

## Drogodependencias y Adicciones en el ámbito **laboral**

04

### *Vigilancia de la Salud* **Art. 22 Ley 31/1995 de PRL**

Como delegados de prevención tenemos que velar por el cumplimiento del Art. 22 de la LPRL, prestando especial atención a los siguientes puntos:

- Los reconocimientos médicos son de carácter voluntario.
- Sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los siguientes supuestos:
  - En los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos del trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as.
  - Para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Los reconocimientos tienen que causar las menores molestias al trabajador/a, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

Si a través de la negociación colectiva o de acuerdos con la empresa contempláis la realización de pruebas de detección en actividades de riesgo, debéis tener en cuenta lo siguiente:

- Que se contemplen dentro de un Plan de Prevención/Protocolo prevención con participación sindical donde se garantice el apoyo a la rehabilitación de los afectados, el mantenimiento del puesto de trabajo y la absoluta confidencialidad de las pruebas.
- Que los datos de las pruebas de detección sean considerados como complementarios, nunca serán los únicos ni los más relevantes.
- Aplicación igualitaria para todas las categorías que conlleven esos riesgos específicos.
- Que el resultado positivo no pueda ser nunca utilizado como causa de sanción o despido, y que deba de ser siempre confirmado el positivo con una segunda muestra, utilizando una técnica de análisis distinta.



Financiado por:



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

- Si la segunda muestra da positivo, se debe de ofrecer al trabajador/a la posibilidad de inclusión en un programa de tratamiento.
- Cambio temporal de puesto de trabajo, que facilite su recuperación.
- Mismas retribuciones económicas y el cambio de puesto solo hasta la recuperación del trabajador/a.

Hay que tener en cuenta que...

- Las pruebas de detección no detectan consumidores, detectan consumo (puede detectarse un consumo ocasional realizado fuera del ámbito laboral).
- Un resultado positivo no indica que la persona sea drogodependiente.
- Detectar con el objetivo de sancionar o despedir no es una práctica preventiva sino disciplinaria y por tanto no podemos admitir, si no va acompañada de un tratamiento terapéutico y la salvaguarda de los derechos laborales del afectado.
- Los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud deben diseñarse también de acuerdo a los factores de riesgo que puedan provocar drogodependencias y adicciones, cuyo trabajo pueda tener y que deben estar recogidos en la evaluación de riesgo.

Como delegado/a debes conocer, que no existe la obligatoriedad de la realización a las y los trabajadores de pruebas de detección de consumo de sustancia por parte de las empresas, salvo en excepcionales ocasiones. Si se da el caso y se utilizan para sancionar al trabajador/a podréis tomar las acciones legales oportunas.

## DETECCIÓN NO ES PREVENCIÓN



[www.ugt.es/saludlaboral/](http://www.ugt.es/saludlaboral/)

