



Derechos del trabajador Langileen eskubideak

A) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- Constitución Española, artículo 14
- RDL 1/95, Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.c y 17.1)
- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 22.4)
- L.O. 10/95 del Código Penal (art. 315 y 512)

En virtud de este principio constitucional, ningún ciudadano debe ser discriminado o tratado de forma diferente —en ningún ámbito o aspecto de su vida— por razón de la condición o circunstancia personal.

En la esfera laboral, el derecho a "no ser discriminado para el empleo" (Art. 4, 2c ET) se extiende tanto a los ciudadanos que pretenden acceder a un puesto de trabajo como a los que ya tienen condición de trabajadores una vez empleados.

Si el empresario ha conocido la condición de drogodependiente de un trabajador —con el consentimiento de éste— a través de los mecanismos de prevención de riesgos laborales, tampoco puede utilizar ese dato "con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador" (Art. 22.4 LPRL)

Las discriminaciones en el empleo o la denegación de cualquier prestación a la que se tenga derecho, por razones de "enfermedad" están castigadas con penas de prisión e inhabilitación especial según el Código Penal (Art. 314 y 512).

B) EL DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y A LA PROPIA IMAGEN

- Constitución española, artículo 18.1
- Ley Orgánica de Protección del derecho al honor a la intimidad personal y a la propia imagen, LO 1/82, art. 1.1, 1.2, 1.3
- Estatuto de los Trabajadores, RDL 1795
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, L 31 / 95, artículo 22.2, 22.3, 22.4

Cualquier persona con problemas derivados del alcohol u otras drogas tiene derecho a mantener en secreto esta circunstancia personal, que no debe ser revelada sin su consentimiento expreso.

La LPRL establece cuatro principios, para la aplicación del derecho a la intimidad en los reconocimientos médicos laborales: "Respeto a la intimidad, dignidad y confidencialidad", "Comunicación de resultados a los trabajadores", "No utilización de los datos en perjuicio del trabajador", "No comunicación de los datos al empresario sin consentimiento expreso del trabajador".

El Art. 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social considera infracción muy grave, "Los actos del empresario que fuesen contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

El Código Penal castiga con prisión a quien "revelare secretos ajenos" que haya conocido por razón de su oficio, (personal médico o sanitario) o sus relaciones laborales, (empresarios o subordinados) y al profesional, (personal médico o sanitario) que los divulgue o comunique incumpliendo su obligación de sigilo.

C) DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

- Constitución española, artículo 14; artículo 35
- Estatuto de los Trabajadores, RDL 1795
- Convenio 111 y 117 de la OIT
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, L 31/95, artículo 22. 4
- Ley Orgánica 10/95. Código Penal art.315, 512

Este principio del ordenamiento constitucional también viene regulado en el derecho laboral. El Estatuto de los Trabajadores lo consolida reafirmando en el derecho a la no discriminación para el empleo o una vez empleado. Esto constituye una barrera a las pruebas de detección usadas con fines punitivos y no incluidas en un Plan de Prevención, salvo la de aquellos casos en que existen riesgos a terceros o peligra la propia integridad del trabajador. La negativa a someterse a un análisis de consumo no puede ser considerado una evidencia de consumo o un incumplimiento laboral.

D) DERECHO A LA SALUD

- Constitución Española (art.43.1, 43.2)
- Ley 14/86 General de Sanidad (art.1.2, 3.2,10.3,10.6, 10.9)
- RDL 1/95, Estatuto de los Trabajadores, (art.4.2d y art.20.4)
- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, (art.22.1 ; art.25)

El derecho a la salud es un derecho general, que acoge los dos principios anteriormente tratados: igualdad y confidencialidad.

La aceptación de los reconocimientos y los tratamientos de la enfermedad es voluntaria. La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, excepto cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo o para otras personas o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Con independencia de los resultados obtenidos, afecten o no al trabajo, estos nunca pueden ser utilizados para proceder al despido o sanción disciplinaria del trabajador.

En el campo laboral la ley otorga al empresario el deber de velar por la integridad física del trabajador y la facultad de "verificar" la enfermedad o accidente alegado para justificar faltas de asistencia al trabajo (Art. 4.2 d y 20.4 ET). La verificación por faltas al trabajo, trae consigo una interpretación que a menudo ocasiona abusos y persecución intolerable por parte del empresario; es importante evitar que en los partes de baja médica, conste que el motivo de la I.T. es el consumo de alcohol, alcoholismo, etc.

E) DERECHO AL TRABAJO, OCUPACIÓN EFECTIVA Y PROMOCIÓN

- Constitución Española (art. 35.1)
- RDL 1/95 del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2d, art.20.4)
- Ley 14/86 General de Sanidad (art.1.2, 3.2,10.3,10.6, 10.9)
- L 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (art.22.1)

El derecho al trabajo, profesión y promoción también tiene rango constitucional. Garantiza que todo ciudadano tiene derecho a ocupar un empleo, elegir su profesión, y obtener una promoción adecuada y una remuneración justa.

El Estatuto de los Trabajadores concreta el derecho a la ocupación efectiva, promoción y formación y no discriminación en el despido: "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El despido nulo tendrá efecto de readmisión inmediata del trabajador que tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el artículo 57 de esta Ley. Si se producen cambios de puesto de trabajo, bloqueos en la promoción profesional, presiones para abandonar la empresa o despidos improcedentes sobre drogodependencias, como representantes de los trabajadores, debemos actuar, siempre asesorados por el sindicato, para defender los derechos constitucionales y laborales de nuestros compañeros.

LOS DERECHOS LABORALES COMO TRABAJADORES NUNCA SE PIERDEN POR LA CONDICIÓN DE CONSUMO DE DROGAS

Intervención sindical

La intervención de un/a delegado/a sindical ante un compañero/a afectado/a que solicita ayuda en esta materia, debe estar orientada en todo momento a:

- El mantenimiento de su puesto de trabajo.
- Proporcionarle alternativas de solución a su problema.
- Informarle acerca de los recursos sociales existentes para atender a dicho problema o algún medio con el cual él mismo pueda informarse.
- Informarle sobre los derechos laborales a los que se puede acoger.
- Mantener la confidencialidad.

ALGUNAS ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva es un instrumento muy útil para implantar en los centros de trabajo medidas preventivas destinadas a evitar aquellos factores de riesgo que pueden favorecer el consumo de drogas y otras que garanticen el apoyo y respaldo a las/os trabajadoras/es en situación de drogodependencia.

Protección contra el despido

La legislación laboral vigente permite la adopción de medidas disciplinarias, como el despido, como respuesta a una situación de consumo de drogas en el centro de trabajo. Por tanto, es fundamental introducir en los Convenios Colectivos, cláusulas que contrarresten la normativa en cuanto al despido disciplinario, garantizando no sólo el mantenimiento del puesto de trabajo, sino medidas que respeten la dignidad del/a trabajador/a y apoyen, tanto social como económicamente, su proceso de rehabilitación.

Evaluación de riesgos y acción preventiva

El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece como obligación empresarial la EVALUACIÓN DE RIESGOS, pero debemos hacer hincapié en que ésta incluya los riesgos psicosociales, de organización y condiciones del medio ambiente de trabajo que pueden favorecer o mantener el uso indebido de drogas.

Ekin tza sindikala

La acción preventiva en la empresa, ha de contemplar aquellas condiciones de trabajo -actividades, procesos, equipos, herramientas, etc.- de las que deriven hábitos de consumo de alcohol y otras sustancias, que puede conllevar mayor riesgo de accidente o daño para la salud.

Las medidas preventivas han de prever las distracciones e imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para la adopción de estas medidas, se debe analizar los riesgos adicionales que pudieran ocasionar.

Jornadas

En cuanto a la protección de trabajadores con problemas de alcohol o abuso de otras sustancias es necesario considerar la flexibilización de horarios o adaptación de jornada, para permitir la asistencia a programas de rehabilitación. Se ha de considerar que cada etapa del proceso de reinserción implica una flexibilidad laboral determinada, por lo que se negociarán distintas adaptaciones del horario laboral en base a las necesidades de cada etapa del tratamiento.

Salario

Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores afectados y respeto de las condiciones económicas durante el proceso de rehabilitación. Se ha de negociar que el periodo de internamiento para someterse a un tratamiento de desintoxicación sea tratado como baja por enfermedad y retribuido al 100% de su salario.

Pruebas de detección de consumo

Como Delegados de Personal o prevención, **debemos rechazar la realización por parte de la empresa de las pruebas de detección de consumo de drogas**, ya que estas pruebas se convierten en un instrumento más de las empresas para facilitar el despido.

Si detectamos en los reconocimientos médicos —tanto voluntarios como obligatorios, iniciales o periódicos— de la vigilancia de la salud, pruebas de detección de consumo de drogas, debemos rechazarlas en base a:

- Que la realización de estas pruebas son ilegales laboral y constitucionalmente, ya que atentan contra derechos básicos como el derecho a la intimidad personal (ART.18.1 C.E. y Art. 4.2 E.T.).
 - Si se realizan al inicio de un trabajo, se atenta contra el derecho constitucional y laboral a la no discriminación (ART.14 C.E. y Art. 4.2.e E.T.). Si nos encontramos con que la empresa a la hora de realizar los reconocimientos médicos, prevé la inclusión de las pruebas de detección de consumo dentro de los mismos, debemos Rechazarlas en base a las siguientes razones:
 - Los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud deben diseñarse en relación a los riesgos del puesto de trabajo (Art. 22.1 LPRL) y que deben estar contemplados en la evaluación de riesgos de la empresa.
 - Las pruebas no son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo porque una prueba de detección de consumo por sí sola, no puede ofrecer información directa sobre la frecuencia, cantidad, o forma de consumo ni acerca de cómo éste puede afectar a la realización del trabajo.
 - Un resultado positivo no indica que la persona consuma habitualmente y tampoco que vaya a seguir consumiendo drogas. Por lo que tampoco, por si mismas, podrían indicarnos si el estado de salud de los trabajadores puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Únicamente serán legales y las admitiremos, en los siguientes supuestos:
- La realización de estas pruebas sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

- Sea necesario 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. (Ej. Conductores, pilotos)
- Esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que se contemplen dentro de un Plan de Prevención y Rehabilitación con participación sindical, y donde se garantice el apoyo a la rehabilitación de los trabajadores afectados, el mantenimiento del puesto de trabajo y la absoluta confidencialidad de las pruebas.
- Que un resultado positivo no pueda ser utilizado nunca como causa de sanción o de despido y deba ser siempre confirmado con una segunda muestra.
- Se pacte en convenio el contenido de las pruebas del reconocimiento médico.

Aspectos sociales

Las consecuencias que pueden derivarse de las drogodependencias son consideradas como enfermedad común, por tanto, teniendo en cuenta lo referido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a "Vigilancia de la salud" y "Protección de Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos", **la drogodependencia nunca podrá usarse como argumento para facilitar el despido de un trabajador.**



PARA CUALQUIER CONSULTA U OPINIÓN, PUEDES DIRIGIRTE AL GABINETE DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT EUSKADI EN:

BILBAO. Colón de Larreátegui, 46
bis. Tf. 94 4255594 •
salva.aranzueque@ugteuskadi.org

VITORIA. San Antonio, 45.
Tf. 945 150028
amaia.calleja@ugteuskadi.org

DONOSTIA. Catalina de Erauso,
7. Tf. 943 445403 •
mar.esnaola@ugteuskadi.org

O EN LA PÁGINA WEB DE UGT EUSKADI: www.ugteuskadi.org



Gabinete de Salud Laboral y medio Ambiente de UGT-Euskadi
UGT-Euskadiko Lan Osasuneko eta Ingurumenako Saila

EUSKO JAURLARITZA

ETXEBIZITZA ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA
Gizarte Gaietako Sailburuordetza
Droga Gaietako Zuzendaritza



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y
ASUNTOS SOCIALES
Viceconsejería de Asuntos Sociales
Dirección de Drogodependencias