encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)

De forma general, y una vez analizado los datos, obtenemos las siguientes conclusiones:

- **Prevalencia de consumo:**

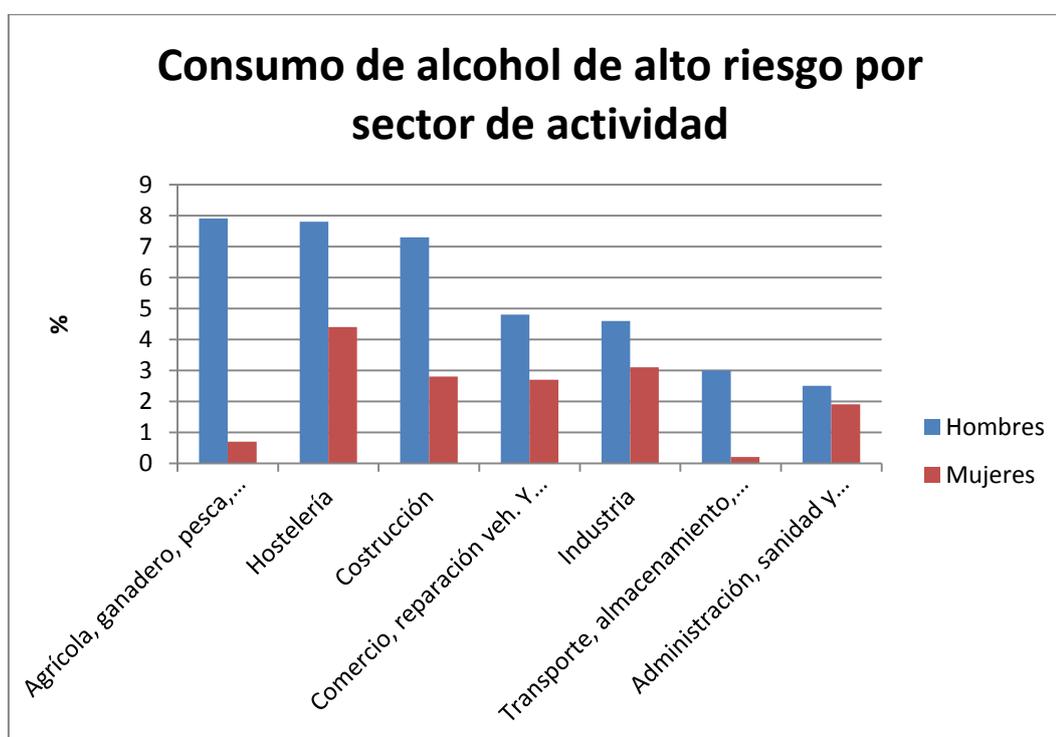
Las sustancias psicoactivas más consumidas por la población laboral son el alcohol y el tabaco. El consumo es similar al de la población general, si bien la población laboral muestra prevalencias de consumo ligeramente superiores, salvo los tranquilizantes.

- **Características sociodemográficas:**

Para cualquiera de las sustancias psicoactivas consideradas, salvo el caso de los tranquilizantes, es siempre mayor la proporción de hombres consumidores que la de las mujeres.

- **Sector de actividad:**

El consumo de alcohol diario y de riesgo predomina en el grupo de hombres que trabajan en la actividad primaria (agrícola, pesquera, ganadera y extractiva), hostelería y construcción.



****Fuente:** encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)

▪ **Categoría ocupacional:**

El consumo de alcohol de riesgo es más prevalente entre los directivos y profesionales que en el resto de categorías ocupacionales, siendo estas diferencias más evidentes en los hombres que en las mujeres.



****Fuente:** encuesta 2007-2008 sobre “Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (Observatorio Laboral de España)

Con los datos que hemos presentado, podríamos establecer un perfil “tipo” de trabajador con una mayor probabilidad de caer en un consumo de alcohol de alto riesgo, y sería aquel trabajador varón, normalmente separado, divorciado o viudo, es decir, sin pareja; realiza su actividad laboral en el ámbito del sector primario, y ejerce un puesto directivo o profesional.

En cuanto a los **efectos** que el consumo de alcohol produce en el organismo, en la tabla siguiente, observamos cuáles son las **consecuencias** de dichos efectos en relación a su consumo inmediato, continuado y las consecuencias que dichos efectos puede ocasionar en la **ejecución de tareas laborales**:

SUSTANCIA	EFECTOS INMEDIATOS	EFECTOS DEL CONSUMO CONTINUADO	CONSECUENCIAS PARA LA EJECUCIÓN DE TAREAS LABORALES
<p>ALCOHOL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinhibición ▪ Euforia ▪ Relajación ▪ Locuacidad ▪ Dificultades para hablar ▪ Dificultad para coordinar movimientos: aumento del tiempo necesario para responder a un estímulo o un riesgo repentino ▪ Somnolencia. Cuando la dosis es muy elevada, coma etílico y muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pérdida de memoria, déficit intelectual ▪ Enfermedades del aparato digestivo: gastritis, hepatitis, cirrosis, etc. ▪ Enfermedades cardiovasculares ▪ Alteraciones endocrinológicas ▪ Complicaciones psiquiátricas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de que se produzcan conductas de agresividad y conflictos con compañeros de trabajo. ▪ Aumento de riesgo de accidentes. ▪ Aumento del absentismo y bajas laborales.

3. LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPRESARIO

3.1 Marco Normativo general de la obligación de prevención del empresario.

Una vez hemos estudiado el consumo de alcohol, sus efectos y consecuencias, factores de riesgo y protección, y después de haber establecido un perfil de trabajador con mayor predisposición de iniciarse en uno hábitos de consumo poco recomendables, hemos de continuar nuestro estudio analizando el papel que tiene el empresario en este problema. Nos referimos sin duda alguna a la obligación del empresario en materia de protección de la seguridad y salud respecto de los trabajadores, considerado éste como uno de los deberes básicos de la relación laboral. El contenido de esta obligación general de prevención se deduce del marco normativo general.

Con carácter general, el deber de protección empresarial se encuentra recogido en el **artículo 14.** de la **Ley 31/1195 de Prevención de Riesgos Laborales** donde encontramos: *“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo **deber del empresario** de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (...)”*. En el apartado número 2, se establece que *“En cumplimiento del deber de protección, **el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)**”*

Asimismo, en el **artículo 15** de la citada ley, donde se encuentran enumerados los principios de la acción preventiva, se hace clara referencia al sujeto obligado de aplicarlos:

“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior (art.14 ya señalado) con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) ...

No podemos continuar sin hacer una clara alusión a la Constitución Española, donde también encontramos artículos en los que apoyarnos para comprender mejor el deber de seguridad, así, el artículo 40.2 dispone que *“...los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; **velarán por la seguridad e higiene en el trabajo**...Así mismo, en el artículo 43.1 se reconoce **“...el derecho a la protección de la salud”**”*.

Dado que el empresario es el titular de su centro de trabajo y que en el mismo organiza y dirige la actividad productiva de la que se beneficiará, es por lo que se erige como **principal obligado** de este deber de protección.

En la medida en que sobre él recae el poder de tomar decisiones, también ha de ser su responsabilidad que en el lugar de trabajo exista la seguridad que la ley exige. Tal y como ha reconocido la jurisprudencia *“puesto que fundamentalmente la evitación y no acaecimiento de contingencias laborales dependerá de cómo el empresario haya planificado su actividad preventiva, no debiendo consistir en una mera serie de actuaciones formales de un conjunto de obligaciones sino que ha de tratarse de una protección y prevención eficientes”*⁶. En esta línea, la sentencia de 8 de octubre de 2001 (RJ 2002, 1424) del **Tribunal Supremo** en la que, citamos textualmente, se dice que *“el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones”*.

Por otro lado, el **artículo 25**, referido a la protección trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en el que se cita textualmente que *“el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias 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”*. Si leemos detenidamente este artículo, podríamos asegurar que dicho artículo es un marco legal adecuado a la actuación empresarial ante un trabajador alcohólico.

Además de que la empresa esté obligada por ley sea una razón de suficiente por sí sola, pero existen otras muchas **razones** por las que la empresa debe abordar este problema. Así encontramos que:

⁶ SALCEDO BELTRÁN M. *“El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores”*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 15.

- El centro de trabajo constituye un espacio idóneo para la detección precoz de los problemas provocados por el uso y abuso de estas sustancias.
- La empresa dispone de recursos humanos altamente cualificados (servicios médicos, psicológicos y sociales)
- La empresa potencia su responsabilidad social corporativa.
- Rentabilidad de los programas de reeducación en el consumo de alcohol: menor absentismo, menos bajas..

Por otra parte, los **beneficios** a nivel empresarial de una implantación de programas de atención a trabajadores con problemas de consumo de alcohol, son amplios:

- Mejor del clima laboral.
- Disminución de los niveles de absentismo.
- Reducción de los periodos de incapacidad laboral transitoria.
- Reducción de la probabilidad de acaecimiento de accidentes laborales.
- Reducción de los niveles de conflictividad con mandos y compañeros.
- Mejora el control de riesgo y la seguridad en el trabajo.

3.2. La vigilancia de la salud. Planes de Prevención.

Sin duda alguna, una de las herramientas que el empresario utilizará para la ejecución del deber de prevención que ya hemos señalado, es la vigilancia de la salud. Ocupa un lugar fundamental en la política preventiva empresarial, ya que permite analizar el estado de salud de los trabajadores, y contribuye a controlar los riesgos derivados de la ejecución del trabajo.

El objetivo último de la vigilancia de la salud, es el logro del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social, en el trabajo.

Jurídicamente hablando, debemos examinar en primer lugar el carácter de derecho-deber que forma parte de la obligación general de seguridad recogida en el ya mencionado **artículo 14 de la LPRL**, donde se cita textualmente que ***“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”***. Es decir, por una parte está el derecho de protección de la salud que tienen los trabajadores, frente a la correlativa obligación del empresario a prestarla eficazmente y garantizar de esta forma que la realización de un trabajo no perjudique la salud de quienes lo realizan.

Por otra parte, **el artículo 22 de la LPRL**, 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. Esta práctica sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en tres supuestos:

- Cuando la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionados con la empresa.
- Cuando lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos laborales y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, debemos indicar que deberá informarse con anterioridad a los representantes de los trabajadores de la vigilancia de la salud que se desarrolla en la empresa. Además, se optará por aquellas pruebas que ocasionen las menores molestias al trabajador, **respetando siempre la esfera de intimidad y dignidad** del mismo. Es de vital importancia **garantizar la confidencialidad** y reserva de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador, comunicando al empresario únicamente la aptitud -o no- del trabajador. Tampoco podrán usarse los datos obtenidos de los resultados de la vigilancia de la salud con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, y por último, la vigilancia de la salud será realizada por personal sanitario competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La primera pregunta que nos surge tras analizar detenidamente el artículo 22 de la LPRL, es si jurídicamente está permitido realizar exámenes para la detección de consumo de alcohol o cualquier otra droga. Tal y como establece dicho artículo, 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”**. En él se refleja la relación necesaria entre las medidas preventivas de evaluación y vigilancia ya que si ésta no se realiza teniendo en cuenta los riesgos de la empresa, en general, y del puesto de trabajo, en particular, aportados por la obligación de evaluación, no tienen utilidad y puede, atentar contra los **derechos fundamentales de intimidad** (art. 18 CE) **y dignidad** (art.10 CE) de la persona. Así, desde un punto de vista jurídico, podría afirmarse *“que está prohibida cualquier actividad de vigilancia de la salud que no tenga relación alguna con los riesgos de la empresa que influyan en el específico puesto que esté desarrollando el trabajador”*⁷.

El Tribunal Constitucional ahonda más en este debate de vulneración de derechos fundamentales en su sentencia **196/2004** (RTC 2004,196) donde analiza el despido de una trabajadora que fue sometida a una prueba de análisis de orina que detectó

⁷ PEDROSA ALGUEZAR S. “ *La vigilancia de la Salud en el Ámbito laboral*”. Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, pág. 20

la presencia de drogas. El TC, consideró que fue una invasión en la esfera de la vida privada de la persona no justificada por los riesgos laborales ni por el consentimiento de la trabajadora, que no fue debidamente informada. Se confirmó la firmeza de la sentencia del juzgado que falló la nulidad del despido y la violación del derecho a la intimidad de dicha trabajadora. De acuerdo con esta sentencia, solo se podrán realizar reconocimientos médicos obligatorios cuando exista un riesgo para el trabajador o para terceros o cuando lo disponga una norma obligatoria (por ejemplo, en trabajadores con riesgo de contraer enfermedades profesionales).

Para ayudarnos a comprender la naturaleza del artículo 22 de la LPRL, donde entran en juego, como hemos visto ya, importantísimos derechos que puede colisionar entre ellos, como es el deber del empresario tendente a garantizar la integridad y salud de sus trabajadores por un lado, y el derecho constitucional del trabajador a su intimidad por otro, disponemos de la **sentencia núm. 253/2010 de 20 de abril del Juzgado de lo Social de Santander.**

En dicha sentencia, el trabajador, conductor de ambulancias, se niega a someterse a los controles de vigilancia de la salud establecidos por la empresa, por considerar ésta *“que debido al especial cuidado y atención que se debe observar en el desempeño de trasladar enfermos y accidentados, que estos controles médicos sean exhaustivos, incluyendo los de sangre y orina para detectar la presencia de sustancias tóxicas que puedan afectar el rendimiento en el trabajo y una alteración del estado físico y físico que afecte negativa y peligrosamente a su estado y capacidad en el desempeño de sus funciones”*. Tras la negativa del trabajador a someterse a dichos controles, la empresa le despide, siendo considerado el despido como procedente.

En el apartado cuarto de los fundamentos de derecho de dicha sentencia, encontramos un interesantísimo análisis de lo que el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional dirimen acerca de esta colisión de derechos fundamentales. Así, y citamos textualmente, según el **Tribunal Supremo**, *“parece indiscutible que la existencia de una relación contractual laboral ente empresario y trabajador, genera un complejo de obligaciones y derechos recíprocos que condicionan el ejercicio de la libertad. En el ámbito concreto del derecho a la intimidad, 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 esencial del derecho. Es decir, el derecho a la intimidad personal no queda violado porque se impongan a la persona limitaciones de su libertad, como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el*

ordenamiento regula y la eventual limitación del derecho es constitucionalmente legítimo siempre que se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses por la norma fundamental y no exista sacrificio desproporcionada a la finalidad perseguida”.

Por lo tanto, el TS, considera que la realización de estas pruebas médicas no vulnera el derecho a la intimidad del trabajador, ya que este derecho no es ilimitado y se ha “recortado” por ser necesario para lograr un fin legítimo, es decir, la detección de consumo de drogas, cuyos síntomas, pudieran poner en peligro a los usuarios y al propio conductor de ambulancias.

En todo caso hemos de señalar que los reconocimientos médicos **obligatorios**, únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de **notas**, como:

- ✓ La **proporcionalidad** al riesgo por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto.
- ✓ La **indispensabilidad** de las pruebas, por acreditarse la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir.
- ✓ La presencia de un interés preponderante del grupo social o de una colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable, esto es, las excepciones a la voluntariedad del artículo 22 de la LPRL.

Por otra parte, y una vez que la empresa realiza una correcta vigilancia de la salud a los trabajadores, ésta, tiene la capacidad de promover **Planes de Prevención** sobre el consumo de alcohol y otras drogas, así como impulsar programas asistenciales que faciliten la atención de los trabajadores que lo precisaran, ya que permiten proyectar hábitos, conductas y estilos de vida saludables.

Según el ya citado estudio de realizado por **Mutua Navarra** sobre el “**El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, una realidad que afrontar**”(2011), entre las características de un buen Plan Preventivo de consumo de alcohol, podríamos destacar las siguientes:

- Debe estar basado en un concepto amplio de salud que fomente la educación sanitaria dirigida a un consumo de menos riesgo.
- Estará adecuado al contexto laboral y responder a sus necesidades.
- Su política garantizará que su objetivo no es perseguir a los trabajadores con problemas de consumo de alcohol, sino contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad en la empresa.
- Contará con la participación de todos los estamentos implicados.

- Estará articulados de forma positiva y transparente, no punitiva.
- Deberá estar consensuados entre la dirección y los comités de empresa, o en su caso, con los delegados de personal.

3.3 Posibilidades de actuación empresarial: el despido disciplinario.

Ha llegado el momento de hacer una breve reflexión del recorrido que hemos seguido desde el momento en que se detecta en el ámbito laboral un posible consumo de riesgo:

1. El empresario está obligado a proteger dicho trabajador por la Ley (art.14, 15 y 25 LPRL)
2. Además, deberá realizar una correcta vigilancia de la salud, a la que en principio, podrá acogerse dicho trabajador voluntariamente. (art. 22 LPRL)
3. El empresario puede elaborar un Plan Preventivo de consumo de alcohol en su propia empresa -o mediante los servicios de prevención que tenga contratados- encaminado a promover hábitos de vida saludables y mejorar la seguridad en el entorno laboral.

Ahora bien: si después de todas estas medidas que la empresa puede implementar para solucionar dicho problema...¿qué posibilidad tiene el empresario frente a un trabajador que persiste en una conducta de consumo de riesgo?. Nos referimos sin duda al despido disciplinario. El despido debería ser la última medida a adoptar desde el ámbito laboral, y su aplicación indicaría la dejación o el fracaso de otras medidas necesarias con la protección de la salud de los trabajadores.

Así, el artículo **54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores** recoge la siguiente definición: “Se consideran incumplimientos contractuales:(...),la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”. Para la aplicación de este artículo, los tribunales entienden necesario unos requisitos básicos, como son el de la **habitualidad** y **repercusión negativa en el trabajo**⁸.

Analizando el primero de los requisitos, la embriaguez habitual, se requiere que la adicción al alcohol sea habitual, lo que claramente indica que una embriaguez puntual no podría dar lugar a esta causa de despido⁹.

⁸ GORRELLI HERNÁNDEZ J. y GÓMEZ ÁLVAEZ,T. “ *El despido disciplinario*”, Difusión Jurídica, Madrid, 2008, pág. 172

⁹ STSJ Madrid de 7 de octubre (núm. 761/2010):” *Es cierto que la habitualidad de la embriaguez que exige el artículo 54.2.f) ET excluye la posibilidad de que la conducta se produzca una sola vez, sino que*

Así, se declara **improcedente** un despido (**TSJ de Islas Canarias, Las Palmas, sentencia núm. 1140/2011 de 24 de agosto**) en el que no queda suficientemente probado que el consumo de alcohol u otras drogas se realiza de forma habitual, pese haber sometido al trabajador a dos exámenes médicos en el plazo de un mes para la detección de consumo de sustancias estupefacientes. Según la juzgadora, *“los efectos propiamente dichos de ambas drogas -cocaína y cannabis- sólo duran unas horas, y sin embargo los resultados de la detección de drogas en la orina permanecen varios días, lo que evidencia que el trabajador no necesariamente tenía por qué estar bajo el influjo de drogas al comenzar la jornada habitual”*.

En este mismo caso, y si como hemos reseñado al inicio de este apartado, el despido es la última de las medidas a adoptar y supondría una dejación o un fracaso de otras medidas a adoptar para promover la salud de los trabajadores, sorprende a la juzgadora que la empresa a la que pertenece dicho trabajador, *“posee una Política Corporativa sobre el Consumo de Alcohol y Drogas, en la que entiende que la dependencia del alcohol o de las drogas es un problema corregible, y que ofrece una imagen comprometida con la rehabilitación de los empleados que padezcan alcoholismo o drogadicción, actúe en este caso de un modo tan precipitado, decidiendo el despido del actor, con graves imputaciones, sin pruebas concluyentes.”*

El segundo de los requisitos, es el de la influencia de o repercusión negativa de esta adicción. Así, por parte del artículo 54.2.f), se trata de establecer un equilibrio entre el derecho al respeto a la vida privada del trabajador y el derecho del empresario a la organización de la actividad laboral. Lógicamente, el que el empresario pueda extinguir el contrato de un trabajador porque éste tenga ciertos comportamientos que se desarrollan en un vida privada, debe quedar limitado a ciertos casos en los que este aspecto influye negativamente sobre la vida profesional. Según la **Sentencia del TSJ de Andalucía núm.347/2009 de 27 de enero**, *“la embriaguez habitual o la toxicomanía se proyecta exclusivamente en la vida privada del trabajador, no repercutiendo negativamente de modo efectivo en su trabajo, quedan al margen del poder disciplinario del empleador, no siendo sancionable la embriaguez fuera de servicio, ni tampoco los insultos y agresión a un compañero fuera del trabajo y en estado de embriaguez”*. En dicha sentencia, el despido fue declarado improcedente por no acreditar el empresario ni la habitualidad ni la gravedad de la embriaguez, y en el momento de los hechos que motivaron el despido, el trabajador se encontraba fuera del horario de trabajo, por lo que su estado de embriaguez, impide una repercusión negativa sobre la empresa.

debe existir una continuidad o una persistencia en tal situación de embriaguez; sancionándose por el legislador estatutario no el hecho de beber de manera habitual; sino de embriagarse habitualmente”

Otro claro ejemplo de la repercusión negativa sobre el trabajo sería el del obrero de la construcción que acude ebrio a su puesto de trabajo, constituyendo un gran peligro tanto para su propia integridad, como la de sus compañeros, en un sector que de por sí tiene una gran siniestralidad ¹⁰. En esta ocasión, el despido fue declarado **procedente**, puesto que *“toda persona debe saber, en tanto no tenga alterada su capacidad de raciocinio, que no puede acudir a su puesto de trabajo en estado de embriaguez, más aun si la actividad que debe realizar es potencialmente peligrosa para su propia seguridad o para la de sus compañeros”*.

¹⁰ STSJ Valencia de 27 de junio (núm. 1377/2011)

4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTES.

En este capítulo, trataremos de analizar la responsabilidad empresarial en aquellos accidentes ocurridos donde la presencia del consumo de alcohol hubiera podido influir en el acaecimiento de los mismos. Ahora bien, es de vital importancia para la depuración de dicha responsabilidad la incidencia en la misma de la conducta del trabajador que ha consumido alcohol, analizando para ello el artículo 115 de la LGSS, que nos ayudará a la calificación de dicho actos como accidentes laborales o no. Calificación ésta de vital importancia en la repercusión de la responsabilidad empresarial.

Por otro lado, la compensación económica derivada de los accidentes de trabajo, se articula en nuestro ordenamiento a través de cauces complementarios: el reconocimiento de prestaciones por el sistema de seguridad social en las contingencias profesionales por un lado, y la imputación de responsabilidades empresariales por otro, en concreto la responsabilidad civil indemnizatoria y el recargo de prestaciones. No debemos olvidar en este apartado, que en nuestro sistema de relaciones laborales tanto el orden civil y social se declaran competentes para conocer de las reclamaciones de daños y perjuicios, ocasionando mucha inseguridad jurídica.¹¹ Además, la existencia de una imprudencia por parte del trabajador, afectará de distinta manera dependiendo el ámbito en el que nos encontremos.

Con el fin de centrar el objeto de estudio y limitarlo dentro del amplio campo de las responsabilidades laborales, se han dejado sin analizar las responsabilidades de carácter público, administrativa y penal.

4.1 Imprudencias del trabajador.

Es obligado recordar que el legislador ha querido que el deber de protección que tiene la empresa sobre la salud y seguridad de los trabajadores llegue hasta el punto de prever las actuaciones negligentes de los mismos, las actuaciones imprudentes no temerarias que pueden cometer en la confianza y distracción que el desarrollo habitual y continuo de toda actividad laboral puede alcanzarse.

Tiene una especial importancia en este estudio las imprudencias que el trabajador pudiera cometer en el ámbito laboral como consecuencia del consumo de alcohol. Antes de continuar, debemos de analizar lo que jurídicamente se entiende por “**imprudencia**”. Para ello, hemos de remitirnos al **artículo 115** del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la

¹¹ GUITIERREZ-SOLAR CLAVO B. y LAHERA FORTEZA J. “*Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo*”, Comares, Granada, 2009, pág. 37.

Ley General de la Seguridad Social. Este artículo nos permitirá diferenciar entre dos tipos de imprudencias: **la profesional y la temeraria**. Es importante distinguir ante que imprudencia nos hayamos, ya que la imprudencia profesional es considerada accidente laboral, frente a la temeraria, que no tiene esa misma consideración. La calificación de la imprudencia del trabajador no sólo tiene incidencia en la naturaleza del accidente, sino que también la tendrá en el plano preventivo, dando lugar, en su caso a la responsabilidad del empresario por un posible incumplimiento de su deber de proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo, y cuyas consecuencias, analizaremos posteriormente.

Así, en el mencionado artículo se establece en el apartado 4, que **“no tendrán la consideración de accidente de trabajo: los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado”**. Si continuamos con la lectura, en el apartado 5, vemos que **“no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo: a) la imprudencia profesional** que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira”.

Complementando el artículo 115 de la LGSS, debemos tener en cuenta el artículo 15.4 de la LPRL, establece que **“La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las *distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador*”**.

También encontramos en la jurisprudencia del **Tribunal Supremo**, entre otros sentencias la del **18 de septiembre de 2007 (RJ 2007, 8446)** una excelente definición que nos ayuda a distinguir claramente este concepto y donde se cita textualmente que **“la imprudencia temeraria, a la luz de lo dispuesto en el artículo 115 de la LGSS se diferencia de la imprudencia profesional de manera palmaria en el precepto; esta última especie de imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas; en otras palabras puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible, definida en la sentencia de esta sala de 16 de julio de 1985 (RJ 1985, 3738) como aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente”**

En definitiva, un buen plan preventivo en la materia objeto de este estudio, es decir en el consumo de alcohol en el ámbito laboral, deberá incluir las posibles imprudencias no temerarias o distracciones que un trabajador ebrio pudiera cometer. Sin embargo, se plantea aquí qué tipo de prevención se debe exigir al

empresario, o mejor dicho, hasta dónde alcanza su deber de seguridad en lo concerniente a las imprudencias del trabajador. ¿Es responsabilidad del empresario un accidente de tráfico de su empleado tras haber ingerido alcohol?.

Es evidente que la conducción en ese estado puede suponer una infracción administrativa o penal por parte del trabajador, pero sólo supondrá la **ruptura del nexo causal**¹² del accidente de trabajo si concurre dolo o imprudencia temeraria por parte del trabajador accidentado¹³.

Ante casos similares de conducción de trabajadores con alcohol en sangre, los Tribunales de Justicia, emiten sentencias aparentemente contradictorias. Por ejemplo, en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía encontramos el caso de un trabajador¹⁴ fallecido en accidente de tráfico cuando se dirigía del puesto de trabajo a su domicilio. En la autopsia, se determinó un consumo de drogas y alcohol de un 1,72 gr/l. en sangre. En dicha sentencia, se calificó la imprudencia de **temeraria** por parte del trabajador, y se alega para dicha determinación que *“en relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o de cualquier clase de drogas, la jurisprudencia a partir de la STS de 31-03-1999 (RJ 1999,3780) ha reiterado que no se puede hacer una declaración general, como en esencia se propugna, sobre si una determinada tasa de alcoholemia puede configurarse como la imprudencia que rompe la relación de causalidad. La imprudencia se configura en relación con las circunstancias de hecho que se dan en cada supuesto litigioso, y esas circunstancias concurrentes son de apreciación inicial del juzgador en cada caso concreto, para determinar si existe o no la causa de exclusión de la presunción de laboralidad”*.

En cambio, **no se aprecia imprudencia temeraria** en el caso de un trabajador fallecido en accidente de tráfico que colisionó frontalmente el tractor que conducía con otros vehículos ocasionando la muerte de 3 personas más. Tenía una tasa de

¹² Debemos señalar cuáles son los requisitos para que se produzca la ruptura del “nexo causal”:

- a) La fuerza mayor extraña al trabajo en el sentido de fuerza de la naturaleza sin ninguna relación con el trabajo. También en el caso fortuito en el sentido de imprevisto e imprevisible.
- b) La actuación dolosa o negligente de tercero ajeno o sin relación con la empresa.
- c) La imprudencia temeraria del trabajador lesionado consistente en temeridad o desprecio del instinto de conservación clara conciencia y patente menosprecio del riesgo, corriéndose riesgos innecesarios impropios de una persona normal, siempre contrarios a las órdenes del empresario.

¹³ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *“La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales”*. *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 84, 2009, pág.59

¹⁴ TSJ Andalucía de 12 de noviembre (núm.3945/2009)

alcohol en sangre de 0,14 ml/l. En la sentencia¹⁵ se alega que *“no se ha probado que el interfecto asumiera riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas, ni que obrase con patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible”*. Es decir, en esta ocasión la presencia de alcohol en sangre no es considerada por el juzgador como un hecho causante que rompa el nexo causal entre el accidente y su presunción de laboralidad del mismo.

Existen multitud de accidentes ocurridos en el ámbito laboral no sólo relacionados con la conducción de vehículos. Podemos citar el caso de un operario que realiza trabajos de mantenimiento en una cubierta de placas metálicas¹⁶, no existiendo anclajes ni cinturón de seguridad ni ningún otro elemento de protección ni individual ni colectiva. Dichas placas ceden, provocando la caída del trabajador y su fallecimiento. La presencia de alcohol en sangre en el momento del accidente era de 0,7 gr./l. En este caso, el tribunal consideró la inexistencia de imprudencia temeraria del operario, siendo considerado el accidente como laboral.

El caso contrario, lo encontramos en el accidente de un trabajador¹⁷ que se precipita al vacío en una obra de construcción, sin usar medidas de protección individual y habiendo retirado él mismo la barandilla para poder realizar los trabajos con mayor comodidad. Presentaba una tasa de alcohol en sangre de 3,66 gr./l. El tribunal argumenta que *“el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario, si bien en todos estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasi objetivos en que la responsabilidad está concebida legalmente”*. El fallo del tribunal en este caso fue de imprudencia temeraria del trabajador.

Tras la exposición de estos casos en lo que los tribunales emiten sentencias que podrían parecernos a priori contradictorias ante situaciones similares, podemos establecer **notas comunes** a ellos:

¹⁵ STSJ Aragón de 18 de noviembre (núm.849/2008)

¹⁶ STSJ de Cataluña de 18 de mayo (núm. 3689/2010)

¹⁷ STSJ de Andalucía de 30 de junio (núm. 1878/2011)

1. Superar la tasa de alcohol por sí mismo, no implica que el accidente sea calificado como accidente de trabajo.
2. Es necesario probar que el alcohol ha influido en la conducta del trabajador.
3. Prevalece la falta de medidas de seguridad por encima de la actitud negligente del trabajador que consume alcohol. Efectivamente, en las sentencias estudiadas, se considera culpabilidad empresarial la inexistencia de medidas de seguridad que hubieran podido reducir las consecuencias de los accidentes ocurridos, aun habiendo presencia de consumo de alcohol por parte del trabajador." *...siendo cierto que el actor conducía bebido, y que incluso esta situación contribuyó a que se produjera el accidente, también lo es que nunca se debió permitir que se pusiera al volante del tractor, pero incluso, en el supuesto de que hubiere cogido la máquina en perfecto estado, tal y como ocurrió en el accidente, las probabilidades de que el resultado hubiere variado son muy pocas, pues **su fallecimiento no se produjo por causa del alcohol, sino como consecuencia de verse aplastado al no poseer el vehículo de los mecanismos de protección necesarios y exigibles para evitar este tipo de sucesos***¹⁸.

La misma situación ocurre en el caso de un obrero que habiendo consumido alcohol, cree haberse atado correctamente a la línea de vida, pero se precipita y fallece. En la sentencia¹⁹, se argumenta que *"el trabajador presentaba un índice alto de alcohol en sangre en el momento de su fallecimiento. Quizás una ligera afectación por el alcohol pudiere ser la causa de la distracción que le hizo olvidar que tenía que volver a sujetar el arnés de seguridad a la línea de vida. Pero fuese por ese motivo o por cualquier otro, lo cierto es que **los efectos de esa distracción hubieren quedado anulados o mitigados si hubieren existidos las medidas de protección colectiva adecuadas para evitar la caída en altura. Y si ese nivel de alcohol en sangre hubiere tenido efectos especialmente importantes en la lucidez y en la capacidad física del trabajador, debió haber sido detectado por los mandos intermedios de la empresa, prohibiendo al trabajador acercarse siquiera a zonas de peligro**"*.

¹⁸ STSJ de Cataluña de 20 de junio (núm. 3443/2010)

¹⁹ STSJ De Cataluña de 28 de enero (núm.767/2009)

4.2 El Recargo de Prestaciones.

Una de las principales responsabilidades a la que el empresario deberá hacer frente ante un accidente acaecido por falta de medidas de seguridad es el Recargo de Prestaciones.

En efecto: todas las prestaciones de Seguridad Social que reciba el trabajador o sus causahabientes que tenga su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, se aumentarán por el INSS según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, que correrá a costa del empresario cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos, o en instalaciones, centros o lugares que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador (**Art. 123 LGSS**).

Mucho se ha escrito de la naturaleza de dicha figura, por un lado parece claro que tener un carácter **sancionador** derivado del incumplimiento de una obligación, lo que podría ser considerado como una sanción, por otro lado, el destino de su importe es para el trabajador lesionado o sus causahabientes, lo que implica también una función **compensatoria**²⁰.

Los requisitos que son necesarios para su concesión, es que el trabajador sufra **lesiones o daños** como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, es decir que exista un perjuicio causado por un siniestro, debiéndose haber reconocido una prestación de Seguridad Social por contingencia profesional sobre la que poderse imponer dicho recargo. El otro requisito será la existencia de una **relación de causalidad** entre la infracción y el resultado dañoso.

Dicha relación de causalidad puede verse afectada por la fuerza mayor, la actuación dolosa o negligente de terceros ó la imprudencia temeraria del propio trabajador, de ahí la importancia del apartado anterior en el que hemos analizado dichas imprudencias.

²⁰ STSJ País Vasco de 9 de febrero (núm. 2010/1378) donde, cito textualmente *“bien pudiera alcanzarse la conclusión de que la naturaleza jurídica del recargo de prestaciones es dual o mixta, pues si bien desde la perspectiva del empresario infractor se presenta como una responsabilidad sancionadora, no es menos cierto que desde la óptica del beneficiario supone una prestación adicional sobreañadida de carácter indemnizatorio”*

El **Tribunal Supremo** en su sentencia de 11 de abril de 2011 RJ/2011/3812 la imposición del recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad por el accidente sufrido por el trabajador al volcar el tractor que conducía, careciendo éste de barra antivuelco y otros mecanismos de protección, sin que la conducción del trabajador bajo la influencia de bebidas alcohólicas eximiera de responsabilidad a la empresa.

Hemos recopilado diversidad de sentencias en las que se ha encontrado la aplicación del recargo de prestaciones en accidentes ocurridos en los que el trabajador ha consumido alcohol, por lo que debemos analizar en qué medida la concurrencia del un accidente laboral o enfermedad profesional, y el consumo de alcohol influyen en la cuantía de dicho recargo, o si, incluso cabe la posibilidad de exoneración del mismo.

Así, procede el recargo de prestaciones en un 40% en el caso de un trabajador que había consumido alcohol, sin embargo no se demostró que había recibido formación suficiente para el manejo de una plataforma elevadora, además, había faltas de medidas de seguridad, como la de un pedal desprotegido de un accionamiento involuntario²¹. En esta sentencia, *“concurrieron por tanto una pluralidad de circunstancias que determinaron la producción del accidente en el caso estudiado, las cuales no pueden atribuirse, ni en su origen ni en sus consecuencias al trabajador. Esta consideración no puede verse alterada por el hecho de que presentara un cierto grado de impregnación alcohólica en sangre, ya que su nivel de 0,44 gramos de etanol por litro de sangre, no era suficiente para considerarlo en situación de embriaguez”*.

En este mismo sentido, y en una sentencia anteriormente señalada (STSJ Cataluña de 18 de mayo núm. 3689/2010), se procede a la aplicación del recargo de prestaciones en un 30% en el caso de un accidente de un trabajador que se colocó sobre una zona de placas de fibrocemento, que cedieron y cayó al suelo falleciendo. La empresa para la que trabajaba, alegó que *“la actuación del trabajador, que presentaba en sangre una concentración de alcohol de 0,7 gr./l., constituye una actuación imprudente rayana en lo temeraria, por lo que el recargo debe ser anulado”*. Sin embargo, el juez declaró procedente el recargo amparándose en la sentencia del TS de 23 de enero de 2007 (RJ 2007, 2048): *“no se puede hacer una declaración general, sobre si una determinada tasa de alcoholemia puede configurarse como la imprudencia que rompe la relación de causalidad. La impudencia se configura en relación con las circunstancias de hecho que se dan en cada supuesto litigioso, y esas circunstancias concurrentes son de apreciación inicial*

²¹ STSJ Andalucía de 17 de junio (núm. 1747/2011)

del juzgador en cada caso concreto, para determinar si existe o no la causa de exclusión de la presunción de laboralidad(...)En cuanto al nivel de alcohol no puede estimarse excesivo hasta el punto de constituir la causa exclusiva o principal del accidente, pues no puede olvidarse la falta de medidas de seguridad constatadas, al no disponer el trabajador para realizar un trabajo en altura de anclajes, cinturón de seguridad(...).

Podemos observar tras analizar dichas sentencias, que los tribunales aplican el recargo de prestaciones incluso existiendo ingesta de alcohol, que pudiera influir en la actuación del trabajador, aumentando incluso las probabilidades de que un accidente ocurra, sin embargo, éstos consideran que prevalece la falta de medidas de seguridad. En este sentido, encontramos la sentencia del TSJ de Andalucía núm. 61/2009 de 14 de enero, en la que se afirma que *“el requisito para la imposición del recargo es que el resultado lesivo haya sido consecuencia de la infracción o infracciones cometidas, es decir que exista una relación de causa-efecto entre la omisión de medidas de seguridad y prevención que debe adoptar el empresario y el accidente, de forma que si aquella se hubieran cumplido, el siniestro no habría ocurrido o no habría tenido tan graves consecuencias”*. Es decir, la causa principal del fallecimiento son la falta de medidas de seguridad, no el haber ingerido alcohol. Si las preceptivas medidas de seguridad hubieran existido, aun habiendo estado el trabajador sobrio, el accidente hubiera tenido menores consecuencias o no se habría producido.

Sin embargo, existen autores²² que afirman que *“existe una nueva doctrina judicial, que impide que el resultado dañoso y la responsabilidad derivada del mismo pueda serle imputado con exclusividad a la actuación empresarial ante las deficientes condiciones de seguridad en el trabajo en la producción del accidente cuando ésta concurre con una maniobra peligrosa, imprudentemente ejecutada por la víctima, repercutiendo en la valoración para establecer el recargo de prestaciones”*. Estos mismos autores enumeran un gran número de sentencias que avalan dicha doctrina donde la presencia de alcohol en sangre, repercute en la valoración del porcentaje a aplicar, viéndose éste minorado.

En el supuesto de exoneración empresarial, debemos citar la sentencia del TSJ de País Vasco de 9 de febrero de 2010 AS 2010/1378, en la que no se reconoce la procedencia del recargo de prestaciones considerar imprudencia temeraria el comportamiento de un trabajador que recibe instrucciones de no trabajar el día del

²² CARDENAL CARRO M y HIERRO HIERRO F. *“El Recargo de Prestaciones. Criterios determinantes en la fijación del porcentaje aplicable.”* Bomarzo, Albacete, 2005, pág. 61 y 65.

accidente por el consumo elevado de alcohol y drogas, haciendo caso omiso y sin utilización del equipo de seguridad. Aquí, encontramos que *“la actuación del trabajador pudiera calificarse de una imprudencia temeraria que entendemos tiene entidad suficiente para excluir totalmente o alterar la imputación de la infracción a la empresa, que es la que está obligada a garantizar una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo”*. Como observamos, una vez más, de la calificación de la conducta del trabajador como imprudencia profesional o temeraria, el resultado de la responsabilidad empresarial variará enormemente: desde la aplicación del recargo de prestaciones, hasta su exoneración.

Para finalizar con la figura del recargo de prestaciones, a modo de conclusión, deberíamos señalar que partiendo de la base de que el recargo tiene un carácter sancionador se debería revisar cierta corriente judicial en la que a pesar de la existencia de la imprudencia del trabajador impone el recargo en su grado máximo.

4.3 Responsabilidad Civil.

La percepción de prestaciones de Seguridad Social por contingencias profesionales y su correspondiente recargo por incumplimiento de las normas de prevención, **no excluye** para que existiendo responsabilidad civil o incluso criminal, se solicite por el trabajador o sus herederos la correspondiente indemnización de daños y perjuicios (LGSS art. 127.3).

Como sabemos, son tres los órdenes jurisdiccionales que en la práctica deciden sobre conflictos de indemnización de daños y perjuicios causados por la conducta del deudor de seguridad al trabajador víctima del accidente laboral: el orden penal, el orden social -como orden natural en el que se resuelven los litigios entre empresario y trabajador- y, por último el orden civil, basándose este en la responsabilidad civil extracontractual. Por tanto, si la problemática influencia de la imprudencia del trabajador se ve afectada por la diversidad de las figuras jurídicas sobre las que incide, la variedad de órdenes jurisdiccionales que tienen competencia en asuntos relacionados con esta cuestión en el ámbito de la determinación de la indemnización por daños y perjuicios, esta situación adquiere una mayor problemática. **El Tribunal Supremo**, en su sentencia núm.882/2003 de 1 de octubre, expone la controversia de la jurisdicción civil y social en un accidente de trabajo, determinando la compatibilidad de ambas jurisdicciones fundamentada en los artículos 1902y 1903 del Código Civil.

En este sentido y según Pérez Capitán L²³. *“hemos podido advertir la excesiva diversidad en la determinación de las consecuencias de la negligencia del trabajador víctima del siniestro profesional. Constatamos no ya una dispersión en el tratamiento de la imprudencia del trabajador en función del orden ante el que nos encontremos, sino la aparición de diferentes e incluso opuestas concepciones no ya dentro del mismo orden judicial sino incluso al dirimir sobre una misma figura jurídica-concepto de accidente, recargo de prestaciones, sanción administrativa, etc.-“.*

Independientemente de la controversia de la competencia de ambas jurisdicciones, la indemnización civil pretende la compensación por los daños o perjuicios sufridos por el trabajador afectado por el incumplimiento, de forma que la cuantía de la compensación viene determinada en su alcance por los daños sufridos, hasta el límite que se compensen plenamente todos los daños y perjuicios sufridos, sin que deba excederlo ya que, en tal caso, se produciría un enriquecimiento sin causa. En esta ocasión, dicha indemnización, si puede ser materia de aseguramiento mediante una entidad aseguradora.

La reparación íntegra del daño causado en un accidente de trabajo con responsabilidades empresariales implica la plena compensación económica del **daño emergente** y del **lucro cesante**: El daño emergente ocasionado por el accidente de trabajo, como los daños físicos, los daños materiales y los daños morales; y el lucro cesante originada por dicho accidente y reflejado en la merma de ingresos del accidentado durante el tiempo de imposibilidad de desarrollo de una actividad laboral.

Esta reparación íntegra del daño, sin embargo, evitará un enriquecimiento injusto de la víctima, la compensación económica no puede exceder el daño o perjuicio sufrido, y su pretensión será la compensación por lo perdido o dejado de percibir, sin la intención de aumentar justificadamente el patrimonio de la víctima.

Una vez más, la influencia de la conducta del trabajador afectará a dicha responsabilidad. Así, se produce eliminación de la responsabilidad empresarial en situaciones en las cuales no se da una mera negligencia o distracción del trabajador, sino ante conductas que se convierten en la causa eficiente del daño sufrido por el propio operario, de gravedad suficiente para interferir y desplazar la hipótesis de incumplimientos empresariales. En esta línea, nos encontramos con el caso en la jurisdicción civil²⁴, de un trabajador que presta sus servicios en una explotación

²³ PÉREZ CAPITÁN L. *“La Imprudencia del Trabajador Accidentado y su Incidencia en la Responsabilidad Empresarial”*. Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pág. 162

²⁴ Sentencia Audiencia Provincial de A Coruña de 8 de julio (núm. 261/2005)

ganadera y realiza tareas con un tractor. *“Al entrar para coger el pienso, pese a que tenía un pasillo de casi cuatro metros de ancho, no teniendo que realizar ninguna maniobra ni trazar curva alguna, bien por exceso de confianza en el trabajo que estaba realizando, bien por la influencia que la previa ingesta alcohólica pudiera tener en su actitud para conducir el vehículo, bien por otra causa, lo cierto es que no fue capaz de dirigir el tractor en línea recta y golpea las pacas...(...).La conclusión es que el resultado letal producido-una paca de paja cae sobre el trabajador provocándole el fallecimiento- fue exclusivamente a que el infortunado trabajador realizó una operación totalmente imprudente, sin que mediara culpa alguna por parte del dueño de la finca”*. En el fallo de la sentencia, se absuelve al empleador de las pretensiones resarcitorias contra él.

En sentido contrario, sí procede indemnización en el caso de la muerte de un trabajador que realiza trabajos en altura²⁵ y se precipita al vacío existiendo, ingesta de alcohol. No se le habían proporcionado medios de protección ni individuales ni colectivos. En esta ocasión el juez, estima que el empresario *“no ha acreditado que obró con toda prudencia y diligencia precisas para evitar el resultado dañoso final”*, y no considera la presencia de alcohol en el trabajador como el hecho causante del accidente, por lo que falla a favor los herederos del trabajador y confirma la indemnización percibida por éstos.

También procede indemnización²⁶ por daños sufridos a la heredera de un trabajador fallecido al quedar sepultado por corrimiento de tierras, y considerar intrascendente que la víctima presentase 0,93 gr./l. de alcohol en sangre, ya que *“ninguna incidencia podría tener ello sobre el movimiento de tierra que lo arrastró y sepultó”* debido a que no se había realizado entibación alguna pese a la profundidad de la zanja en la que trabajaba. Encontramos aquí mismo una argumentación del juzgador para dirimir la compatibilidad de las jurisdicciones social y civil en los casos de indemnización por daños sufridos en accidentes laborales, argumentando la plena competencia del orden civil para conocer y resolver en estos casos.

No queremos enfrascarnos en reiterar sentencias en las que la determinación de la conducta del trabajador como temeraria influye en la sentencia, ya que han sido expuestos multitud de ellos.

Sin embargo, hemos de hacer hincapié en que la reparación íntegra del daño en los accidentes de trabajo, plantea en su aplicación práctica algunos interrogantes, como es la articulación entre las indemnizaciones civiles y el recargo de prestaciones.

²⁵ Sentencia Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife de 28 de noviembre (núm. 533/2007)

²⁶ Sentencia Audiencia Provincial de Granada de 14 de diciembre (núm. 531/2007)

Según Gutiérrez-Solar B. y Lahera Forteza J.²⁷, existen varias tesis sobre dicha compatibilidad: desde la **plena compatibilidad** –partiendo del recargo como sanción administrativa, o como recurso penalizador del sistema de seguridad social al empresario incumplidor- ; tesis de **plena incompatibilidad** – ya que el recargo absorbe en su cuantía cualquier otra pasible indemnización por unos daños ya reparados-; y por último tesis de la **compatibilidad limitada** – el recargo es una indemnización que puede no cubrir todos los daños producidos por el accidente de trabajo, estando abierta la acción de responsabilidad civil del trabajador.

Desde esta última tesis de compatibilidad limitada –a nuestro juicio la más adecuada si queremos mantener el espíritu del no enriquecimiento sin causa que antes hemos señalado-, el recargo es una indemnización que puede no cubrir todos los daños producidos por el accidente de trabajo, estando abierta la acción de responsabilidad civil del trabajador. Desde esta premisa, el juez debe restar la indemnización estimada las cantidades recibidas en concepto de recargo. Ambas instituciones jurídicas reparan así, de manera complementaria, todo el daño causado por el accidente de trabajo.

Sin embargo, si nos atenemos en lo dispuesto en el artículo 123.3 LGSS, en la que se cita textualmente que “la responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todos orden, incluso penal, que puedan derivar de la infracción”, parece tener mayor peso en los tribunales la tesis de la plena compatibilidad de ambas figuras.

²⁷GUTIÉRREZ-SOLAR B. y LAHERA FORTEZA J. “*Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo*”, Comares, Granada, 2009, páginas 104 a 119.

5.CONCLUSIONES

➤ **Conclusión núm. 1:**

Según la encuesta 2007-2008 realizada por el “Observatorio Laboral de España” sobre Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España, las tres razones para considerar el consumo de alcohol y otras drogas un problema importante en el trabajo fueron:

- 1º. La posibilidad de que pueda aumentar accidentes de trabajo.
- 2º. Disminución de la productividad o el rendimiento.
- 3º. Causante de mal ambiente o malas relaciones en el trabajo.

En dicha encuesta encontramos un dato esclarecedor: el alcohol es la droga psicoactiva más consumida en la población laboral (alrededor de un **80%** declara haber consumido alcohol).

➤ **Conclusión núm. 2:**

El principal obligado del deber de protección en materia de seguridad y salud respecto de los trabajadores **es el empresario**. Es considerado este deber uno de los deberes básicos de la relación laboral. Independientemente de que el empresario esté obligado de por Ley, existen otras razones con suficiente peso para intervenir en este problema, como son la existencia de recursos altamente cualificados dentro de la empresa (servicios médicos), potenciación de la responsabilidad social corporativa ó la rentabilidad de programas de reeducación en el consumo de alcohol mejorando los ratios de absentismo o disminución de bajas laborales.

➤ **Conclusión núm. 3:**

Como norma general, la **vigilancia de la salud** que se realice a los trabajadores afectados por un consumo perjudicial de alcohol en el ámbito laboral, se realizará voluntariamente, exceptuando los casos en los que están obligados por Ley a someterse a dicha vigilancia. Dichos reconocimientos serán realizados siempre teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad, y respetando siempre la esfera de intimidad y dignidad de los mismo, no pudiendo ser utilizados los resultados de dicha vigilancia con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Sin embargo, y Según el Tribunal Constitucional, estos derechos de intimidad y dignidad no son ilimitados: pueden ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que vayan a experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto.

➤ **Conclusión núm. 4:**

La empresa tiene la facultad de ofrecer programas asistenciales que faciliten la atención de los trabajadores que así lo precisaran con el objetivo de proyectar hábitos, conductas y estilo de vidas saludables a través de los **Planes de Prevención**.

Éstos, deberán estar basados en un concepto amplio de salud que fomente la educación sanitaria dirigida a un consumo de menor riesgo, estará adecuado al contexto laboral y en todo caso, garantizarán que su objetivo no es perseguir a los trabajadores con problemas de consumo de alcohol, sino contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad en la empresa.

➤ **Conclusión núm. 5:**

En nuestro derecho laboral, la embriaguez es causa de **despido disciplinario** según el artículo 54.2.f) ET, considerado como un incumplimiento contractual. Ahora bien, para su correcta aplicación son necesarios uno requisitos básicos, como son la **habitualidad** y la **repercusión negativa** en el trabajo.

➤ **Conclusión núm. 6:**

Es de vital importancia la **calificación de un accidente de trabajo** cometido bajo los efectos del alcohol como de **imprudente o temerario**. El primero, el imprudente, sí es reconocido como accidente laboral, mientras que el segundo no.

A lo largo de este estudio, hemos analizado casos de accidentes laborales en los que el alcohol estaba presente, aumentando incluso la probabilidad de que éstos se produjeran o de que sus consecuencias fueran mayores. De la calificación de dichos accidentes como imprudentes o temerarios se dirimen una serie de responsabilidades para el empresario: desde el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, la indemnización por vía civil de daños y perjuicios a la exoneración total de dichas sanciones ó indemnizaciones, dependiendo, como hemos señalado, de la calificación de la conducta del trabajador.

Hemos observado además, tras el análisis de las sentencias que hemos recopilado, que ante accidentes laborales con presencia de alcohol en sangre, los tribunales emiten sentencias contradictorias. Sin embargo, hemos podido establecer algunas notas comunes en los fallos: la prevalencia de la falta de medidas de seguridad por encima de la actitud negligente del trabajador que ha consumido alcohol, ya que si éstas hubieran existido, el accidente hubiera tenido menores consecuencias pese existir consumo de alcohol.

➤ **Conclusión núm. 7:**

La tónica general de la aplicación del **Recargo de Prestaciones**, es la de la aplicación de éste casi de forma automática ante la falta de medidas de seguridad en un accidente acaecido con presencia de consumo de alcohol, aunque ésta presencia hubiera podido influir en la determinación de dicho accidente. Sin embargo, existe autores que afirman que existen nuevas doctrinas judiciales en la que la responsabilidad de dichos accidentes no se le puede imputar exclusivamente a la actuación empresarial cuando concurre la imprudencia del trabajador, y de esta manera repercutir dicha imprudencia en la valoración del porcentaje del recargo de prestaciones a aplicar, pudiendo verse éste minorado.

Partiendo de un carácter sancionador, se debería revisar cierta corriente judicial en la que a pesar de la imprudencia del trabajador impone el recargo en su grado máximo.

➤ **Conclusión núm. 8:**

La percepción de prestaciones de Seguridad Social por contingencias profesionales y su correspondiente recargo por incumplimiento de las normas de prevención, **no excluye** para que existiendo responsabilidad civil o incluso criminal, se solicite por el trabajador o sus herederos la correspondiente **indemnización de daños y perjuicios**. Dicha reparación evitará un enriquecimiento injusto de la víctima.

Existe una división en la doctrina judicial que lleva a que a veces la imprudencia sea determinante para exonerar al empresario, sobre todo en los tribunales de lo social, y otra tendencia jurisprudencial civil que tiende a objetivar la responsabilidad del empresario incluso existiendo imprudencia del trabajador.

6. ANEXOS

En las siguientes tablas se presenta un breve resumen de las sentencias que han sido utilizadas para elaborar este trabajo:

ORDEN DE LO SOCIAL	RESUMEN	FALLO
1.TSJ de Castilla y León. Sentencia nº 795/2005 de 6 junio AS 2005/1691	Trabajador que presenta tasa de alcohol en sangre de 3,31 gr./l, que al atascarse la tolva de arcilla y árido, se sube sobre una chapa para acceder a la misma, y con una pica de hierro intenta desatascarla, cayendo dentro de la misma y siendo atrapado por elementos trituradores, causándole la muerte.	Responsabilidad empresarial
2.TSJ de Andalucía. Sentencia nº 1747/2011 de 17 de junio JUR 2011/325898	Trabajador subido a una plataforma elevadora realizando trabajos de instalación de la red de evacuación de aguas pluviales, sufrió un atrapamiento entre la barandilla de protección de la canasta y una cercha, lo cual le provocó la muerte. Presencia de alcohol en sangre de 0,44 gr./l. No tenía formación adecuada. Falta de medidas de seguridad.	Responsabilidad empresarial. Recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad.
3.TSJ de Cataluña. Sentencia nº 3689/2010 de 18 de mayo AS 2010/2099	Trabajador que realiza trabajos de mantenimiento en una cubierta de placas metálicas, no existiendo anclajes ni cinturón de seguridad ni ningún otro elemento de protección ni individual ni colectiva. Dichas placas ceden, provocando la caída del trabajador y su fallecimiento. Presencia de alcohol en sangre en el momento del accidente de 0,7gr./l.	Responsabilidad empresarial. Recargo de prestaciones del 30%
4.TSJ de Cataluña. Sentencia nº 838/2011 de 3 de febrero AS 2011/1026	Accidente in itinere de un trabajador al volcar el tractor agrícola que conducía al regresar a su casa provocando su fallecimiento. Presencia de alcohol en sangre de 1,02 gr./l.	Imprudencia temeraria del trabajador. No existencia de accidente laboral.
5.TSJ de Andalucía. Sentencia nº 1878/11 de 30 de junio.	Trabajador que se precipita al vacío en una obra de construcción, sin usar medidas de protección individual y habiendo retirado la barandilla para poder realizar los trabajos con mayor comodidad. Presencia de alcohol en sangre de 3,66 gr./l. Poseía formación en PRL, y se le había entregado el Manual de Recomendaciones de Seguridad y Salud Laboral.	Culpabilidad del trabajador.
6.TSJ de Cataluña. Sentencia nº3443/2010 de 10 mayo	Accidente con tractor al que le falta la barra antivuelco y cinturón de seguridad. El trabajador fallecido presentaba tasa de alcohol en sangre de 1,45 gr./l.	Responsabilidad empresarial. Recargo de prestaciones del 40%
7.TSJ de C. Valenciana. Sentencia nº 2755/2009 de 24 septiembre AS 2010/127	Obrero de la construcción que cae por el patio de luces tras romperse unas tablas que hacían las veces de andamio. Fallecimiento del mismo. Presencia de alcohol en sangre de 0,82 gr./l. Falta de protecciones adecuadas.	Responsabilidad empresarial (solidaria del contratista y empresario principal). Recargo de prestaciones.
8.TSJ de Cataluña. Sentencia 767/2009 de 28 de enero AS 2009/937	Caída al vacío de obrero en obra de construcción al soltar su arnés para coger unas herramientas, sin haber enganchado de nuevo el arnés, que le causó el fallecimiento. No existían medidas colectivas de seguridad (redes). Tasa de alcohol en sangre en el momento del accidente de 1,81 gr/l.	Responsabilidad empresarial de ambas empresas concurrentes. Recargo de prestaciones del 40%

9.TSJ de Aragón. Sentencia nº849/2008 de 18 de noviembre JUR 2010/187768	Trabajador fallecido en accidente de tráfico. Exceso de velocidad. Colisionó frontalmente el tractor que conducía con otros vehículos, ocasionando la muerte del propio trabajador y de tres personas más. Presencia de alcohol en sangre 0,14 ml/l. La mutua, no considera en principio accidente de trabajo por el consumo de alcohol, argumentando que es una imprudencia temeraria	No imprudencia temeraria. Accidente de trabajo. Responsabilidad empresarial.
10.TSJ Galicia. Sentencia nº 891/2010 de 2 marzo AS 2010/953	Muerte por aplastamiento de un tubo de hormigón en una zanja. Presencia de alcohol en sangre de 0,35 gr/l.	No imprudencia del trabajador. Recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad.
11.TSJ País Vasco Sentencia de 9 febrero 2010/1378.	Trabajador que acude a su puesto sin utilizar la ropa de trabajo adecuada, sin ponerse el arnés ni colocarse la línea de vida para realizar la labor de colocación de unas placas en una altura de 8 metros. Había recibido instrucciones para no hacer dicho trabajo. Presencia de alcohol en sangre de 2,63 g/l y cocaína. Existían protecciones colectivas (redes), aunque estaban en mal estado. Al caer, ceden las redes, y el trabajador fallece.	Imprudencia del trabajador. No responsabilidad empresarial
12. TSJ Andalucía, Sevilla. Sentencia núm. 3945/2009 de 12 de noviembre	Fallecimiento de un trabajador en accidente de tráfico cuando se dirigía de su puesto de trabajo a su domicilio. Presencia de alcohol en sangre de 1,72 gr/l. Buenas condiciones en la carretera y buena visibilidad. Ruptura del nexo causal entre el siniestro producido y los riesgos inherentes al trabajo por conducta imprudente del trabajador	Imprudencia temeraria del trabajador.
13.TSJ Andalucía. Sentencia nº 61/2009 de 14 de enero AS 2009/1742	Trabajador que maniobra un volquete para ser vaciado. Cede el terreno, y el vehículo se desliza por la pendiente y arrastra al trabajador, quedando sepultado por los escombros y fallece. Presencia de alcohol en sangre de 0,53 gr/l. También drogas.	Responsabilidad empresarial. Recargo de prestaciones
14.TSJ Andalucía. Sentencia núm.1207/2011 de 11 mayor JUR 2011/327442	Guarda de una obra que se precipita por un balcón que no tenía correctamente sujeta la barandilla. Presencia de alcohol en sangre de 2,03 gr./l. Buena explicación del recargo para ser utilizada en el trabajo	Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

15.TSJ Cataluña. Sentencia núm. 5303/2008 de 26 junio AS/2008/2071	Recurso suplicación. Trabajador que cae desde 4 metros de altura. No hay constancia de la forma en que ocurrió el accidente. El trabajador había tenido una baja prolongada tras un accidente similar y padecía vértigos y mareos. Artículo 25 LPRL. Trabajador especialmente sensible a determinados riesgos.	No procedencia del recargo de prestaciones.
16. TS. Sala Social, Sección 1ª Núm. 2601/2010	Unificación de Doctrina: inexistencia de contradicción; imposición de recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad. Accidente sufrido por un trabajador al volcar el tractor que conducía, sin que la conducción de aquel bajo la influencia de bebidas alcohólicas exima de responsabilidad empresarial.	Imposición de recargo de prestaciones.
17. TSJ Murcia. Sentencia 997/2005 de 3 de octubre AS/2006/18	Trabajador que realiza tareas de limpieza en el margen del río. Tropezamiento, cae al agua y se ahoga. Ingesta de alcohol. 3,34gr./litro en sangre. Falta de organización preventiva en la empresa. No existe la evaluación de riesgos. Motivos que no son causantes materiales del accidente.	Recargo de prestaciones del 30%
18. TSJ País Vasco. Sentencia de 7 de diciembre 2011 JUR/2012/172001z	Aplastamiento de un trabajador por grúa con resultado de muerte. Presencia de alcohol en sangre de 0.45gr./litro.	Recargo de prestaciones del 40%
19.Juzgado de lo Social núm.3. Santander. Sentencia núm. 253/2101	Conductor de ambulancias que consume drogas y se niega a la realización de exámenes médicos. Vigilancia Salud.	Procedencia del despido
20.Tribunal Constitucional. Sentencia núm 196/2004	Administrativa de Iberia que se le detecta consumo de cannabis en examen de orina. Despido por falta de aptitud deducida del reconocimiento. Intromisión de la intimidad personal y la propia imagen.	Nulidad del despido. Intromisión en derecho a la intimidad.
21.STSJ Andalucía núm. 347/2009 de 27 enero AS 2009/873	Demanda de Despido Disciplinario. El trabajador es despedido por la empresa alegando embriaguez	Improcedencia del despido por no acreditar la habitualidad ni gravedad de la embriaguez.

22. TSJ Madrid. Sentencia núm.761/2010 de 7 de octubre	Despido disciplinario de un conductor- repartidor de mercancías que acude reiteradamente al trabajo habiendo consumido alcohol y siendo amonestado en repetidas ocasiones por los mismos motivos.	Procedencia del despido
23. STSJ Valencia. Núm. 2187/2011 de 5 julio	Demanda de despido disciplinario. Peón de la construcción que acude al trabajo ebrio poniendo en juego su propia seguridad y la de sus compañeros.	Despido Procedente.
24. TSJ Islas Canarias, Las Palmas Sentencia núm. 1140/2011 de d 24 de agosto JUR/2001/380922	Despido de un conductor por consumir sustancias estupefacientes. No demostrada la habitualidad de dicho consumo pese haberle realizado dos pruebas de detección de consumo de estupefacientes. Existencia en la empresa de una política corporativa sobre el consumo de alcohol y drogas.	Despido improcedente
25. TSJ Galicia. Sentencia núm. 4256/2011 de 5 de octubre	Accidenten de trabajo. Definición de imprudencia temeraria. Desestimación. Falta de prueba de relación entre el estado de embriaguez y la pérdida de conocimiento con caída y traumatismo craneoencefálico.	Accidente de trabajo. No imprudencia del trabajador.

ORDEN DE LO CIVIL	RESUMEN	FALLO
24. Audiencia Provincial de A Coruña. Sentencia Núm. 261/2005 de 8 de julio AC/2007/724	Trabajador agrícola que está realizando trabajos de apilamiento de pacas de paja. Tras ingesta de alcohol, golpea con el tractor dichas pacas, se baja del tractor y una de estas pacas cae desde una gran altura, le golpea en la cabeza y fallece. Los herederos inician demanda civil por compensación de daños.	Culpa exclusiva de la víctima. Absolución del dueño de la finca de las pretensiones resarcitorias. No ha lugar la indemnización
25. Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife. Sentencia núm. 533/2007 de 28 de noviembre JUR/2008/65079	Trabajador que realiza trabajos en altura. Cae al vacío y fallece. No hay medidas de protección ni individual ni colectiva. Ingesta de alcohol previa al accidente.	Se confirma la indemnización por daños percibidos por los herederos.
26. Audiencia Provincial de Albacete. Sentencia núm. 272/2002 de 31 de octubre JUR/2002/285842	Trabajador que tras ingesta de alcohol, cae del cuarto piso de un edificio en construcción. Existen medidas de protección colectivas como vallas y redes y además tiene cinturón de seguridad. Salió por propia iniciativa de la zona delimitada de seguridad y quitó las redes él mismo. Conducta temeraria	No responsabilidad del aparejador de la obra. No ha lugar a la indemnización por daños.
27. Audiencia Provincial de Granada. Sentencia núm. 531/2007 de 14 diciembre JUR 2008/333455	Fallecimiento de un trabajador al quedar sepultado por corrimiento de tierras. Presencia de alcohol en sangre de 0.93 gr./l. Falta de entibación. Intrascendencia de presencia de alcohol.	Responsabilidad empresarial

7.BIBLIOGRAFÍA

- JIMENEZ ARRIERO M.A. *“Alcoholismo. Guías Clínicas Socidrogalcohol basadas en la evidencia científica”*. Socidrogalcohol, Madrid, 2008.
- MAYORGA MAS R. *“El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Una realidad que afrontar”*, Proceso de Gestión del Absentismo Mutua Navarra, Navarra, 2011.
- SALCEDO BELTRÁN M. *“El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores”*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- PEDROSA ALGUEZAR S. *“ La vigilancia de la Salud en el Ámbito laboral”*. Consejo Económico y Social ,Madrid, 2005.
- GORRELLI HERNÁNDEZ J. y GÓMEZ ÁLVAEZ,T. *“ El despido disciplinario”*, Difusión Jurídica, Madrid, 2008.
- PÉREZ CAPITÁN L. *“La Imprudencia del Trabajador Accidentado y su Incidencia en la Responsabilidad Empresarial”*. Aranzadi, Cizur Menor, 2009.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *“La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales”*. *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 84, 2009.
- CARDENAL CARRO M y HIERRO HIERRO F. *“El Recargo de Prestaciones. Criterios determinantes en la fijación del porcentaje aplicable.”* Bomarzo, Albacete, 2005.
- GUTIÉRREZ-SOLAR B. y LAHERA FORTEZA J. *“Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo”*, Comares, Granada, 2009.

