



## Los riesgos de una empresa de transportes por no garantizar el control de alcoholemia

Publicado a las 09:34h in Actualidad, FAQ – Derecho laboral por LucasFrancoAbogados · 23 Likes · Comparte

**El control de alcoholemia en las empresas de transporte ¿Sabes a qué riesgos se enfrenta una empresa de transportes por no garantizar el control de alcoholemia sobre sus empleados conductores?**

### Índice



1. Empresas de transportes, trabajadores, consumos de drogas, alcohol y el control de alcoholemia
2. ¿Cómo puedo hacer una prueba de alcoholemia o de consumo de sustancias estupefacientes a mis trabajadores?
  - 2.1. 1. La existencia de un protocolo interno de empresa
  - 2.2. 2 Voluntariedad a su sometimiento

## Empresas de transportes, trabajadores, consumos de drogas, alcohol y el control de alcoholemia

Las empresas de transporte cuentan en la actualidad con un riesgo de naturaleza civil y penal con origen en la conducta negligente y/o dolosa de los conductores de su flota de vehículos, cuáles son aquellos derivados de posi



seguridad vial por conducir bajo la influencia de sustancias estupefacientes y/o psicotrópicas.

¿Qué puede hacer la empresa? ¿Es posible garantizar el control de alcoholemia? ¿Puede someter a una prueba de alcoholemia o de consumo de drogas a los conductores? La respuesta es sí, aunque con ciertos matices.

Nuestro despacho de abogados, expertos en asesoría legal de empresas, aboga por la importancia de efectuar este tipo de controles a los trabajadores instaurado mediante un protocolo interno de empresa y siempre que sea justificado con el trabajo que realizan.

## ¿Cómo puedo hacer una prueba de alcoholemia o de consumo de sustancias estupefacientes a mis trabajadores?

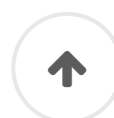
Las pruebas de consumo de alcohol y de drogas en el trabajo son un tipo de pruebas que permiten conocer, respectivamente, el estado de alcohol ingerido por un empleado (prueba expirada) así como de consumo de drogas, ambas, durante su jornada laboral.

Este tipo de pruebas no plantea, inicialmente, ningún tipo de problemas siempre que se cumplan dos premisas:

### 1. La existencia de un protocolo interno de empresa

La necesidad de que las empresas cuenten con protocolos y procedimientos internos de regulación y actuación es una realidad cada día más presente que no puede ser omitida por los responsables de dirección o administradores de la compañía. Estos protocolos y procedimientos establecen las premisas de actuación de la empresa para ante cualquier incidente que ocurra. Por ejemplo, encontramos protocolos de seguridad informática, sistemas de fichajes, protocolos de confidencialidad e intervención de los ordenadores de los empleados, entre otros muchos.

En este caso, será necesario que la empresa establezca en qué casos y de qué forma se ha de establecer este sistema de control de consumos de



estupefacientes, ya sea de drogas o de alcohol. Debe justificar la necesidad de su intervención, lo cual en el caso de las empresas de transporte es evidente, puesto que supone un grave riesgo no solo para con la mercancía que se transporta, sino también para la integridad física y personal del trabajador y de aquellos terceros que puedan verse afectados en un accidente.

La instauración de un procedimiento de actuación de carácter preventivo, así como de carácter correctivo, es absolutamente necesario en la empresa para evitar con ello cualquier posible derivación de responsabilidad penal por falta de diligencia o inobservancia a una prevención de riesgos en materias laborales y así evitar también de paso reducir las consecuencias administrativas que se puedan derivar por una siniestralidad, como por ejemplo posibles afecciones en materia de tarjeta de transporte.

## 2 Voluntariedad a su sometimiento

En nuestra opinión, el sometimiento a las pruebas anteriormente citadas debe ser voluntaria por parte del trabajador, por lo que no solo será suficiente la firma y sometimiento al protocolo o procedimiento instaurado a nivel de empresa, sino que será necesario establecer en cada pauta o control que se lleve a cabo la firma voluntaria del trabajador con carácter previo a la toma de muestra, así como en su caso, sobre el resultado vertido. Este doble sistema de control de firma es importante para garantizar en todo momento el respeto a la intimidad del trabajador y garantías sobre el resultado de la prueba. En caso de que sobre el segundo check de control no aceptaré la firma por ser contrario al resultado de la prueba y a la consecuencia laboral que de aquella se pueda derivar, será necesario haber garantizado esa imparcialidad y transparencia del procedimiento, por ejemplo, mediante la intervención del responsable en la toma de datos.

En cuanto a las formas en las que se puede hacer este control de alcoholemia en el trabajo, cabe reseñar que no existe actualmente ningún método expreso en el ordenamiento laboral, pero por norma general se aplicarán los señalados en la legislación de tráfico vial. De esta forma, la prueba de alcoholemia del empleado se lleva a cabo por el gerente o supervisor del trabajador o por alguna persona autorizada por sus superiores. El empleador podrá realizar la prueba de alcoholemia a los trabajadores mediante un alcoholímetro, de forma totalmente legal, sin tener que recurrir al Instituto de Medicina Legal.



---

<https://lucasfrancoabogados.com/me-pueden-realizar-una-prueba-de-alcoholemia-en-el-trabajo/>

Los riesgos de una empresa de transportes por no garantizar el control de alcoholemia

Visita otras FAQs de Derecho laboral

