

**1.-¿SE PUEDE HACER A UN TRABAJADOR EN UNA OBRA UN CONTROL DE ALCOHOLEMIA?.**

**EN CASO AFIRMATIVO, QUIÉN Y CÓMO TIENE POTESTAD PARA HACERLO.**

**EN CASO NEGATIVO: CÓMO SE PUEDE DEMOSTRAR QUE EL TRABAJADOR ESTÁ BAJO LOS EFECTOS DEL ALCOHOL.**

**QUÉ REPERCUSIONES PUEDE TENER PARA EL EMPRESARIO EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE Y SEA DEBIDO A LOS EFECTOS DEL ALCOHOL SI NO SE LE PUEDE HACER LA PRUEBA DEL ALCOHOL.**


1.- El artículo 22.1 de la Ley 31/1995 establece con carácter general que los reconocimientos médicos han de ser voluntarios y solamente están exceptuados de esta regla, entre otros, los que se hagan para "*verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa....*" y que "*en todo caso se deberá: optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo*".

De la lectura de este precepto se deduce que la posibilidad de realizar un reconocimiento del estado de alcoholemia no plantea problemas cuando el trabajador acude voluntariamente a realizarlo pero si puede planearlos cuando no existe el consentimiento del trabajador.

En estos casos, la empresa si puede llevarlo a cabo siempre que se base en motivos sospechas fundadas de que el estado del trabajador puede dar lugar a situaciones de peligro para el mismo, otros trabajadores o personas relacionadas con la empresa tal y como señala el precepto legal.

Es decir, la obligatoriedad de los reconocimientos ha de basarse siempre en hechos y causas objetivas o incluso en presunciones y sospechas debidamente fundadas por parte de los responsables o encargados de la dirección de la empresa y nunca pueden ser el punto de decisiones arbitrarias o aleatorias de dichas personas.

2.- En cuanto a los métodos para conocer si un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol, no existe en el ordenamiento laboral ningún método expreso, pero por analogía siempre cabría aplicar los señalados en la legislación de tráfico vial con similares opciones.

 <p><b>Precoin</b></p> <p>SERVICIO DE PREVENCIÓN José M<sup>a</sup> Escuza 20 esc Ext. 1º D 48013 – Bilbao (Vizcaya) Tfno: 94 441 07 66 Fax: 94 441 04 71</p>	<p align="center"><b>- PREGUNTAS MÁS FRECUENTES -</b></p> <p align="center"><b>- ALCOHOL Y TRABAJO -</b></p>
--	--

3.-En todo caso, la empresa puede utilizar siempre otro tipo de medidas menos traumáticas, como la de encomendar a los trabajadores sobre los que recaiga alguna sospecha fundada, la realización de tareas de menor peligrosidad.

4.- En cuanto a las repercusiones que puede tener para un empresario el que un accidente sea debido a los efectos del alcohol, en principio resulta difícil dar una respuesta general que sea aplicable a todos los supuestos.

El empresario debe obrar siempre con la diligencia debida y evitar que un trabajador visiblemente afectado por el alcohol pueda poner en peligro su vida o la de los demás.

Si tales efectos no fueran visibles y no dieran lugar a considerar racionalmente la adopción de alguna medida precautoria o de control, el empresario estará exento de responsabilidad, penal o administrativo — sancionadora, aunque probablemente seguiría siendo civilmente responsable de los daños que se pudieran derivar de la conducta de uno de sus operarios.

