

J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Alcohol y drogas en el trabajo. Del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador*, Wolters Kluwer (Madrid, 2013), 319 págs.

Este libro del Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de León, y colega catedrático muy querido, hace bueno una vez más el dicho sobre todas las bendiciones asociadas al hecho de meter vino nuevo en odre viejo. En este caso, el odre viejo era la causa de despido disciplinario regulada en la letra f) del apartado 2 del artículo 54 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, a propósito de las causas justas de despido disciplinario («La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo»), un tema que el autor pone al día con rigor y primor absolutos, procediendo a reconstruir —con una exhaustividad que abrumba— la historia legislativa de la causa disciplinaria en cuestión (desde el año 1907), la doctrina científica existente sobre ella y, también, los más recientes pronunciamientos judiciales sobre la misma, respecto de los que el autor concluye (explicando sus porqués) sobre «el porcentaje realmente bajo de pronunciamientos judiciales existentes al respecto, al menos si comparados con los suscitados por el resto de los apartados del precepto». El vino nuevo (y creo que la metáfora etílica o, mejor aún, sobre cultura enológica, si es que se me permite la expresión, ciñe esta monografía estupenda como el guante a la mano y el anillo al dedo) es el novedoso enfoque del viejo supuesto fáctico laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, que ha obligado al Prof. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ a realizar un estupendo y clarificador estudio no sólo de nuestro Derecho positivo, el autonómico incluido, sino también del Derecho comparado más significativo, que es —como pone de relieve el autor en el Capítulo II de la monografía— el Derecho de los Estados Unidos.

Al respecto, nuestro autor traza una evolución histórica que no puede dejar indiferente a ningún iuscomparatista, y cuyos jalones más esenciales [referidos a los «Programas de Asistencia a los Empleados (PAE) como modelo comparado de proceder»] son los siguientes: 1) «surgidos [en los Estados Unidos] allá por los años cuarenta del siglo pasado, después de comprobar el éxito en el tratamiento y rehabilitación que habían conseguido grupos como Alcohólicos Anónimos, algunas grandes empresas (Dupont o Kodak, entre otras) intentaron aplicar su metodología en el ámbito laboral para solventar los graves problemas de alcoholismo detectados, sobre todo, en determinados colectivos ubicados en barrios marginales de las grandes ciudades»; 2) «en la década de los 80 su expansión alcanzó a más de 4.400 [empresas], dato al cual no fue ajeno el hecho de que el Senador por Iowa, conocido por “Mr. Addiction”, impulsara en 1972 la modificación de la norma que toma su nombre (la *Hughes Act* de 1970, por la cual

se crea el National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism —NIAAA—) para incluir expresamente el abuso de drogas en el lugar de trabajo»; y 3) «el camino quedaba así expedito (más aún tras el impulso que supuso la aprobación en 1988 de la normativa sobre lugares de trabajo libres de drogas —*Executive Order 12564 y Drug-free Work Place Act*—) para su definitiva generalización (aun cuando los datos varían significativamente según tamaño de las empresas y sector donde quedan ubicadas), sobre todo a finales de los 90 y principios de siglo, alcanzando a más de 100 millones de norteamericanos en 2002, al 70% de los trabajadores de este país en 2004 y al 75% en 2008 (con una tasa del 52% en las empresas pequeñas, el 76% en las medias y el 89% en las grandes)».

Creo que la «propuesta-tipo de plan, programa y acciones en materia de drogodependencias para las empresas españolas», que el autor realiza en el Capítulo III de su monografía, a lo largo de medio centenar de páginas, no tiene desperdicio (demuestra, además, hasta qué punto ha llegado la hiperespecialización en Derecho de la prevención de riesgos laborales [y yo diría incluso que de la prevención de riesgos comunes], en el Área leonesa de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, a cuyo frente se encuentra actualmente el Prof. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ). Dicha propuesta-tipo la ancla, con un diseño impecable desde la perspectiva de ese concreto Derecho (que es, además, parcela irrenunciable de nuestra hectárea universitaria de conocimiento), en tres actuaciones estructurales clave, a saber: 1) «La constitución del equipo de trabajo», previa «valoración de la situación de la empresa»; 2) «Diseño e implantación del plan», y 3) «Implantación del plan: programas de prevención, asistencia y reintegración al trabajo o prevención primaria, secundaria y terciaria». El interés práctico del asunto para nuestras empresas resulta incuestionable, pues —como razona el autor, fundamentando asimismo el porqué del interés del tema para el jurista laboralista— «la disminución del absentismo, de los accidentes o incidentes y de las conductas improductivas y antisociales asociadas a la disminución del consumo de sustancias psicoactivas por mor de iniciativas empresariales fundadas en la salud y seguridad laborales, lejos de obedecer únicamente a una loable toma de conciencia por el empleador, pueden resultar, también, una inversión rentable».

Jesús Martínez Girón