

PRODUCTO N° 3

INFORME SOBRE NORMATIVA COMPARADA QUE REGULA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS EN ESPACIOS DE TRABAJO.

ENERO DE 2021

Documento elaborado por Tconsulting

ÍNDICE.

I) INTRODUCCIÓN

II) CONCEPTOS DEFINICIONES GENERALES EN EL CONTEXTO NACIONAL

III). ASPECTOS NORMATIVOS VINCULADOS AL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL MUNDO LABORAL EN CHILE+

- 1) Entidades administradoras del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Regulación jurídica de las Mutuales de Seguridad.
- 2) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
- 3) Instrumentos jurídicos de salud y seguridad en el trabajo:
- 4) Consumo de drogas y alcohol y su consideración como una discapacidad
- 5) Normativa nacional en materia de drogas y alcohol
- 6) Otros Instrumentos normativos complementarios para considerar el consumo de alcohol y drogas en nuestro país:
- 7)

III) NORMATIVA COMPARADA SOBRE REGULACIÓN DE INSTITUCIONES Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL USO DE ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO, Y MECANISMOS DE CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

- 1) Estados Unidos
- 2) Canadá
- 3) España
- 4) Australia
- 5) Alemania
- 6) Uruguay

IV) ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS EN LUGARES DE TRABAJO.

- 1) Naciones Unidas
- 2) Organización Internacional del Trabajo
- 3) Organización Mundial de la Salud
- 4) Organización Panamericana de la Salud

V) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MARCO REGULATORIO ANALIZADO

VI) PROPUESTA DE AVANCE PARA LA LEGISLACIÓN CHILENA

VII) HERRAMIENTAS JURÍDICAS PARA EL ABORDAJE DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS LABORALES.

VIII) CONCLUSIONES

IX) ANEXOS

X) BIBLIOGRAFIA

I) INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está orientado a revisar el alcance, características y ejecución del abordaje que ha dado la empresa a la temática de drogas y alcohol. Para adquirir los antecedentes necesarios, hemos efectuado una revisión de la legislación nacional en materia laboral y las regulaciones específicas sobre prevención y control del uso de sustancias en espacios laborales.

Adicionalmente, hemos analizado la normativa penal y laboral, como también las directrices fijadas por algunos órganos del Estado entre los cuales cabe destacar a la Dirección del Trabajo. Además, realizamos estudios sobre algunas regulaciones específicas en materia de uso de sustancias en espacios laborales, lo que se encuentra mayormente desarrollado en nuestro país.

En una segunda parte, y con el afán de establecer una comparativa de la realidad de 5 países, se ha revisado la legislación y ejercicios puntuales sobre la temática, para ello hemos contemplado la descripción de instrumentos legales más relevantes en materia de prevención y control del uso de sustancias en espacios laborales de cada país. Además, se ha dedicado un acápite especial donde se recogen las regulaciones específicas en mecanismos de control de uso de sustancias en la industria del transporte.

Para finalizar con el proceso de revisión, se han estudiado y compilado los principios, estándares y directrices internacionales emanadas de organismos de derecho internacional como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Estos estándares son aplicables en la elaboración de legislación y diseño de políticas públicas destinadas a gestionar el consumo de sustancias en espacios de trabajo.

El presente informe incluye una revisión acerca de las ventajas y desventajas del marco regulatorio estudiado, considerando los aspectos más polémicos en cada país, tales como la eventual afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores en la aplicación de controles.

El informe concluye con una propuesta de avance para la legislación chilena que permitirían acercar a Chile a la experiencia de otros países que han desarrollado la materia de forma más sofisticada y en armonía con las recomendaciones y estándares del derecho internacional y en concordancia con los derechos humanos.

II) CONCEPTOS Y DEFINICIONES GENERALES EN EL CONTEXTO NACIONAL

CONCEPTOS RELEVANTES SOBRE USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS LABORALES.

- a) **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (Código del Trabajo, 2020, art. 3, letra b).
- b) **Trabajador independiente:** aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia (Código del Trabajo, 2020, art. 3, letra c).
- c) **Empleador:** la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Código del Trabajo, 2020, art. 3, letra a).
- d) **Droga y sustancia psicotrópica:** desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1996), el término refiere a distintos sentidos, más bien al uso genérico de las drogas como medicamentos. Por ello utilizaremos el que entrega la OMS¹, «Droga es toda sustancia terapéutica o no que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración (inhalación, ingestión, fricción, administración parenteral, endovenosa), produce una alteración, de algún modo, del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas, de acuerdo con el tipo de sustancia, la frecuencia del consumo y la permanencia en el tiempo» (OMS,2004).
- e) **Abuso de sustancias:** «(...) modalidad de uso mal adaptada en que se sigue empleando la sustancia a pesar de que no se desconocen los problemas sociales, profesionales, psicológicos o físicos de que se sufre de forma constante o recurrente y que son provocados o exacerbados por el uso (o por el uso recurrente) en circunstancias en las que constituye un peligro físico». Se trata de una categoría residual; el término «dependencia» es preferible, cuando corresponde al caso. El término «abuso» se emplea a veces para designar todo consumo, especialmente el de drogas ilícitas» (OIT, 1996: p. 2).

¹ OMS (Organización Mundial de la Salud)

- f) **Dependencia de sustancias (alcohol y/o drogas):** en el sentido más amplio, es la situación en que se necesita o se está atendido a algo o alguien para obtener apoyo, ejecutar determinadas funciones o vivir. Aplicada al alcohol y a las drogas, la expresión se refiere a la necesidad de consumir dosis repetidas para sentirse bien o para evitar malestar» (OIT, 1996: p. 3).
- g) **Problemas relacionados con el alcohol y las drogas:** refiere a «cualquiera de las consecuencias negativas del consumo de alcohol o de drogas. El término «relacionados» no implica necesariamente causalidad. El término puede emplearse tanto para el caso de un solo consumidor como a nivel de la sociedad en su conjunto. Puede abarcar tanto el abuso como la dependencia, pero también se refiere a otros problemas» (OIT, 1996: p. 4).
- h) **Uso nocivo de sustancias:** «modalidad de empleo de sustancias psicoactivas que provoca daños en la salud. Estos pueden ser físicos (como por ejemplo hepatitis provocada por una inyección de droga) o mentales (como por ejemplo episodios depresivos relacionados con un consumo excesivo de alcohol). El uso nocivo suele tener consecuencias sociales negativas, aunque no es siempre el caso; estas no bastan para diagnosticar un uso nocivo» (OIT, 1996: p. 5).
- i) **Accidente del trabajo:** toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales (Ley N° 16.744 de 1968, art. 5).
- j) **Enfermedad profesional:** la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Ley N° 16.744 de 1968, art. 7).
- k) **Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:** seguro social de carácter obligatorio, administrado por el Instituto de Seguridad Laboral o por una Mutualidad de Empleadores que tiene por objeto cubrir contingencias derivadas del ejercicio de un trabajo o labor remunerada, cualquiera que sea su naturaleza, que produzca un accidente o enfermedad profesional.

- l) **Mutualidad de Empleadores:** Las Mutualidades de Empleadores son corporaciones regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, que tienen por fin administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Decreto N° 285, art. 1).
- m) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** órgano integrante de toda empresa, faena, sucursal o agencia en donde se desempeñen más de 25 trabajadores, integrado en partes iguales por representantes del empleador y de los trabajadores que tiene por función coadyuvar a la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades profesionales al interior de la empresa en que se desempeñen. Ejerce todas las funciones previstas en la Ley N° 16.744, así como las demás contempladas en otros cuerpos legales².
- n) **Departamento de Prevención de Riesgos:** debe existir en toda empresa minera, industrial o comercial de más de 100 trabajadores. Está dirigido por un experto en prevención e integra por derecho propio los Comités Paritarios. Están encargados de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744 y Art. 8 de Decreto Supremo N° 40 de 1969).
- o) **Deber de Protección y Seguridad del Empleador:** el artículo 184 del Código del Trabajo establece: *«El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (...) manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.»*

² Entre las más relevantes se encuentran las descritas en el artículo 66° del referido cuerpo legal:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;

4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica

p) **Derecho de los trabajadores a ser informados de los riesgos laborales:** el mismo artículo 184 del Código del Trabajo establece para el empleador la obligación de *informar de los posibles riesgos laborales*.

Por su parte el artículo 21 del Decreto N° 40, del 11.02.69, del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos».

III.- ASPECTOS NORMATIVOS VINCULADOS AL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL MUNDO LABORAL EN CHILE

1) Entidades administradoras del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Regulación jurídica de las Mutuales de Seguridad.

En nuestro país la normativa principal en materia de seguridad y salud en contexto laboral fue fijada por la Ley N° 16.744 de 1968, que estableció normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley vino a establecer la obligatoriedad de un seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores cubiertos por este seguro social son aquellos que cumplen labores por cuenta ajena, cualquiera sea la labor que ejecuten y la naturaleza de la empresa o entidad para la cual trabajen; los funcionarios del sector público; los estudiantes que deban

ejecutar trabajo que reporte ingreso al plantel de estudio; y, finalmente, los trabajadores independientes y trabajadores familiares³⁻⁴⁻⁵.

Para hacer efectivo este seguro social la ley establece que todos los empleadores se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), salvo que adhieran a alguna Mutualidad de Empleadores (Art. 4, Ley N^o 16.744). El ISL está encargado de administrar el referido seguro, incluido la realización de actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de las entidades empleadoras afiliadas a éste, de sus trabajadores y de los trabajadores independientes que corresponda (Art. 10, Ley N^o 16.744). Por su parte, las Mutualidades de Empleadores son entidades privadas sin fines de lucro que, al amparo de esta ley, ofrecen a los empleadores el otorgamiento de las prestaciones médicas, pecuniarias y preventivas en beneficio de sus trabajadores⁶, por causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Estas mutualidades son creadas a través del otorgamiento de personalidad jurídica por parte del Presidente de la República si cumplen los requisitos previstos en el artículo 12^o del mencionado cuerpo legal⁷. En la actualidad existen tres mutualidades

³ «Artículo 2^o Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

INCISO SEGUNDO DEROGADO.

c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares» (Ley N^o 16.744, 1968, art. 2).

⁴ Sin perjuicio de esta enumeración, el listado de trabajadores cubiertos por el seguro social se ha ampliado ostensiblemente mediante la promulgación de decretos complementarios.

⁵ El artículo 88 de la Ley N^o 20.255 complementó la normativa en el siguiente sentido: «Incorpóranse en el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la ley N^o 16.744 a los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del decreto ley N^o 3.500, de 1980.

Los trabajadores a que se refiere el inciso precedente quedarán obligados a pagar la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la ley N^o 16.744, la cotización extraordinaria establecida por el artículo sexto transitorio de la ley N^o 19.578, y la cotización adicional diferenciada que corresponda en los términos previstos en los artículos 15 y 16 de la ley N^o 16.744 y en sus respectivos reglamentos» (Artículo 88 de la Ley N^o 20.255).

⁶ Artículo 8, Ley N^o 16.744: «La administración del seguro estará a cargo del Instituto de Seguridad Laboral o de las mutualidades de empleadores, según corresponda, en adelante denominados los organismos administradores».

⁷ «Artículo 12^o El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;

b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;

de empleadores: el Instituto de Seguridad del Trabajo, fundado en 1957; la Asociación Chilena de Seguridad, creada en 1958; y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.

Las Mutualidades de Empleadores cumplen diversas funciones relativas a la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y tratamiento de enfermedades profesionales. Entre sus principales labores se encuentran otorgar prestaciones médicas, pecuniarias y preventivas para sus beneficiarios, capacitar a empleadores y trabajadores en la reducción de riesgos de accidentes y enfermedades laborales, y la cobertura de siniestros ocasionados por accidentes laborales.

Vinculado a la temática del presente informe, es importante mencionar que el consumo de drogas y alcohol, evaluada en sus factores de riesgo, se acoge a lo establecido en los artículos 10, 12, de la Ley N°16.744 y del D.S. N°40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que indica que los organismos administradores y las empresas con administración delegada tienen la obligación de realizar actividades permanentes vinculada a la prevención de riesgos. Es decir, las acciones deben ser planificadas lógicamente y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación con el fin de evitar que los trabajadores se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.(SUCESO, Libro IV, prestaciones preventivas)⁸

Estas actividades estarán condicionadas en cada caso por:

- a. La naturaleza del proceso productivo de cada empresa o de la actividad económica del trabajador independiente
- b. La magnitud de los riesgos.

Por lo tanto, se determina que los organismos mencionados deberán planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo de sus objetivos, siendo la prevención de riesgos uno de los elementos centrales. En este sentido, la legislación otorga un rol activo, frente a los riesgos inherentes del trabajo, incluyendo los factores de riesgo vinculados al consumo de sustancias.

La normativa reguladora de estas funciones es de larga data y ha sido modificada en innumerables ocasiones mediante la promulgación de instrumentos de distinto rango, como modificaciones legislativas, actos

c) *Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;*

d) *Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y*

e) *Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas» (Ley N° 16.744, 1968, art. 12).*

⁸ <https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-137158.pdf>

administrativos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, circulares de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros. Además, conforme al artículo 12 de la Ley N° 16.744 éstas se encuentran sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social y la autoridad sanitaria. Esta regulación de diferentes organismos y la falta de uniformidad normativa podría producir un efecto de desinformación en los beneficiarios en torno al funcionamiento del sistema. Un estudio del año 2014, publicado en la revista *Ciencia y Trabajo*, sobre «Conocimiento y Evaluación de las Mutuales de Seguridad en Chile», concluyó que un 63% de las personas consultadas no conoce cuáles son los beneficios y cobertura de las mutuales de seguridad (Oyanedel, Sánchez, Inostroza, Mella, Vargas, 2014: p. 148). Con todo, la Asociación de Mutualidades ha encargado sus propios estudios de percepción de calidad desde el año 2016. En el último estudio de 2018 los resultados son alentadores para estas empresas, concluyendo, entre otras cosas, que a nivel general dos de cada tres empresas adheridas a Mutualidades se encuentran satisfechas con el servicio que ofrecen (Asociación de Mutuales, 2019: p. 54)⁹.

2) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Junto con las entidades administradoras del seguro social, la Ley N° 16.744 también creó los denominados Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, organismo técnico destinado a funcionar dentro de la empresa o faena¹⁰,

Estos Comités, al ser paritarios, están integrados en partes iguales por representantes del empleador y representantes de los trabajadores. Los Comités Paritarios deben sesionar ordinariamente una vez al mes, sin

⁹ https://www.suseso.cl/607/articles-578057_archivo_01.pdf.

¹⁰ Cumplen las siguientes funciones de acuerdo con el artículo 66 del mencionado cuerpo legal:

Artículo 66° En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;*
- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.*
- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;*
- 4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;*
- 5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.*

perjuicio de las convocatorias de carácter extraordinario. En las empresas que cuenten con un Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario debe trabajar coordinadamente con dicho departamento.

En materia de prevención de factores de riesgo asociados al uso de sustancias, estos Comités podrían servir para identificar las específicas circunstancias en donde el consumo de alcohol y drogas podría ser riesgoso para la salud de los trabajadores y/o para la seguridad de la faena, o bien donde los factores de riesgo frente al consumo puedan ser tratados por la empresa. Así, por ejemplo, el Comité podría observar la naturaleza de alguna función «sensible» en materia de seguridad y riesgos y proponer medidas de higiene y seguridad que, en materia de consumo de sustancias, se ajuste a las particularidades de dicha función, evitando de esta forma la fijación de medidas de higiene genéricas y sin consideración por la especificidad del contexto.

En este orden de ideas, es el comité paritario una estructura fundamental que tendrá un valor planificador y ejecutivo frente a las medidas que las empresas puedan promover frente al consumo de drogas y alcohol, ya sea a nivel promocional o de actividades que permitan levantar, tratar o intervenir sobre los factores de riesgo asociados al fenómeno.

3) Instrumentos jurídicos de salud y seguridad en el trabajo:

a) Deber de protección eficaz sobre la vida y salud de los trabajadores del artículo 184 del Código del Trabajo:

El compendio de normas de la Superintendencia de Seguridad Social sintetiza esta materia en el siguiente modo: *Los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que el empleador estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, el artículo 210 de dicho Código, obliga a las empresas o entidades empleadoras a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad.*

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N°16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner

*en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad*¹¹.

En el mismo orden, el artículo 3° del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece que "la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

*Conforme a lo expuesto, la asesoría en prevención de los riesgos laborales y la asistencia técnica que los organismos administradores otorgan a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, no reemplaza a éstas en el cumplimiento de las obligaciones que el artículo 184 del Código del Trabajo les impone. (Superintendencia de Seguridad Social, 2018: Libro IV, Título I)*¹².

Se determina el deber de protección del empleador, también denominado deber de cuidado, que es inherente al contrato de trabajo en su dimensión no patrimonial. La esfera protectora, posee una amplitud que va más allá de las reglas o normas que se establezcan en códigos, leyes o reglamentos. (Arellano, O. 2017)¹³

En general se lo sitúa dentro de un deber más general del empleador que es el de "deber de protección del trabajador", que incumbe a tres ámbitos fundamentales: la protección de su capacidad laboral, la protección de su capacidad económica y la protección integral de su persona (vida, bienestar, dignidad e intimidad). En su acepción más estricta, si el empresario puede dar órdenes en cuanto al tiempo, lugar y modo de la prestación del trabajador, y estas órdenes han de ser obedecidas, puesto que de su incumplimiento puede derivar una sanción, le es exigible como deber procurar que no sean nocivas para el trabajador y que éste resulte indemne tras su cumplimiento. El deber de seguridad que es parte del deber más general de protección que emana del contrato de trabajo, no sólo integra la naturaleza del contrato sino que se trata de un deber esencial y principal del mismo. (Gajardo Harboe, 2016))¹⁴

¹¹ En este documento denominaremos de forma genérica al Reglamento Interno, haciendo referencia tanto al definido por el DS 40 como al definido por el artículo 153 del código del trabajo, ya que el análisis se realiza en relación a la implementación de políticas de alcohol y drogas sin considerar el tamaño de la empresa.

¹² <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137122.html>

¹³ https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0719-25842017000200003&lng=es&nrm=iso

¹⁴ <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42637/44639>

El deber de seguridad del empleador, debe comprenderse en relación a los bienes jurídicos que protege, en este caso referimos especialmente a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores; estos no pueden estar solo garantizados o restaurados en un escenario civil a través de indemnizaciones, sino que se trata de una función superior por parte del empleador que debe evitar los riesgos en el trabajo, que no se produzcan accidentes ni enfermedades profesionales y en definitiva respetar, en la mejor forma posible, la vida humana. (Arellano Ortiz & Benfeld Escobar, 2017)

Cabe señalar, que el Deber de Protección es una “obligación dinámica”, que se condice con el carácter consensual que tiene el contrato de trabajo, que lo hace permeable a los cambios en la forma de hacer el trabajo, a los avances tecnológicos, al marco regulatorio en que se desenvuelve la actividad del empleador que pueden influir en la manera de prevenir los riesgos que ello genera y como consecuencia, en la forma de dar cumplimiento al deber de protección.

Entonces, el empleador debe estar constantemente adaptándose a los requerimientos de seguridad que emanan de su propia actividad, y en este sentido la existencia de conceptos jurídicamente indeterminados a los efectos del deber de seguridad que consagra el Artículo 184 del Código del Trabajo favorece esa adaptación, pues habrá que estar a la situación concreta de riesgo, para saber cuáles medidas son las más eficaces para prevenirla, permitiendo crear condiciones adecuadas de trabajo, y con qué elementos de protección podrá impedirse que tal riesgo afecte la vida o la salud de los trabajadores. (Gajardo Harboe, 2016)

Bajo esta perspectiva, el empleador se encuentra en la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, y en este sentido, podría fijar medidas de cuidado que tengan como criterio fundamental la atención por el fenómeno del uso de sustancias en espacios laborales y, además, diseñar medidas de prevención tomando atención por el contexto laboral – disponibilidad de sustancias en lugar donde se desarrolla la industria, por ejemplo– como también de las particularidades de la función cumplida por el trabajador –calificación del empleador sobre la *sensibilidad* del puesto y función ejercida–. Lo anterior se relaciona con el deber contemplado en el artículo 184 citado en la medida que el consumo de sustancias tiene, como ya lo ha indicado la Organización de las Naciones Unidas, una dimensión de salud física y psíquica en donde el consumo drogas psicoactivas, narcóticas y psicotrópicas conllevan un riesgo de salud significativo (Organización Mundial de la Salud, 2020: p. 3)¹⁵. Este riesgo significativo puede producir

¹⁵ https://www.unodc.org/documents/drug-prevention-and-treatment/UNODC-WHO_International_Standards_Treatment_Drug_Use_Disorders_April_2020.pdf

impactos tanto en la seguridad del contexto laboral, en donde el consumo opere como un factor de riesgo en las condiciones de seguridad laboral general, como también en la salud del propio trabajador, cuestión que se agrava si el mismo tiene algún grado de dependencia física o psíquica a dichas sustancias. Cabe resaltar en este sentido, que el consumo (sea de drogas, alcohol o sicotrópicos) puede alterar significativamente las condiciones normales de funcionamiento de un trabajador, y ello ser un factor de riesgo en la seguridad para la realización de su trabajo. Esto último podría vincularse especialmente con el deber del artículo 184 cuando las condiciones laborales –jornada, naturaleza de la función desempeñada, horarios, entre otros– pueda favorecer un consumo de sustancias.

b) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Otro instrumento atingente a la materia es la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, refrendada mediante Decreto Supremo N° 47, del 6 de agosto de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁶. En materia de uso de sustancias en espacios laborales la referida política nacional abre espacios para que el fenómeno del consumo sea abordado echando mano a sus principios fundantes. Por ejemplo, la política establece como principio el *Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental*, lo que podría relevar la importancia de un enfoque sanitario respetuoso de los derechos fundamentales que se involucren en actividades de consumo. Los controles de drogas, por ejemplo, bien podrían ser diseñados, recordando este principio, de un modo proporcional a la finalidad de las pruebas, procurando así no lesionar la privacidad de los trabajadores sujetos al control.

Otro principio destacable es el *desarrollo de un enfoque preventivo* al interior de la empresa, lo que podría servir para amparar programas de promoción a todos los trabajadores y de intervención temprana en trabajadores consumidores, poniendo énfasis en la prevención antes que en el castigo por trasgresiones a prohibiciones, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan caber efectivamente por esas trasgresiones.

Algo interesante de notar es que la política nacional también incorpora un principio de universalidad e inclusión, que pretende favorecer a todos los trabajadores sin distinción de su situación contractual, o de los cargos que estos desempeñen al interior de cada empresa. Este principio también refiere

¹⁶ [En línea: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094869>].

a la inclusión de los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.

Esto abre un interesante ámbito de análisis, en cuanto la dependencia de drogas es considerada una enfermedad incluida en los manuales diagnóstico como el DSM (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) o CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades). Adicionalmente, al ser una condición recidivante y, en algunos casos considerada como crónica, es sujeta a caer en consideración como discapacidad, en cuanto una persona afectada por la dependencia a drogas experimenta diversos grados de afectación física y psíquica que derivan en una disminución de sus capacidades laborales¹⁷.

Los principios de *solidaridad y participación y diálogo social* ponen en relieve la importancia de la responsabilidad mancomunada y la participación de los empleadores y trabajadores en la prevención y disminución de riesgos del trabajo. Como parte de estas aspiraciones el Estado asume el deber de favorecer espacios de discusión colectiva en todos los niveles, asegurando mecanismos efectivos de participación de los trabajadores. Esto podría ser útil, siguiendo el ejemplo de Uruguay, para establecer organismos bipartitos de discusión por ramas de la producción en lo relativo al establecimiento de políticas sectoriales sobre abordaje de uso de sustancias en espacios laborales y la fijación de protocolos sistematizados para la aplicación de controles de droga.

Finalmente, el principio de *integralidad* pone el énfasis en la necesidad de arreglos institucionales que aborden la seguridad y salud laboral como un todo unitario. Este principio puede ser interpretado de tal forma que se promueva una comprensión holística del fenómeno del uso de sustancias, optando por un abordaje sanitario en distintos niveles en lugar de la mera sanción y castigo al trabajador consumidor. La vigilancia epidemiológica y ambiental, las prestaciones médicas y económicas, y los programas de reeducación y reinserción cobran vital importancia en esta materia, pues los controles de drogas pueden aplicarse reconociendo las implicancias sanitarias mayores que inciden en el consumo de los trabajadores, poniendo a su disposición, por ejemplo, planes de rehabilitación para trabajadores que lo requieran.

4) Consumo de drogas y alcohol y su consideración como una discapacidad

¹⁷ Por todos ver: (BROWN, 2010)

Aunque en Chile no ha existido un gran desarrollo a nivel normativo sobre los vínculos entre el uso de sustancias y la discapacidad, existen algunos países, entre los que cabe destacar a Canadá y Australia, que han desarrollado con mayor profundidad esta materia.

El fenómeno del uso de sustancias puede ser abordado desde distintas perspectivas y una de ellas es la dimensión del consumo como afección física y psíquica. Aunque en buena parte de los casos el consumo perjudicial puede configurar una afección temporal y transitoria que redunde en una incapacidad temporal de un individuo para realizar determinado trabajo, en otros, en cambio, si el consumo perjudicial se vuelve crónico y escala a un nivel en que el sujeto ya no tenga control sobre éste, o si el consumo aparece como parte de una patología dual, entonces se podrá estar ante un cuadro de afectación de la salud de un ser humano que puede llegar a tener efectos permanentes sobre su vida y, eventualmente, generar alguna discapacidad para realizar ciertas labores.

Aunque los dos manuales de diagnóstico médico estándar [Diagnostic and Statistical Manual IV (DSM-IV) e International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death (CIE-10)] consideran al uso abusivo de sustancias como una enfermedad tratable, hay otros casos –menores en número, afortunadamente– en que el consumo de sustancias sea se cronifique y pueda prolongarse durante mucho tiempo y convertirse en una afección más que simplemente transitoria.

a) Perspectiva Australiana y canadiense: Donde impera una mirada de salud

Para la Comisión Australiana de Derechos Humanos las discapacidades causadas por consumo crónico de sustancias pueden quedar comprendidas dentro del concepto de discapacidad que reconoce la Disability Discrimination Act¹⁸. Esta Ley de Discriminación por Discapacidad establece que es ilegal discriminar a una persona en la vida pública, el empleo, la educación, el uso de servicios y el acceso a lugares públicos, debido a su discapacidad, dentro de la cual considera el consumo de drogas y alcohol.

Otro caso en que el uso de sustancias puede encontrarse en el marco de una discapacidad e incidir en el ámbito laboral es el caso del uso de sustancias para el tratamiento de cuadros de salud mental. Para la Comisión Australiana de Derechos Humanos antes mencionada resultaría ilegítimo que un empleador discrimine negativamente a un candidato bien calificado para una labor si comprueba que consume anti depresivos para tratar una enfermedad

¹⁸ Mayor información en: [En línea: <https://humanrights.gov.au/quick-guide/12032>].

y si es que la medicación no afecta la capacidad del individuo para realizar la labor¹⁹. En estos casos, se vuelve especialmente sensible la aplicación de controles de drogas de diagnóstico de amplio espectro²⁰, pues la revelación de antecedentes personales sobre consumo farmacológico puede estar amparada en criterios de protección de privacidad que sugiera razonablemente que dicha información deba quedar fuera del conocimiento del empleador.

b) El deber de acomodo del empleador: Caso Canadiense

En otras latitudes, la cuestión de la discapacidad ha llevado a que Canadá adopte algunas medidas del derecho antidiscriminación en ámbitos laborales, estableciendo ciertas obligaciones para el empleador en orden a evitar y/o reducir efectos discriminatorios sobre trabajadores que presenten alguna discapacidad, como por ejemplo, en un examen de admisión donde pueden presentarse personas con discapacidad visual, el empleador deberá generar todas las adaptaciones para que estas personas puedan participar plenamente, en este caso adaptar el examen de admisión.

En esta categoría también son considerados los consumidores crónicos. Así, en Canadá se ha establecido sobre el empleador el denominado «deber de ajuste/acomodo» o *duty to accommodate*²¹, por el cual el empleador o proveedor de servicios debe ajustar sus reglas, políticas y/o prácticas empresariales internas para asegurar la participación de todos los trabajadores. Por lo general, el deber de adaptación requiere que los empleadores hagan todos los esfuerzos razonables, salvo que supongan dificultades excesivas para la empresa, por adaptar el lugar de trabajo a un empleado con discapacidad. En el caso de las drogas y el alcohol, se podría por ejemplo, tolerar a períodos repetidos de ausentismo, reentrenamiento y/o traslado del empleado a un puesto diferente (quizás con menos responsabilidad), o modificación del horario del empleado.

Con todo, el deber de acomodo del empleador tiene ciertos límites razonables. Existen ocasiones en donde este deber es muy costoso para la empresa o bien puede crear riesgos de salud y/o seguridad (piénsese, por ejemplo, en la

¹⁹ Mayor información en: [En línea: <https://humanrights.gov.au/quick-guide/12032>].

²⁰ Aquellos que son capaces de abarcar un gran número de sustancias controladas.

²¹ Para la Comisión de Derechos Humanos de Canadá el *duty to accommodate* implica el deber del empleador de ajustar sus reglas internas en base a consideraciones antidiscriminatorias. Es una institución de derechos humanos que busca evitar cualquier tipo de desigualdad injustificada en perjuicio de un trabajador que sufra algún tipo de discapacidad. Se trata de un ámbito de la relación laboral que escapa de la mera voluntariedad de las partes y de la potestad patronal y es invadida por la *Canadian Human Rights Act* de 1985. Mayor información sobre la materia se puede encontrar en [En línea: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/what-duty-accommodate>].

simplificación de protocolos de seguridad de la faena para que puedan ser cumplidos por trabajadores no videntes), en estos casos el *duty to accommodate* encuentra como límite la institución del *undue hardship* o «el sufrimiento/costo indebido». Se trata de casos en donde el empleador puede alegar que el cumplimiento del deber de ajuste es muy riguroso para la empresa y, por tanto, permite justificar razonablemente que las reglas permanezcan tal como están. Un ejemplo de esto podría ser el caso de un piloto comercial que desarrolle alguna patología que reduzca su visión periférica y ya no esté en condiciones de seguir volando. La empresa tiene pocos puestos de trabajo y, en consecuencia, no puede ofrecerle otra labor. En ese caso el empleador podría alegar que mantenerlo dentro de la nómina sería muy costoso y razonablemente la única opción sería dejarlo ir²². La aplicación de esta institución se realiza de forma casuística, toda vez que *undue hardship* no puede ser medida en abstracto sino con los elementos fácticos concretos que el empleador alegue.

Para el *Canadian Centre on Substance Use and Adicction* el consumo abusivo de sustancias puede configurarse como una discapacidad al amparo de la *Canadian Human Rights Act* de 1985 y la *Employment Equity Act* de 1995²³ y por tanto, reconoce la procedencia del deber de acomodo y límite del costo indebido. La consecuencia más significativa de esta doctrina es la necesidad de abordar el uso de sustancias en espacios de trabajo desde un enfoque sanitario, asegurando protección de salud para los trabajadores que lo requieran.

La relación entre discapacidad y consumo se complica, particularmente en el caso australiano, cuando un trabajador desea mantener la privacidad de su afección de salud que puede estar ocasionando alguna disminución de su capacidad para realizar su trabajo. El principio rector en esta materia es la preeminencia del derecho fundamental a la vida privada, sin embargo, este derecho no es absoluto y debe balancearse con otros derechos o intereses legítimos en juego. Cuando el empleador tiene una duda o sospecha razonable sobre alguna discapacidad que pueda mellar el rendimiento laboral de uno de sus empleados tiene la facultad de indagar al trabajador (*duty to inquire*), entregándole oportunidades suficientes y adecuadas para que pueda identificar su discapacidad y solicitar un ajuste o acomodo por parte del empleador²⁴.

²² [En línea: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/what-duty-accommodate/>].

²³ Canadian Centre on Substance Use and Addiction, 2018: p. 23

²⁴ Mayor información en: [En línea: <https://www.monkouselaw.com/an-employers-duty-to-inquire-toronto-employment-lawyer/>]

Todos estos derechos patronales para abordar el uso de sustancias en espacios de trabajo han tenido un gran desarrollo jurisprudencial en Canadá y en torno a estos se han formulado *test* o controles judiciales para verificar su correcto ejercicio²⁵. Un caso muy relevante en la materia fue *Wilson v. Transparent Glazing Systems* del año 2008, donde un trabajador llevó ante el conocimiento del *British Columbia Human Rights Tribunal* un caso de mal abordaje patronal sobre uso de sustancias en espacios de trabajo. El trabajador había sufrido un accidente de tránsito y como resultado su espalda se había lesionado, de modo que comenzó a consumir marihuana medicinal para tratar los dolores. El empleador recibió una queja sobre el desempeño del trabajador y decidió terminar su contrato. El tribunal falló a favor del trabajador observando que el empleador conocía el accidente sufrido y la dolencia del trabajador, y que antes de despedirlo debía ejercer el *duty to inquire* para verificar si el consumo era con fines terapéuticos²⁶.

El deber de ajuste/acomodado del empleador frente a la discapacidad (dentro de la que cabe la situación de consumo crítico) ha sido controlado por la Corte Suprema de Canadá en múltiples ocasiones, delineando un *test* para corroborar si ha sido correctamente ejercido o no ejercido. Este *test* responde a la legitimidad de la medida conforme a los criterios de *estándar*, *factor* y *requerimiento*:

1. Primero la Corte comprueba si el deber de acomodo ha sido adoptado en base a un fin o propósito que está racionalmente conectado a la función que desempeña el trabajador.
2. Luego, comprueba que la medida ha sido adoptada de buena fe, es decir, bajo el convencimiento que era necesaria para el cumplimiento de dicho propósito o fin, y,
3. Por último, que la medida es razonablemente necesaria para lograr el propósito o fin, en el sentido que es imposible acomodar al trabajador sin experimentar costo/sufrimiento indebido²⁷.

c) Consumo de drogas y alcohol en Chile frente a una mirada de discapacidad

²⁵ Dado el sistema de precedentes judiciales que impera en Canadá estas decisiones judiciales también crean derecho y orientan a los empleadores para el ejercicio de tales facultades en casos análogos.

²⁶ British Columbia Human Rights Tribunal. (2008). *Wilson v. Transparent Glazing Systems* (No. 4), 2008 BCHRT 50 (CanLII). DO: British Columbia Human Rights Tribunal. [En línea: <https://www.canlii.org/en/bc/bchrt/doc/2008/2008bchrt50/2008bchrt50.html?resultIndex=1>].

²⁷ Más información en: [En línea: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability/8-duty-accomodate>].

A modo de conclusión, se puede apreciar, en base a la experiencia comparada de Australia y Canadá, el tratamiento que se da al tema de la discapacidad y su vínculo con el consumo de sustancias.

Algunos países han avanzado en este sentido, al construir normas y jurisprudencia que sean sensibles a esta materia, y como resultado el derecho laboral ha experimentado profundas transformaciones.

No obstante que en Chile, el artículo 5° de la Ley 20.422 define las personas con discapacidad, como “aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, en nuestro país, el consumo de drogas y alcohol no está considerado como una enfermedad que puede producir discapacidad, toda vez que la certificación de la discapacidad es prerrogativa de las COMPIN (Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez), y éstas no la han declarado como tal. En este escenario, y para avanzar en ello se debería expresar y definir cuales son las circunstancias calificadas en que la dependencia de sustancias fuera considerada como tal, y respaldar estas consideraciones en marcos legales completos e inclusivos.

En nuestro país estamos más cerca de lo que la ciencia médica ha señalado, en cuanto definen que el consumo problemático de sustancias debe ser calificada como una enfermedad.

En este sentido, como se ha señalado en los dos manuales médicos de diagnóstico, Diagnostic and Statistical Manual IV (DSM-IV) e International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death (ICD-10), el abuso y la dependencia de las drogas y el alcohol son consideradas como enfermedades tratables.

Estos manuales también presentan los criterios para diagnosticar el abuso y la dependencia de las drogas y el alcohol, que se centran en síntomas psicológicos, conductuales y cognitivos. El impacto del uso de las drogas y el alcohol en el funcionamiento social y ocupacional es un factor importante, dependiendo de la severidad del consumo problemático, se puede alcanzar una condición de discapacidad, la que puede ser temporal o permanente, llegando a inhabilitar a las personas para ejecutar sus funciones.

Sin embargo, este proceso complejo se considerará, en cuanto muchas personas con problemas de drogas o alcohol pueden seguir funcionando en sus empleos.

Del mismo modo, De Borja et al sostienen: «Existen indicios suficientes para sospechar que la discapacidad se asocia de manera frecuente con procesos de drogadicción, no sólo como causa, sino como característica específica. Aunque

pueden encontrarse evidencias en relación con diferentes tipos de discapacidad, parece que las enfermedades mentales adquieren especial relevancia, en lo que se ha dado en denominar patología dual» (De Borja et al, 2014: p. 8).

Nuestro país está lejos aún de considerar el consumo de drogas como una discapacidad temporal o permanente, en cuanto aún no existe a nivel laboral un marco regulatorio que permita reflexionar en torno a estas cuestiones. Más aun, la mirada predominante del fenómeno escapa a la mirada de salud, primando un enfoque de seguridad. En este punto realizar recomendaciones parece lejano, sin embargo, la mirada de la consultora al respecto es que, si bien hablar de discapacidad laboral pareciera ser lejano, a lo menos se deberá considerar a los consumidores de sustancias como personas plenas de derecho que transitan por un proceso de enfermedad, ajeno a la voluntad y al propio control, y que por lo tanto, requerirán asistencia profesional, idealmente asociado a los seguros laborales ya mencionados, y respecto de los cuales en cualquier escenario, los empleadores deben generar un marco responsable para otorgar condiciones de trabajo adecuadas a los trabajadores.

5) Normativa nacional en materia de drogas y alcohol

En Chile existen diversos cuerpos legales que pueden relacionarse con el consumo de drogas y alcohol, aunque no hay un cuerpo normativo o reglamentario enteramente dedicado a tratar dicha materia. Cabe destacar entre éstas, la normativa penal que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes, la normativa laboral que le entrega un marco regulatorio al consumo de sustancias en espacios de trabajo y las normas legales y administrativas que tienen por objeto desplegar políticas públicas en materia de prevención, tratamiento y rehabilitación para personas afectadas por el consumo abusivo de sustancias.

a) Normativa laboral:

El Código del Trabajo no contiene una regulación específica sobre el consumo de sustancias en espacios laborales, ni tan siquiera sobre drogas y alcohol como una cuestión general²⁸. Ante esto, el tratamiento normativo

²⁸ Con todo, es necesario considerar el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, que señala: «Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador». Esto guarda relación con la aplicación de controles de drogas en espacios laborales. En particular, la frase «efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral» establece dos principios básicos que podrían ser aplicables a dichos controles: 1) la idoneidad del control y que tipo de prueba indiciaria debe aplicarse según la finalidad del control, y, 2) la concordancia del control con la naturaleza de la relación laboral, es decir, si acaso resulta pertinente aplicar controles de uso de

ha sido dado casuísticamente a través de la potestad interpretativa de la Dirección del Trabajo, uno de los titulares de la interpretación oficial del derecho laboral en Chile además de los Tribunales Ordinarios de Justicia, que ha señalado, entre otros, mediante el dictamen ORD 3032/47, de 12 de julio de 2010, las condiciones que debe cumplir el empleador para determinar medidas de control de consumo de sustancias al interior de la faena. En este sentido, la Dirección del Trabajo ha tomado como base para la realización de dichos controles, las facultades que se confieren a través del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad al interior de la empresa, como instrumento que permite al trabajador informarse y conocer de antemano el contenido y extensión del control, y a su vez, como instrumento que permite al Empleador fijar los bordes en que deben realizarse las funciones de los colaboradores, y el marco en que se debe convivir al interior de la organización²⁹.

sustancias en todo ámbito laboral o si acaso aquello debería estar confinado al ámbito de las posiciones laborales sensibles en materia de seguridad y riesgos. Sobre esto, la Dirección del Trabajo, mediante ORD N° 1163, de 2 de marzo de 2018, ha precisado que «la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso particular, este Servicio ha aceptado como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que se hubiere resuelto por el legislador, el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental) (Dirección del Trabajo, 2018: p. 3).

²⁹ El ORD 3032/47, da cuenta de distintos aspectos que debe considerar el empleador, estas se resumen de la siguiente manera.

- 1) *Que el empleador puede determinar medidas de control del consumo de sustancias al interior de la empresa o faena como parte de las medidas de higiene y seguridad, con tal que así se consigne en el Reglamento de Interno de Higiene y Seguridad.*
- 2) *Que para el cumplimiento de lo anterior se debe explicitar cuál es el procedimiento específico empleado en materia de test de drogas y alcohol.*
- 3) *Que toda documentación relativa al control de drogas puesta a disposición del trabajador debe estar íntegramente en idioma español.*
- 4) *Que también se debe explicitar cuáles sustancias estarán sujetas a control dentro de la empresa.*
- 5) *Que la extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.*
- 6) *Que las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.*

Este dictamen fue complementado con el ORD N° 3031/46, de 12 de julio de 2010, que señaló lo siguiente:

- 1) *En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores,*

Por su parte, en sede judicial la cuestión del consumo de sustancias en el trabajo ha recibido un tratamiento mucho más estricto. Nuestros tribunales, manteniendo el criterio de estabilidad relativa en el empleo imperante en Chile, sólo han acogido como causales de despido, aquellos casos graves y debidamente comprobados, y donde el consumo de drogas se encuentra claramente establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad como una prohibición, y asimismo el control de dicho consumo, se ha realizado respetando los derechos de los trabajadores al interior de la empresa.

En este sentido, en agosto de 2019, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta acogió un recurso de nulidad en contra de una sentencia de un Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta que había acogido una demanda de despido injustificado respecto de un trabajador que, al haber sido controlado, había sido detectado con consumo de cocaína. La Corte estimó que al haberse incluido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad la prohibición de presentarse al trabajo bajo la presencia de alcohol y drogas, el trabajador estaba obligado a cumplir dicha obligación, pues al momento de ser contratado consintió en que dicho Reglamento formaba parte de su contrato individual (Corte de Apelaciones de Antofagasta, 2 de agosto de 2019, causa ROL 174-2019).

Creemos que hay dos cuestiones interesantes que destacar sobre la sentencia:

- a) El trabajador se desempeñaba como operario de maquinaria pesada y la Corte reconoce que este factor es crucial para determinar que sobre él pesaba un deber mayor de cautela que hace incompatible el consumo de

permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo;

- 2) *Que para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, se debe incorporar en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir;*
- 3) *Que las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales;*
- 4) *Que el examen formal efectuado a las normas reglamentarias no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente;*

sustancias y el cumplimiento de su labor remunerada, de lo contrario la seguridad de él y de sus compañeros de trabajo se compromete.

- b) Pese a la decisión de la Corte por estimar justificado el despido, no se pronuncia sobre la efectividad de la prueba de drogas para medir la actual incapacidad del trabajador para desempeñar su labor. En efecto, como han reconocido otros países entre los que cabe señalar a Canadá, la aplicación de pruebas de drogas no es un mecanismo completamente certero para evaluar incapacidad actual y presente al momento de aplicarse la prueba, pues las trazas de sustancias halladas pueden provenir de un momento anterior a la ejecución del trabajo y no hay un vínculo directo entre consumo e incapacidad laboral³⁰. A pesar de que este criterio está relativamente asentado en otras legislaciones, la jurisprudencia referida no realiza tal reflexión (Corte de Apelaciones de Antofagasta, 2 de agosto de 2019, causa ROL 174-2019).

En el año 2017, un Juzgado de Letras del Trabajo de la misma ciudad desestimó una demanda de tutela de derechos fundamentales de un trabajador respecto de un control de drogas. El demandante sostuvo la afectación a su esfera privada de vida y la utilización estratégica de dicha prueba por parte del empleador para conseguir su desvinculación. El juzgado rechazó la pretensión procesal del trabajador señalando que, por el hecho de existir un informe del IST que reconoce un «consumo presunto» de cocaína, aquello ya es una condición objetiva para desestimar una acción lesiva de intromisión a la vida privada. Además, señala el juzgador que, considerando la función servida por el trabajador en el rubro minero, existe una especial consideración por la seguridad de la faena que justifica la aplicación del control. No obstante ello, acogió la demanda subsidiaria de despido indebido.

En esta sentencia, destacan dos cosas a considerar a nuestro juicio por parte del Tribunal: en primer lugar, despeja dudas acerca del control como una intromisión arbitraria en la vida privada del trabajador, al señalar que existe un hecho objetivo para desestimar dicha pretensión como se indicó en párrafo precedente; en segundo lugar, al acoger la demanda subsidiaria de despido indebido, el juez estima que el control no cumple con el criterio de *idoneidad* pues la aplicación de éste presenta un retraso temporal –extemporánea– que no logra determinar la *actual incapacidad del trabajador* para desempeñar su labor (Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 20 de octubre de 2017, causa RIT T-167-2016).

Un caso similar ocurrió también en la ciudad de Antofagasta (se aprecian muchos casos análogos en esta ciudad por ser el centro del sector minero de Chile, y aquí

³⁰ A mayor abundamiento, ver apartado sobre regulación jurídica de la materia en Canadá.

se aplican usualmente controles de drogas en posiciones sensibles de seguridad). Un trabajador reclamó infracción a sus derechos fundamentales a la honra e intimidad en la aplicación de un *test* de drogas en que se le obligó a entregar, en presencia de otra persona, un vello púbico para detectar la presencia de droga. El Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta estimó que la entrega de este elemento corporal para fines científicos objetivos desestima cualquier alegación relativa a intromisión de la esfera privada, pues, aún cuando pueda ser considerado irritante en la dimensión subjetiva del trabajador, no puede concluirse que fue denigrante o impúdico (Juzgado de Letras del Trabajo, 2 de abril de 2017, causa RIT T-26-2017).

En la ciudad de La Serena otro trabajador minero reclamó infracción a su honra e intimidad por causa de la aplicación de una prueba de drogas. En causa T-39-2013, el trabajador reclamó un despido indebido luego de haber dado positivo a una prueba de drogas. Para aclarar la situación se sometió voluntariamente a una segunda y tercera prueba de drogas, dando un resultado negativo en ambas. Señaló, además, que el empleador no había cumplido con su deber de confidencialidad puesto que tal situación llegó a oídos de sus compañeros de trabajo generando una afectación en su derecho a la honra. El Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena desestimó la pretensión del trabajador señalando que no pudo producirse una afectación a su vida privada desde el momento en que voluntariamente se sometió a una segunda prueba cuando no tenía obligación de hacerlo. Además, señaló que la prueba testimonial rendida era insuficiente para demostrar que el empleador había incumplido el deber de confidencialidad con los resultados del *test* (Juzgado de Letras del Trabajo de la Serena, 23 de diciembre de 2013, causa RIT T-39-2013).

Un caso más reciente quedó consignado en la sentencia de 19 de julio de 2018 de la Corte de Apelaciones de Iquique, que revocó una sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, que había considerado injustificado un despido provocado por un resultado positivo de un *test* de drogas. Para el sentenciador de primera instancia, no era suficiente un resultado positivo en un control de drogas para proceder al despido de un trabajador, pues el empleador debía demostrar que el resultado obtenido evidenciaba la incapacidad actual del trabajador para desempeñar su labor. La Corte de Apelaciones estimó que la sola infracción al Reglamento Interno de la empresa era causal de incumplimiento grave del contrato, de modo que revocó la decisión del Juzgado de Letras y confirmó el despido del trabajador (Corte de Apelaciones de Iquique, 19 de julio de 2018, causa ROL N° 104-2018).

Como se puede apreciar, en la jurisprudencia nacional abundan casos del ámbito de la minería dado que en este sector productivo se concentran la mayor cantidad de controles de alcohol y drogas, siendo el control un proceso común en las

distintas faenas del rubro. Esto ha sido así no sólo por la importancia económica de esta actividad económica, sino también porque en su marco normativo se reconocen las categorías de *bajo la influencia* de sustancias y de *consumidor habitual*, especialmente para conductores, quienes no se considerarán aptos para el desempeño laboral. A pesar de su redacción genérica, esta norma ha sido la herramienta habilitante para la aplicación de controles de sustancias y ha entregado confianza al sector para implementar estas medidas de control.

Dicho lo anterior, creemos que existe bastante jurisprudencia para entender que se ha ido desplegando un criterio mayoritario de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, en el cual ante la evidencia de consumo por parte de trabajadores en faenas mayoritariamente riesgosas (minería), y en aquellos casos en que el consumo se encuentra regulado expresamente en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, existe una obligación contractual que cumplir, y su infracción atenta contra la seguridad y las obligaciones recíprocas de las partes. Ello permite que se permitan los despidos e, implícitamente, asienta el criterio de permitir el control al interior de las organizaciones con los resguardos debidos a los derechos de los trabajadores que hemos señalado en acápite descritos anteriormente (universalidad, imparcialidad, dignidad del trabajador, derecho a la intimidad, etc)

Consecuencialmente creemos que queda de manifiesto la importancia de contar con un marco normativo detallado para facilitar el ejercicio de los controles, definir los límites frente al consumo de drogas y alcohol, ya sea dirimiendo entre el consumo general, en una ventana de tiempo que puede incluir la vida de los trabajadores fuera de la empresa, o si sólo se aborda el “bajo la influencia de” al interior de la empresa. Esta resolución es de suma importancia, en cuanto faculta al empleador a utilizar distintas técnicas de pesquisa, y de hacer exigible el no consumo. En el marco regulatorio nacional, se hace la referencia explícita en relación a que el control del consumo de sustancias debe considerar el tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa, sin embargo, en algunos rubros específicos y previa condición de un pronunciamiento legal, se amplía al consumo en general. Bien vale la pena considerar este punto para rubros que aún no están normados de forma específica, nos referimos especialmente al transporte, o bien, para cargos dentro de una empresa que puedan significar una característica particular de riesgo, por ejemplo grúas de carga, manejo de sustancias tóxicas, explosivos, etc.

Lo anterior determina los aspectos técnicos de las pruebas, lo que debe estar también definido en un marco legal completo, no sólo en términos de la validez del proceso de toma de control por parte del empleador, sino también cuales deben ser las condiciones técnicas a utilizar y de que manera éstas contemplarán

el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos aspectos serán abordados en los capítulos posteriores en detalle,

b) Normativa en materia de tratamiento, prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol.

La ley N° 20.502 creó el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol – SENDA. Este servicio público es un órgano descentralizado y sometido al control del Presidente de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Entre sus funciones se encuentran la ejecución de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingestión abusiva de alcohol, y de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por dichos estupefacientes y sustancias psicotrópicas y, también, la elaboración de una estrategia nacional de drogas y alcohol.

Por mandato legal, este servicio público debe diseñar una *Estrategia Nacional de Drogas* que contiene los criterios orientadores de la actuación del Estado de Chile en torno al fenómeno del consumo abusivo de sustancias. Dicha Estrategia Nacional se encuentra desactualizada desde el año 2014, y hasta la fecha no se ha aprobado una nueva³¹. Además de esta situación, y probablemente relacionado con esto, Chile no cuenta con una regulación jurídica exhaustiva en materia de prevención del consumo abusivo de sustancias. Buena parte de la actividad jurídica de SENDA se realiza a través de convenios administrativos interinstitucionales con otros órganos del Estado, como el Servicio Nacional de Menores, el Ministerio de Salud o el Ministerio de Educación, por mencionar algunos; estos convenios sirven a su vez como un marco regulatorio técnico-sanitario del cual se desprenden otras actuaciones administrativas, como la contratación con entidades públicas y privadas que otorgan tratamiento y rehabilitación a personas afectadas por el consumo de drogas. En suma, se trata de una actividad jurídica de carácter eminentemente administrativa, que no se encuentra anclada a parámetros fijados por ley, sino a ciertos criterios técnicos determinados por el propio SENDA o por alguna de las instituciones colaboradoras.

SENDA es descrito en la ley como parte de esta estructura sin que se entregue una descripción detallada de los criterios técnicos ni de los conceptos sanitarios que deben guiar su actuación.

³¹ El Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, servicio público que precede la creación de SENDA, había diseñado y aprobado una estrategia nacional para los años 2008 a 2018, pero este documento fue dejado sin efecto a causa de la creación del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

§

c) Normativa penal:

La normativa penal más relevante en materia de drogas es la Ley N° 20.000 de 2005, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes. Esta ley describe un catálogo de conductas punibles que van desde las faltas hasta los simples delitos y crímenes. En general, se trata de una ley restrictiva y rigurosa, que sanciona casi todo tipo de actividades de gestión u operación de sustancias tipificadas como ilegales, con la única excepción de la posesión, porte y consumo de sustancias indicadas como parte de un tratamiento médico, así como también el consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo de drogas.

Aunque la finalidad de esta norma es fijar un tratamiento penal y no laboral para la posesión –y en general todo tipo de gestión u operación– de drogas, esta puede tener aplicación en el mundo laboral si un trabajador se involucra en actividades ilícitas de tráfico (o, en general, de tratamiento ilegal de sustancias) capaz de configurar algún tipo penal sancionado por este cuerpo normativo. Con todo, no debe perderse de vista que la herramienta penal no es el único camino para gestionar fenómeno del uso de sustancias en espacios de trabajo.

En este sentido, la mayor parte de las experiencias laborales, en caso de tráfico al interior de las empresas, es tratado como un proceso delictual, y se procede a las denuncias correspondientes, requisición de la droga y entrega a las policías.

Lo anterior no debiera considerarse para casos de consumo al interior de la empresa, en cuanto el consumo en sí no está penado por ley en nuestro país. Es importante considerar que muchos empleadores, al ver falta de marco jurídico, consideran el consumo como un delito punible, echando mano a la Ley 20.000 para resolver aspectos propios del mundo del trabajo, operando de forma persecutoria en el ámbito laboral. Este tipo de ejercicios generalmente termina en demandas y pérdida de credibilidad de las empresa y empleadores.

6) Otros Instrumentos normativos complementarios para considerar el consumo de alcohol y drogas en nuestro país:

a. Normativa vinculada al mundo del trabajo

En materia de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, además de los ya mencionados Comités Paritarios, la ley establece la obligatoriedad de la confección de un

Reglamento Interno de higiene y seguridad³² en la unidad empresarial. Este reglamento cumple la función de fijar el contenido esencial de la actividad laboral –sin perjuicio de lo establecido en el contrato individual de trabajo y en los convenios colectivos–, derechos y obligaciones de los trabajadores, reglas de convivencia laboral y, en lo que aquí interesa, criterios y normas de higiene y seguridad para el desarrollo de la faena. En Chile el fenómeno del uso de sustancias en espacios laborales se ha gestionado con los Reglamentos Internos, comprendiendo al consumo de sustancias como parte de las condiciones de higiene de la empresa³³. La Dirección del Trabajo, entre otros en Dictamen ORD N° 3031/46, de 12 de julio de 2010 ha señalado que la incorporación de prohibiciones de consumo y controles de drogas deben anclarse en criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Fuera de la descripción anotada, hay algunos instrumentos normativos del derecho laboral chileno que podría ser aplicables ante una situación de consumo de sustancias, aunque, es necesario decir, que ninguno de estos está enteramente dedicado a tratar específicamente el uso de sustancias y su aplicabilidad está determinada por las condiciones fácticas de cada caso.

- 1) Código del Trabajo, artículo 153 y siguientes. Que determinan la obligatoriedad de contar con un reglamento interno, cuando ocupen diez o más trabajadores de forma permanente.
- 2) Decreto Supremo N° 18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del artículo 152 quáter m) del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744³⁴.

³² Se rige por Código del Trabajo, artículo 153 y Ley N° 16.744, artículo 67. según sea el caso

³³ Art. 153. *Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.*

(...) Art. 154. *El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

9.- *las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento.*

³⁴ En lo relativo a la regulación de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores que prestan servicios a distancia o en modalidad de teletrabajo y su relación con el uso de sustancias, el artículo 10 del referido Reglamento establece: *“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que cuenten*

- 3) Decreto Supremo N° 64, de 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del título III del libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- 4) Decreto Supremo N° 16, de 14 de febrero de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento de arbitraje laboral, cuando las materias a discutir versen sobre consumo al interior de la empresa y afecten a una organización sindical.
- 5) Decreto Supremo N° 50, de 17 de agosto de 2007, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que aprueba reglamento para la aplicación del artículo 13° del Código del Trabajo³⁵.
- 6) Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sus reglamentos.

b. Normativa Nacional de alcohol y drogas en rubros específicos

1. Aeronáutica Civil:

En materia de control de uso de sustancias en espacios laborales en Chile, la normativa más clara al respecto es la referida al estatuto regulador del personal aeronáutico. La ley 20.000 establece en su artículo 14³⁶, que

con trabajadores que hayan convenido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas”.

³⁵ Art. 13. *Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.*

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

(...) Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

³⁶ Conforme a la Ley N° 20.000 (Art. 14), «el personal de aeronáutica a que se refiere el artículo 57 del Código Aeronáutico que consuma alguna de las sustancias señaladas en los artículos 1o y 5o de esta ley, será castigado con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio»

prohíbe el consumo de sustancias en personal de aeronáutica³⁷, so pena de presidio.

Por su parte, el DAR³⁸ 01 de la Dirección General de Aeronáutica Civil, que regula la expedición de licencias al personal aeronáutico, establece ciertas restricciones específicas en relación al consumo de drogas. Estas van desde la prohibición del ejercicio en condiciones físicas deficientes, la prohibición de consumo de sustancias y el ejercicio de fiscalización y control de consumo.³⁹:

Respecto al alcohol, el Código Aeronáutico también sanciona, en su artículo 193⁴⁰., con penalizaciones o cancelación de licencia en casos reiterados.

Para efectos del control del consumo de drogas y alcohol, la Dirección General de Aeronáutica Civil puede exigir al personal sometido a su dirección la toma de muestras en Centros Médicos Examinadores Aeronáuticos acreditados y certificados por la propia DGAC. Esto tiene por finalidad precaver la adulteración de resultados cuando éstos son analizados por instituciones médicas no acreditadas.

³⁷ *Se denomina personal aeronáutico aquel que desempeña a bordo de las aeronaves o en tierra las funciones técnicas propias de la aeronáutica, tales como la conducción, dirección, operación y cuidado de las aeronaves; su despacho, estiba, inspección y reparación; el control del tránsito aéreo y la operación de las estaciones aeronáuticas.*

El ejercicio de funciones técnicas propias de la aeronáutica requerirá de las licencias y habilitaciones que determine la autoridad aeronáutica.

El personal aeronáutico se clasifica en personal de vuelo y personal de tierra.

³⁸ La voz DAR refiere a los reglamentos aeronáuticos expedidos en conformidad al Convenio de Aviación Civil Internacional.

³⁹ 2.8.1 *Los titulares de licencias aeronáuticas no ejercerán las atribuciones que éstas les confieren, cuando tengan conocimiento de cualquier disminución de su aptitud sicofísica que pueda incapacitarlos en forma mediata o inmediata para ejercer sus atribuciones con seguridad, debiendo informar a su empleador tal condición.*

2.8.2 *El titular de una licencia prevista en este Reglamento se abstendrá del uso indebido de sustancias psicoactivas.*

2.8.3 *Se entiende por disminución de la aptitud sicofísica, a los efectos de enfermedades producidas por el consumo inadecuado de alcohol, narcóticos, estupefacientes, alucinógenos u otras drogas sicotrópicas, aunque éstas se utilicen con fines terapéuticos.*

2.8.4 *La DGAC podrá fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones señaladas anteriormente.*

2.8.5 *Tendrán la responsabilidad de informar la disminución o pérdida de capacidad sicofísica tanto el titular que la perciba, como asimismo el empleador que lo detecte respecto a su personal.*

⁴⁰ *El personal aeronáutico que desempeñe sus funciones bajo la influencia del alcohol será castigado con presidio o reclusión menores en sus grados medio a máximo y multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.*

En caso de reincidencia, el tribunal decretará la cancelación definitiva de su licencia.

2. Minería:

En materia de minería, el Decreto N° 132, de 4 de febrero de 2004, del Ministerio de Minería estableció una clara prohibición de desempeño del trabajo bajo la influencia de sustancias. El artículo 40⁴¹ señala expresamente presentarse en faena bajo la influencia de alcohol o drogas, lo que es verificado a travñes de la ejecución de controles, que no son voluntarios para los trabajadores.

El mismo criterio es reiterado por el artículo 43 para los trabajadores que desempeñen labores de conducción de vehículos pesados, en donde la prohibición no incluye solo el tiempo de trabajo en faena, sino que el consumo de drogas incluso fuera de los turnos de trabajo. Sin duda existe aquí una consideración por la sensibilidad de tales labores, lo que justificaría prohibiciones rigurosas y la aplicación de controles, agregando la prohibición para quienes se encuentren “bajo la influencia del alcohol y/o drogas, o que se determine que son consumidores habituales de estas sustancias”. Como ya se mencionó la condición de consumidor habitual pone en la mesa la condición de consumo con en una ventana de tiempo mayor en relación a la pesquisa. Quedando no solo sujeto al mencionado *bajo la influencia*, esto permite aumentar la ventana de pesquisa y resolver los problemas técnicos que tiene el ejercicio de los controles, en cuanto la determinación de encontrarse bajo la influencia puede ser engorroso de determinar para algunas drogas.

Con todo, parece razonable que el contenido y procedimiento de dicho control no quede al arbitrio del empleador pues, como se verá más adelante, los controles de drogas revisten importantes implicancias jurídicas y éticas, de modo que la mala utilización de esto podría erosionar el ejercicio del derecho fundamental a la privacidad. Así, pues, debería incorporarse una regulación complementaria que ayude a fijar ciertos criterios objetivos y razonables que le permiten al empleador controlar eficazmente el uso de sustancias⁴².

41 Artículo 40.- *Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas. Esto será pesquisado por personal competente, mediante un examen obligatorio que se realizará a petición del Supervisor responsable.*

La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente.

Prohíbese la introducción, distribución y consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas en los recintos industriales de las empresas mineras y todo juego de azar con apuestas de dinero o bienes de cualquier especie.

⁴² Véase el caso uruguayo.

3. Sector Portuario

En el sector portuario se aprecia la entrada en vigor de la Ley N° 20.773, que modificó el Código del Trabajo y la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en materia de trabajo portuario. Dicha modificación legal vino a incorporar la presencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que hasta entonces no habían funcionado en faenas portuarias. Se les entregó a estos Comités las atribuciones clásicas reseñadas en la Ley 16.744 y, por tanto, pueden desempeñar funciones integrales de asesoría en materia de prevención de riesgos. Lo anterior, sumado a las atribuciones patronales en materia de redacción de un Reglamento Interno del artículo 154, hace posible que en la faena portuaria el uso de sustancias sea tratada por la vía de las prohibiciones de conducta de consumo, aunque, como se explicará en las páginas posteriores, se trata de una estrategia que no es sensible de la integralidad del fenómeno del uso de sustancias y tampoco se aviene a la necesidad de aplicar controles adecuados y objetivos en los trabajadores. Todo aquello puede revisarse en el apartado donde se comenta la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en la aplicación del artículo 154.

4.- Servicios Públicos:

Para el ejercicio de control en el servicio público, existe el Reglamento de la Ley N° 18.575, que obliga a someterse a control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a los Subsecretarios, los jefes superiores de servicio, y los directivos superiores de los órganos u organismos de la Administración del Estado, hasta el grado de Jefe de División o su equivalente.

Ello se debe a que la Ley N° 18.575, en su art 40⁴³ y 55⁴⁴ bis, de la ley Orgánica Constitucional de la Administración del Estado, dispone que tales cargos no podrán ser desempeñados por quien tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

En el ámbito municipal existe similar restricción para los cargos de alcalde y concejal, pero el Reglamento respectivo no dispone nada al respecto. Ello se representa en el artículo 73, de la Ley N° 18.6953 Orgánica Constitucional de

⁴³ "No podrá ser Ministro de Estado el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá presentar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad".

⁴⁴ No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico"

Municipalidades, que dispone que no podrá ser alcalde ni concejal el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico.

En relación a la prevención del consumo de drogas, en el artículo 61 de la Ley N° 18.575, se menciona que la autoridad superior de cada órgano u organismo de la Administración del Estado debe prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, de acuerdo con las normas contenidas en el reglamento y que éste deberá contener, además, un procedimiento de control de consumo aplicable a las personas. El referido procedimiento comprenderá a todos los integrantes de un grupo o sector de funcionarios que se determinará en forma aleatoria; se aplicará en forma reservada y resguardará la dignidad e intimidad de ellos, observando las prescripciones de ley N° 19.628, sobre protección de datos de carácter personal.. Cavada 2014, minuta BCN)⁴⁵

⁴⁵ Biblioteca del Congreso Nacional, 2014, disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20060/5/Examenes%20de%20drogas_v2.pdf

III) NORMATIVA COMPARADA SOBRE REGULACIÓN DE INSTITUCIONES Y POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL USO DE ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO, Y MECANISMOS DE CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

I) ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

1. REGULACIÓN

En términos generales, la regulación federal de las drogas en el mundo del trabajo ha sido desarrollada a través de la *Americans with Disabilities Act (ADA)* de 1990. Esta ley federal –modificada en diversas oportunidades–, fue promulgada con el objeto de fijar un tratamiento normativo de las discapacidades de los trabajadores y prevenir conductas discriminatorias en contra de éstos, estableciendo derechos para los trabajadores y potestades para los empleadores para tratar distintas formas de discapacidad que puedan incidir en el ejercicio de un cargo o empleo remunerado.

En materia de drogas, la *ADA*⁴⁶ establece que el consumo ilegal de sustancias no será considerado como una causal de discapacidad:

Uso ilegal de drogas y alcohol:

(a) Individuo calificado con una discapacidad. Para los propósitos de este subcapítulo, no será considerado un individuo calificado con una discapacidad a un empleado o postulante que esté actualmente involucrado con uso ilegal de drogas, cuando la entidad cubierta actúe en consideración a dicho uso.⁴⁷

Sobre este principio general conviene precisar dos aspectos: 1. El concepto de individuo o trabajador calificado, y, 2. La definición de uso ilegal de drogas. Sobre el primero, la *ADA* define al trabajador calificado en los siguientes términos:

Individuo [trabajador] calificado. El término “individuo calificado” se entiende como un individuo que, con o sin capacidad razonable, puede realizar

⁴⁶ Documento completo disponible en <https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm>

⁴⁷ Traducción propia.

las funciones esenciales de la posición de trabajo que dicho individuo ejerce o aspira. Para los propósitos de este subcapítulo, se considerará que el criterio del empleador como también las funciones de un empleo son esenciales si un empleador ha preparado una descripción escrita antes de advertir o entrevistar a los solicitantes para el empleo, esta descripción será considerada evidencia de las funciones esenciales del empleo(ADA, 1990, sec. 12111).

En segundo lugar, la descripción de uso ilegal de drogas está consignada en los siguientes términos:

Uso ilegal de drogas:

(A) En general. El término “uso ilegal de drogas” refiere al uso de drogas, la posesión o distribución de tales que es ilegítima bajo la Ley de Sustancias Controladas. Dicho término no incluye el uso de una droga ingerida bajo la supervisión de un profesional de la salud acreditado u otros usos autorizados por la Ley de Sustancias Controladas u otras provisiones de la legislación federal(ADA, 1990, sec. 12114)..

A pesar del principio general que considera que el consumo ilegal de sustancias no debe ser comprendido como una discapacidad para el consumidor ocasional y, por tanto, no puede ser invocado como una causal de discriminación laboral, la ADA atenúa este principio señalando que no podrá aplicarse a este criterio a: 1. Personas que hayan completado satisfactoriamente un programa supervisado de rehabilitación por consumo de sustancias y ya no estén actualmente involucradas en este tipo de conducta; 2. Personas que se están rehabilitando en un programa supervisado y actualmente no están involucrados en consumo ilegal de sustancias y; 3. Personas que hayan sido erróneamente consideradas como consumidores, pero que no han estado involucrados en dicho uso de sustancias (ADA, 1990, sec. 12114)⁴⁸.

Sin embargo, si se podrá considerar como discapacidad cuando el trabajador presente un historial de adicción, que represente una limitación sustancial en una o más actividades importantes de la vida.

En consonancia con lo anterior, la ADA también plantea que no será considerada una violación a esta regulación por parte de los empleadores el hecho de disponer

⁴⁸ (b) Rules of construction. Nothing in subsection (a) of this section shall be construed to exclude as a qualified individual with a disability an individual who (1) has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use; (2) is participating in a supervised rehabilitation program and is no longer engaging in such use; or (3) is erroneously regarded as engaging in such use, but is not engaging in such use;

políticas o procedimientos razonables, incluyendo las pruebas de drogas, que tengan por objeto verificar si las personas descritas en el numeral 1 y 2, ya no están involucradas en el consumo ilegal de sustancias.

La implementación de estas políticas está en consonancia con un conjunto de facultades mucho más robustas que la ADA le reconoce a los empleadores y que dicen relación con la prohibición total del uso de sustancias en espacios de trabajo.

Las facultades que se entregan al empleador son amplias, en cuanto le permiten abordar el fenómeno de drogas con herramientas concretas definidas en la ley. Con ello el empleador puede prohibir el uso ilegal de drogas y el uso de alcohol en los espacios de trabajo para todos los empleados, en este aspecto puede prohibir tanto el uso general y fuera del espacio laboral, así como también que los trabajadores se encuentren bajo la influencia al interior de la empresa. Lo anterior sujeto por la Ley de espacios de trabajo libres de drogas de 1988., en esta normativa también se faculta al empleador para someter a control a aquellos trabajadores.

En relación a la normativa federal, se realizan exigencias específicas al departamento de defensa, trabajadores que se encuentren al alero de la comisión regulatoria Nuclear y el departamento de transporte, rubros considerados como sensibles.

Sin embargo, exige que la implementación de cualquier proceso de control se apegue a la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NRLA) de 1935. En esta ley indica que los lugares de trabajo sindicalizados deben considerar que cualquier programa de análisis de drogas que afecte a los trabajadores debe negociarse y acordarse con el sindicato mediante un proceso formal de negociación colectiva. Incluso cuando un empleador está obligado a implementar un programa de pruebas de drogas por otro mandato federal, como por ejemplo en Transporte, el empleador debe negociar con el sindicato para determinar exactamente cuándo se realizarán las pruebas y qué sanciones se ejecutarán.

En estos casos, y a nivel federal existe el programa "Drug Free Workplace" que da lineamientos para certificar cada lugar de trabajo como "libre de drogas". Los lineamientos técnicos emergen del "SAHMSA" (substance abuse and Mental Health services) organismo que depende del ministerio de salud. Su función es certificar los planes que proponen las agencias de la rama ejecutiva e identificar puestos sensibles a la seguridad sujetos a pruebas de drogas aleatorias.

La complejidad es mayor en cuanto se observa que la implementación de este programa se adapta a cada rubro, ya que cada uno genera normativa propia, características de implementación de controles, sanciones asociadas y otras consideraciones pertinentes a cada industria. A modo de ejemplo el

departamento de transporte utiliza una “Oficina de Políticas y Cumplimiento de Drogas y Alcohol” que asesora a la autoridad sobre cuestiones de control y pruebas de drogas nacionales e internacionales y emite las reglas relacionadas con las pruebas de drogas y alcohol de los empleados de transporte (aviación, camiones y ferrocarriles, transporte público, oleoductos y otras industrias de transporte). Esta Oficina publica regulaciones y proporciona interpretaciones oficiales sobre las pruebas de drogas y alcohol, incluida la forma de realizar las pruebas y los procedimientos de evaluación y tratamiento necesarios para que los empleados vuelvan a trabajar en casos positivos.

El detalle programático solicitado en este informe, a la luz de normativa comparada, se abordará en el informe siguiente, en cuanto se describirán los mecanismos de acción de factores de riesgo frente al consumo de alcohol, y se tomará como referencia algunos de los países mencionados en esta evaluación comparada.

Como se ve, la norma citada en Estados Unidos entrega un amplio abanico de facultades para el empleador en orden a someter a los trabajadores al cumplimiento de obligaciones y estándares sanitarios y de seguridad. Se trata de una regulación que, en lo relativo al uso de sustancias en espacios laborales, casi no establece reglas específicas para la protección de los derechos fundamentales del trabajador usuario de sustancias. En cambio, sitúa al empleador en una posición de superioridad al otorgarle amplia discrecionalidad para abordar las situaciones de consumo al interior de la unidad empresarial.

2. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

Como se puede observar en el último párrafo citado, la ADA reconoce, para efectos del uso de sustancias en los espacios laborales, a la industria del transporte como una *posición sensible de empleo*. La finalidad del legislador estadounidense sobre este punto es extender la calificación de *posición sensible* no sólo a la determinación del empleador, sino también a la calificación jurídica que las normas del Departamento de Transporte entreguen. Así, aunque la *posición sensible* no quede explícitamente descrita en los instrumentos privados que configuran la relación laboral, el trabajador y el empleador quedarán sometidos a tales normas.

Esta regulación federal se encuentra contenida en la parte N° 40 del título N° 49 del Código de Regulaciones Federales de los Estados Unidos de América, denominado “*Procedures for transportation workplace drug and alcohol testing*”

*programs*⁴⁹, y su finalidad es complementar la regulación de la ADA con normas relativas al control del uso de drogas en los espacios de trabajo de la industria del transporte. Esta regulación federal establece un conjunto de obligaciones para los empleadores de este sector relacionadas a la aplicación permanente de *test* o pruebas de control de uso de sustancias en sus empleados. La regulación referida se coordina, además, con la “*Omnibus Transportation Employee Testing Act*”⁵⁰ de 1991, que estableció la obligación legal de aplicar pruebas de control de uso de drogas a los trabajadores del transporte aéreo, camionaje, ferroviario, transporte público, transporte de líquidos y/o gases por tubería y otros sectores de la industria del transporte.

Las regulaciones federales depositan la responsabilidad en los empleadores respecto al cumplimiento de estas, por ende, se hace necesario que estos empleadores implementen programas de *compliance* al interior de las empresas, para así precaver eventuales incumplimientos normativos.

Además, al amparo de las referidas regulaciones, funcionan agencias privadas, tales como laboratorios y profesionales médicos autorizados por la autoridad sanitaria, que ofrecen a los empleadores programas de control de uso de drogas. Estas agencias son las únicas autorizadas para realizar tales labores puesto que ellas también se encuentran sujetas, al igual que los empleadores fiscalizados, a la supervisión del Departamento de Transporte y el Departamento de Salud de los Estados Unidos.

Uno de los aspectos a resaltar en la normativa de Estados Unidos es justamente la claridad con la que segmenta los rubros sensibles. Para la normativa chilena sería de mucha ayuda generar definiciones similares, en cuanto no es solo la minería, aeronáutica y operaciones portuarias las que son sensibles al consumo de alcohol y drogas, sino que también es recomendable que el transporte público, de pasajeros y cargas peligrosas pueda considerarse como rubros sensibles en nuestro país. Independiente de la realidad nacional, en el sentido de las dificultades que cada industria tiene en relación a la escasez de choferes, o a la falta de infra estructura adecuada para la ejecución de prevención y control de drogas, es recomendable que la industria nacional de transporte cuente con definiciones específicas que puedan orientar e incentivar al empleador a que pueda promover ambientes de trabajo libres de drogas.

3. DEL CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN ESPECÍFICA EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

⁴⁹ Documento completo disponible en <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/49/part-40>

⁵⁰ Documento completo disponible en https://www.transportation.gov/sites/dot.gov/files/docs/199111028_Omnibus_Act.pdf

Dentro de las facultades reconocidas en la ADA a los empleadores se encuentra aquella relativa a la aplicación de *test* o pruebas de control de uso de sustancias al interior de los espacios de trabajo.

La aplicación de estos *test* ha sido desarrollada detalladamente en la normativa del Departamento de Salud de los Estados Unidos, en particular, mediante las *Guidelines for Federal Workplace Drug Testing*⁵¹, que establece un conjunto de directrices obligatorias en torno a la aplicación de controles de uso de sustancias para los trabajadores federales que realizan empleos sensibles en materia de seguridad, ya sea en labores ordinarias que involucren riesgos para las personas o en labores que tengan por objeto prevenir daños en las personas. Aunque dicha normativa está pensada para ser aplicada en los trabajadores estatales, su ámbito de aplicación se extiende al sector del transporte, pues este se encuentra sujeto a las regulaciones federales citadas y por su naturaleza de industria sensible en materia de seguridad para las personas.

En general, estas *Mandatory Guidelines* establecen la procedencia de *test* de drogas en muestras de orina, cabello, fluidos orales y mucosas. Las pruebas en las distintas muestras se aplican según tipo de análisis que se quiera realizar y el estándar normativo que se deba controlar. Así, mientras las pruebas de orina permiten detectar el consumo reciente de sustancias (días a semanas), las pruebas con muestra de cabello permiten detectar el uso sostenido de sustancias en el tiempo (años). Un empleador podría, por ejemplo, querer comprobar el cumplimiento de la norma de la ADA que establece la prohibición de excluir a un trabajador calificado que ha completado satisfactoriamente un programa de tratamiento de drogas y para ello podría utilizar el *test* que mejor refleje el tipo de sustancia consumida y/o que sea más útil en función de la labor que el trabajador realiza. Son las agencias de control autorizadas, organismos privados certificados, y los programas de *compliance* que también se proveen por privados, los que sugieren al empleador cuál prueba se debe aplicar y de qué forma hacerlo. Para ello existe un desarrollo técnico certificado por las agencias nacionales que presta este tipo de servicios y se encuentran reguladas a nivel técnico y operativo.

En relación con la industria del transporte los requerimientos normativos en materia de control del uso de sustancias son más exigentes todavía, pues, además de los trabajadores que ordinariamente están sujetos a la ADA, la regulación federal establece pruebas obligatorias para los trabajadores del transporte y fija momentos laborales obligatorios para ser aplicadas:

⁵¹ Documento completo en <https://www.federalregister.gov/documents/2017/01/23/2017-00979/mandatory-guidelines-for-federal-workplace-drug-testing-programs>

¿Quién está sujeto a las pruebas de control de drogas del Departamento de Transporte?

SECTOR INDUSTRIAL DEL TRANSPORTE	SUJETO CONTROLADO
Transporte aéreo	Personas que desempeñen funciones sensibles de seguridad. Las funciones sensibles de seguridad incluyen: tripulación de vuelo, tripulación de cabina, instructor de vuelo, controlador de tráfico aéreo, encargado de operación de naves (aircraft dispatcher), mantención de naves, mantención preventiva de naves, coordinador de seguridad de suelo, control de equipajes y cargas y especialistas en operaciones de control.
Transporte comercial	Conductores con licencia para vehículos comerciales que operen transporte comercial con peso de 26.000 libras o más, o que operen un vehículo con capacidad para 16 pasajeros incluyendo al conductor, o que operen un transporte de material peligroso según las indicaciones del Departamento de Transporte.
Transporte marítimo	Tripulación de buques comerciales.
Transporte de líquidos o gases por tubería	Empleados que desempeñen operaciones, mantenimiento o respuestas ante emergencias en tuberías o en instalaciones de gas licuado.
Transporte ferroviario	Personas que desempeñen funciones sujetas al control de horas máximas de servicio (cantidad máxima de tiempo permitida para trabajar continuamente), tales como ingenieros ferroviarios, trabajadores ferroviarios, conductores, guardagujas (switchmen), controlador de locomotoras y trenes (locomotive hostlers), empleados de mantenimiento, controlador de señales, conductores de tren y coordinadores de operaciones de trenes.
Transporte de tránsito	Operadores de vehículos que presten servicios remunerados en rutas de tránsito, cuando no estén en servicio. Operadores de vehículos que presten servicios no remunerados en rutas de tránsito, cuando sean requeridos para ser operados por un

	titular de una licencia de conductor comercial. Operadores de salida o de movimiento de vehículos que prestan servicios remunerados en rutas de tránsito. Mecánicos que ejecuten labores de mantenimiento en vehículos (o en su equipamiento) que prestan servicios remunerados en rutas de tránsito. Trabajadores de seguridad que porten armamento de fuego.
--	--

Junto con este listado de trabajadores sujetos al control de uso de sustancias mediante la aplicación de *test*, la mencionada normativa federal establece un conjunto de prohibiciones explícitas para los trabajadores del sector de transporte que se desempeñen en funciones sensibles de seguridad. Estas son:

- 1) No usar ni portar alcohol o cualquiera otra droga ilícita mientras haya sido asignado para desempeñar funciones sensibles de seguridad o mientras se encuentra desempeñando funciones sensibles de seguridad.
- 2) No presentarse al trabajo si:
 - Está bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad
 - Tiene una concentración de alcohol en la sangre de 0.4 o más gramos.
 - Ha usado cualquier droga ilícita.
- 3) No consumir alcohol dentro de 4 horas antes de presentarse al trabajo (8 horas para miembros de tripulación de vuelo y tripulación de cabina) o después de haber sido notificado para presentarse.
- 4) No presentarse a trabajar o permanecer trabajando cuando se esté usando cualquier sustancia controlada, salvo que sea usada siguiendo las instrucciones de un profesional médico autorizado.
- 5) No rechazar someterse a cualquier clase de prueba de alcohol o sustancias controladas.
- 6) No adulterar o sustituir la muestra de control cuando sea sometido a cualquier prueba (Departamento de Transporte de Estados Unidos, 2015).

Además de las prohibiciones anotadas, los trabajadores del transporte sujetos al control de drogas por la normativa federal deben someterse a pruebas de drogas y alcohol en los siguientes momentos:

1) Antes de comenzar a trabajar:

Todo nuevo empleado debe someterse a una prueba de drogas. Los empleadores pueden, aunque no están obligados, aplicar pruebas de alcohol. Sólo luego que un empleador recibe el resultado negativo de un *test* de drogas (y también de alcohol, si ha sido aplicado) se puede permitir al trabajador desarrollar funciones sensibles de seguridad. Esto también aplica a un trabajador que no desempeña funciones sensibles pero cuyas funciones han cambiado a sensibles.

2) Ante una causa o sospecha razonable:

Todo trabajador debe someterse a una prueba (ya sea de drogas, alcohol, o ambas) que un supervisor requiera basado en una sospecha razonable. Una sospecha razonable se configura cuando uno o más supervisores entrenados adecuadamente creen o sospechan que el trabajador está bajo la influencia de las drogas o el alcohol. Estos supervisores no pueden controlar basados en una corazonada o una suposición; sus sospechas deben basarse en observaciones relativas a la apariencia, comportamiento, habla y olor que usualmente están asociadas al uso de alcohol o drogas.

3) Aleatoriamente:

Todo trabajador está sujeto a una prueba de drogas y alcohol aleatoria y no avisada. La prueba de alcohol se aplica antes, durante o después del desempeño de funciones de seguridad sensibles. Dependiendo de las regulaciones específicas de la industria, los trabajadores pueden estar sujetos sólo a pruebas aleatorias de drogas.

4) Después de un accidente:

Si un trabajador ha estado involucrado en un evento (accidente, choque, etc.) que cumpla ciertos criterios del Departamento de Transporte, será requerida la aplicación de una prueba. El trabajador debe siempre estar disponible para la aplicación de la prueba y no puede rehusarse.

5) Vuelta al trabajo:

Si un trabajador ha violado las reglas que prohíben el uso de alcohol y/o drogas, será requerido para someterse a una prueba antes de retornar al desempeño de funciones sensibles de seguridad para cualquier empleador regulado por el Departamento de Transporte. El trabajador estará sujeto a la aplicación continua de pruebas no avisadas al menos 6 veces en los primeros 12 meses contados desde el retorno a las funciones sensibles de seguridad. Este tipo de pruebas deben ser aplicadas bajo directa observación.

Por último, queda por señalar el tipo de sustancias que se controlan en los trabajadores del sector del transporte que ordinariamente desempeñan –o pueden desempeñar– funciones sensibles de seguridad. Estas son:

- 1) Metabolitos⁵² de marihuana.
- 2) Metabolitos de cocaína.
- 3) Anfetaminas, incluyendo metanfetaminas, MDMA.
- 4) Opioides: codeína, heroína, morfina, oxycodona, oximorfona, hidrocodona, hidromorfona.
- 5) Fenciclidina.

II) CANADÁ

1. REGULACIÓN

Canadá es el contra punto a la experiencia recién mencionada, en cuanto el camino que ha transitado en relación a el tratamiento, intervención y testeo de drogas y alcohol en el trabajo, es contrario a la línea de restricciones y potestades del empleador. Para la consultora es útil mostrar esta experiencia en cuanto representamos que no existe un camino definido, ni tampoco se ha encontrado puntos comunes en todos los ámbitos de este fenómeno.

La estrategia canadiense ha tendido progresivamente a la *descriminalización* del uso de sustancias. En 1908 la *Opium Act* se promulgó para perseguir el consumo de drogas, aunque los mayores daños en aquel entonces eran provocados por el uso indiscriminado de alcohol y tabaco. Dos años más tarde, en 1911, la *Opium and Narcotic Drug Act* aumentó las penas para los consumidores. Hacia 1961 se promulgó la *Narcotic Control Act*, que intensificó

⁵² El hígado es el encargado de biotransformar la droga para poder eliminarla más fácilmente. El componente que queda en el cuerpo, generalmente inactivo, se denomina metabolito.

la persecución criminal en contra de consumidores sin considerar el vínculo entre uso de drogas y salud pública. Ya entrada la década de 1990 se pone en vigor la *Controlled Drugs & Substances Act*⁵³ que remueve las sanciones más duras para la posesión de sustancias y legaliza la posesión de cannabis para consumo personal. En 2017, la *Good Samaritan Drug Overdose Act*⁵⁴ eliminó las sanciones penales por posesión de drogas ilícitas para las personas que fueran testigos de episodios de sobredosis, de esta manera se entregaron incentivos para que estos testigos pudiesen comunicarse con los servicios de emergencia sin el temor de ser sancionados. Finalmente, en el año 2018 entró en vigor la *Cannabis Act* que modificó el código penal canadiense a fin de legalizar la posesión y consumo no medicinal de cannabis (Servicio de Salud Pública de Toronto, 2018).

Las normas citadas han servido para la implementación de estrategias estatales en torno al fenómeno de las drogas en Canadá. La *Canada Drug Strategy* de 1987 implementó una política de acercamiento de «cuatro pilares» que incluyó prevención, reducción de daño, tratamiento y control. Sin embargo, el presupuesto de esta estrategia estaba focalizado principalmente en control. En 2007, Canadá cambió su estrategia estatal mediante la *National Anti-Drug Strategy*⁵⁵, que eliminó el pilar de reducción del daño y puso el foco en el pilar de control. Esta política tuvo su acento en la persecución, estableciendo sentencias condenatorias mínimas, incluso para delitos de drogas menores, y la implementación de campañas educativas que basadas en el miedo a las drogas. En 2016 Canadá abandona la estrategia de la persecución y vuelve a la estrategia de cuatro pilares basada en evidencia (Servicio de Salud Pública de Toronto, 2018).

En el año 1988 Canadá promulgó su *Canadian Centre on Substance Abuse Act*, que permitió la creación de un servicio público permanente con el objeto de promover el conocimiento en torno al abuso de alcohol y drogas, favorecer la participación social en la reducción de los daños asociados a dicho consumo y promover la implementación de programas vinculados a:

- a) Promover y apoyar la consulta y cooperación entre gobiernos, los sectores de la industria y del trabajo, las organizaciones profesionales y benéficas en materias relacionadas al abuso del alcohol y las drogas.
- b) Contribuir al intercambio efectivo de información sobre el abuso del alcohol y las drogas.

⁵³ Documento completo en <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-38.8/page-1.html>

⁵⁴ Documento completo en https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/annualstatutes/2017_4/page-1.html

⁵⁵ Documento resumen en <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cp-pm/eval/rep-rap/12/nas-sna/p1.html>

- c) Facilitar y contribuir al desarrollo y aplicación del conocimiento en el campo del abuso del alcohol y las drogas (Ministerio de Justicia de Canadá, 2020, p. 1).

Actualmente el control en lugares de trabajo no sobrepasa el 10% de las empresas, siendo más común el uso de análisis de orina por sobre otros. Sin embargo, se reconoce las dificultades del uso de esta matriz para determinar el uso próximo en el tiempo (Mc Donald, 2006).

En materia de regulaciones legales sobre el uso de sustancias en espacios de trabajo la situación canadiense es particularmente compleja. Por un lado, la legalización de la posesión y uso del cannabis desde el año 2018, favoreció una nueva percepción sobre el uso de sustancias que pone atención en el respeto a las decisiones individuales de consumo como ejercicio del derecho a la privacidad. Por otro lado, Canadá no cuenta con una regulación específica sobre la aplicación de pruebas de drogas en espacios de trabajo, de modo que ha sido la Corte Suprema canadiense la que ha autorizado la aplicación de dichas pruebas bajo estrictos parámetros. La Corte ha señalado que las pruebas de drogas deben aplicarse buscando un propósito que esté racionalmente vinculado al desempeño del trabajo; deben aplicarse honestamente y de buena fe con el objeto de cumplir un propósito legítimamente vinculado al trabajo; y, por último, deben ser razonablemente necesarias para cumplir dicho propósito legítimo. En suma, se trata de un *test judicial* que todo empleador debe cumplir y que tiene como principio rector la razonabilidad en la aplicación de la prueba, pues con esto se busca no lesionar el derecho a la privacidad del trabajador.

2. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

El sistema de distribución de competencias en Canadá ha dificultado la configuración de una regulación armónica específicamente diseñada para la industria del transporte. Por un lado, los instrumentos de derechos humanos y las instituciones encargadas de su aplicación, como los comisionados canadienses de derechos humanos y el Tribunal de Derechos Humanos de Canadá han abogado sostenidamente por no avanzar en regulaciones sobre el control de drogas que pudiesen entrar en conflicto con la *Canadian Human Rights Act*, el principal impedimento ha sido la necesidad de cautelar el derecho a la vida privada. El Ministerio de Transportes de Canadá, por otra parte, ha formulado recomendaciones al mundo del trabajo en orden a vigilar las posiciones laborales sensibles en materia de seguridad. La regulación

multinivel federal y estatal ha tendido muchas veces a entrar en conflicto⁵⁶ y, en último caso, ha sido la intervención de la Corte Suprema mediante su jurisprudencia la que ha ido dotando de contenido a la regulación para la industria del transporte.

En la actualidad Canadá no cuenta con una regulación específica para el sector del transporte. En el año 2017 tuvieron lugar dos accidentes aéreos, lo que despertó la atención sobre la necesidad de control (Burke, 2017). Con todo, hasta la fecha no se ha avanzado en la promulgación de normas específicas. Actualmente, son los casos llevados ante la Corte Suprema de Canadá y ante el Tribunal de Derechos Humanos de Canadá los que han delineado los criterios jurídicos en torno a esta materia. El trabajo de ambos órganos ha sedimentado una doctrina judicial que se inclina por considerar a las pruebas de drogas, sin distinción de las industrias específicas, como discriminatorias y vulneradoras del derecho a la privacidad de los trabajadores. Sin embargo, la necesidad de considerar los riesgos involucrados en el desempeño de una labor sensible de seguridad ha permitido a la Corte Suprema habilitar, aunque sujeta al cumplimiento de estrictos criterios, la aplicación de pruebas de drogas para trabajadores que cumplen funciones sensibles.

3. DEL CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN ESPECÍFICA EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

La Comisión de Derechos Humanos de Canadá ha elaborado una *Política sobre la aplicación de pruebas de alcohol y drogas* que se construye sobre la *Canadian Human Rights Act*, que prohíbe la discriminación en base a una discapacidad o a la percepción de una discapacidad. Para la Comisión de Derechos Humanos la categoría de discapacidad incluye a las personas dependientes del uso de sustancias, reduciendo de este modo las facultades de los empleadores en torno al tratamiento del uso de sustancias en los espacios de trabajo (Comisión de Derechos Humanos, 2009).

En conformidad con lo anterior, la aplicación de pruebas de drogas en espacios de trabajo es *prima facie* discriminatoria, salvo que sean aplicadas de

⁵⁶ A diferencia de sistemas unitarios como el chileno, en Canadá la fiscalización y control de la normativa laboral en materia de drogas no se realiza mediante un único sistema, sino que cada jurisdicción posee sus propias instituciones de control. En Ontario, por ejemplo, existe la *Ontario Labour Relations Board*, que depende del Ministerio del Trabajo, además, en la misma provincia existe el *Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, también dependiente del Ministerio del Trabajo de Ontario, en donde los empleadores y trabajadores puede resolver sus disputas en torno a cuestiones de seguridad laboral.

buena fe por parte de los empleadores. La Corte Suprema canadiense en el caso *Entrop v. Imperial Oil* fijó una distinción fundamental en la aplicación de pruebas de control. Señaló, en primer lugar, que las pruebas de alcohol como los *alcotests* pueden determinar si el trabajador está en aquel momento bajo la influencia de dicha sustancia. Las pruebas de drogas, por otra parte, como las pruebas de orina, no pueden determinar si el trabajador está actualmente bajo la influencia de drogas, de modo que el empleador no está en condiciones de determinar si el trabajador está incapacitado para desempeñar su labor (Comisión de Derechos Humanos de Canadá, 2009, p. 5).

La distinción de la Corte Suprema autorizó la aplicación de *test* como parte de programas médicos al interior de los espacios de trabajo en los siguientes casos:

a) Pruebas de alcohol:

- Aleatoriamente, para trabajadores que cumplan funciones sensibles de seguridad.
- Por «causas razonables», cuando un trabajador se presente al trabajo en un estado impropio y hay evidencia de un abuso de sustancias.
- Luego de un accidente significativo y cuando hay evidencia que ha ocurrido por una acción u omisión del trabajador.
- Como parte del seguimiento de un tratamiento de uso abusivo de alcohol, o cuando se ha hecho evidente el consumo abusivo actual o dependencia de alcohol.

b) Pruebas de drogas:

- Por «causas razonables», cuando un trabajador se presente al trabajo en un estado impropio y hay evidencia de un abuso de sustancias.
- Luego de un accidente significativo y cuando hay evidencia que ha ocurrido por una acción u omisión del trabajador.
- Como parte del seguimiento de un tratamiento de uso abusivo de sustancias, o cuando se ha hecho evidente el consumo abusivo actual o dependencia de sustancias.

Los criterios expuestos han servido también para delimitar la aplicación temporal de las pruebas de drogas y alcohol bajo las siguientes directrices:

a) Antes de ingresar al puesto de trabajo:

Las pruebas de alcohol y drogas aplicadas antes de ingresar al puesto de trabajo son consideradas como un examen médico. Toda examinación médica

practicada al amparo de este criterio debe aplicarse únicamente para determinar el cumplimiento de los requisitos esenciales y necesarios para el puesto de trabajo. Es deber del empleador demostrar que la aplicación de la prueba sirve eficazmente para comprobar la capacidad del trabajador en el desempeño de la función.

Las pruebas de drogas y alcohol antes del ingreso al trabajo están permitidas sólo en limitadas circunstancias, cuando el postulante ha revelado un historial reciente o actual de abuso de drogas y/o alcohol. También, cuando un examen médico aplicado antes del ingreso al puesto de trabajo arroja antecedentes que configuran una causa razonable sobre abuso de sustancias que puede derivar en una incapacidad para desarrollar la labor. Con todo, los trabajadores del sector del transporte están sometidos siempre a pruebas antes del ingreso a sus funciones.

b) Pruebas aleatorias:

Dado que un resultado positivo de una prueba de drogas no puede medir una discapacidad actual de un trabajador para desempeñar una labor y sólo puede indicar que el trabajador ha estado expuesto a las drogas en algún momento pasado, un test positivo no puede determinar la incapacidad de un trabajador para desempeñar su función. Por tanto, las pruebas aleatorias no pueden ser aplicadas razonablemente para cumplir la finalidad de asegurar que los trabajadores no están incapacitados para el desempeño de su labor.

Siempre que los trabajadores sean notificados que la aplicación de pruebas de alcohol es una condición para obtener el puesto de trabajo, las pruebas aleatorias serán admitidas, pero sólo respecto de los trabajadores que cumplan funciones sensibles de seguridad.

c) Pruebas por causa razonable y posteriores a un accidente:

Este tipo de pruebas sólo son aceptables en circunstancias específicas para propender a un ambiente de seguridad laboral. Si la aplicación de la prueba está justificada, debe aplicarse tan pronto como sea práctico. No puede aplicarse cuando hay evidencia que el acto u omisión del trabajador no ha contribuido al accidente.

Las pruebas también son aceptables cuando un trabajador se presenta en un estado impropio o hay bases razonables para sospechar un abuso de sustancias. Un empleador puede establecer razonablemente que la aplicación de pruebas por causas razonables y posteriores a un accidente son necesarias para cumplir estándares de seguridad que son requeridos en ambientes

sensibles de riesgo, siempre y cuando las pruebas se apliquen dentro de un programa médico mayor de cuidado, monitoreo y apoyo.

La tensión producida entre la necesidad de control y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores controlados ha hecho más difícil la promulgación de normas de fiscalización en el mundo laboral. En el sector industria del transporte esta cuestión ha sido especialmente compleja, pues, aunque parece existir una necesidad razonable de aplicar controles a los conductores y otros operarios, el criterio general de las pruebas de drogas como *prima facie* discriminatorias se ha extendido sin restricción a la mayoría de los sectores del mundo del trabajo. Con todo, dado el factor sensible de seguridad involucrado en la conducción bajo los efectos de sustancias psicoactivas, el Tribunal Canadiense de Derechos Humanos tuvo que resolver en el año 2003 acerca de la procedencia de pruebas de alcohol y drogas para los conductores. En el caso *Milazzo v. Autocar Connaissanceur* el Tribunal sentenció para permitir que los operadores de buses fuesen sometidos a pruebas de control pre-laborales aleatorias. Aunque se estimó que estas pruebas son discriminatorias, también consideró que había *razones ocupacionales de buena fe* (bona fide occupational requirement) cuando los trabajadores ocupan posiciones sensibles de seguridad con poca o ninguna supervisión. El tribunal reconoció que, si bien un resultado positivo no permite concluir que un conductor está incapacitado para el trabajo, también es una «bandera roja». En consecuencia, el Tribunal afirmó que la aplicación de controles «es un medio legítimo para promover seguridad vial», al tiempo que también ayuda a los empleadores a identificar a los trabajadores que están en riesgo de accidente (Comisión de Derechos Humanos de Canadá, 2009, p. 15).

La aplicación de pruebas en la industria canadiense del transporte enfrenta una dificultad todavía mayor. Si bien en Canadá las políticas de drogas son construidas con enfoque de derechos humanos y esto ha dificultado la aplicación de pruebas por ser consideradas discriminatorias y vulneradoras del derecho a la privacidad, esta perspectiva es sideralmente distinta en los Estados Unidos. Dado el intenso intercambio comercial entre ambos países, la industria canadiense del transporte ha tenido que lidiar con la obligación de cumplimiento legal de dos estatutos completamente distintos. La cuestión es la siguiente: un conductor comercial canadiense que cruza la frontera con frecuencia entre ambos países llevando y trayendo cargas está sujeto, al mismo tiempo, a una legislación moderada y respetuosa de su privacidad como la canadiense, pero también sujeto a una legislación de control dura y estricta como la estadounidense. ¿Cómo resolver esta cuestión si los criterios son tan disímiles? El Tribunal de Derechos Humanos Canadiense en el mismo caso citado concluyó que la compañía canadiense de transporte está sujeta al cumplimiento de la regulación estadounidense del Departamento de

Transporte, por lo que, en estricto rigor, nada impide que del otro lado de la frontera se apliquen todas las pruebas de drogas siguiendo el criterio norteamericano (Comisionado para la Protección de la Vida Privada en Canadá, 1990, p. 54)

III) ESPAÑA

1. REGULACIÓN

La regulación española cae en un punto intermedio en relación a los casos anteriormente expuestos, y al mismo tiempo presenta similitudes al chileno, en cuanto vincula la ejecución de controles a ámbitos de seguridad, dotando al empleador de cierta potestad fiscalizadora cuando los puestos de trabajo representan riesgos en la seguridad para el trabajador o sus compañeros, a pesar de ello, no se ha logrado resolver el choque entre los derechos fundamentales y el ejercicio de cuidado del empleador.

Desde el punto de vista jurídico, estas materias están restringidas por el derecho a la intimidad de los trabajadores, por una parte, y por otra esta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁷, que establece que aunque el empresario debe garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, ésta sólo se podrá realizar controles con su consentimiento.

Así mismo, otros instrumentos legales y convenios colectivos vinculados al tema de drogas y alcohol no van más allá de la adopción de medidas disciplinarias que resultan insuficientes frente a este complejo fenómeno.

En general las empresas españolas optan por afrontar los casos de consumo de alcohol y drogas desde una perspectiva preventiva y a medio-largo plazo. Con miras a lograr un acuerdo con los trabajadores, que permita confeccionar un protocolo de actuación para estos supuestos, y que sea sensible a los intereses de cada una de las partes. Es decir, un protocolo de funcionamiento que permita representar los intereses de la empresa, con una mirada preventiva y de seguridad, y por otro lado que garantice el adecuado tratamiento de estas cuestiones en los trabajadores.

Al igual que en nuestro país, cada empresa será diferente, y existirán tantas formas de proceder como acuerdos se haya realizado.

A nivel normativo, la vinculación sobre las drogas en los espacios de trabajo se desarrolla a partir del numeral 2º del artículo 40 de la Constitución que indica que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la

⁵⁷ Ley 31/1995

formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario.

A partir de esta norma constitucional, la ley N° 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales estableció en su artículo 14 el derecho a la protección de los riesgos laborales⁵⁸:

“... el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...”

El artículo 15 del referido cuerpo legal establece el principio de la acción preventiva de los riesgos del trabajo, depositando en el empresario un amplio conjunto de facultades de acción para propender hacia un espacio seguro de trabajo. A renglón seguido, el artículo 16 ordena al empresario la planificación de la acción preventiva mediante la vigilancia permanente de los posibles riesgos de la faena.

Aunque el referido cuerpo legal⁵⁹ no se pronuncia explícitamente sobre el lugar de las drogas en los espacios de trabajo, la práctica jurídica ha utilizado la noción de seguridad laboral para dotar al empresario de herramientas para tomar medidas disciplinarias en contra de los trabajadores que usen sustancias en los espacios de trabajo.

Determina que el empresario puede aplicar el *despido disciplinario* al observar una conducta de consumo de sustancias que puedan afectar el desempeño de la labor encomendada:

1. *El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
2. *Se considerarán incumplimientos contractuales:*

⁵⁸ Debido a la naturaleza de Estado Regional que tiene España no existe un único órgano encargado de fiscalizar el cumplimiento de esta Ley. Este cuerpo normativo entrega a las *Administraciones Públicas* de cada Comunidad Autónoma el deber de fiscalizar mediante sus propias instituciones. En materia de la Política de Prevención de Riesgos, la mencionada ley señala en su artículo 5: *“Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados”*

⁵⁹ Artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, que refunde el texto de la Ley sobre Estatuto de los Trabajadores

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La medida disciplinaria citada se relaciona con otras provisiones del mismo cuerpo legal que establecen obligaciones para los trabajadores en orden a observar una conducta armónica con la labor remunerada. Estas provisiones se relacionan con el derecho de los trabajadores al respeto de su integridad física y a una adecuada prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, y la obligación de observar las normas aplicables sobre seguridad y salud en el trabajo⁶⁰.

Este conjunto de normas bien podría sugerir que la balanza de potestades para gestionar el fenómeno del consumo de sustancias en el trabajo se inclina hacia el lado del empresario. Sin embargo, como señala Juan José Fernández Domínguez, esta normativa debe ser necesariamente relacionada y coordinada con un haz de derechos que fluyen desde la normativa laboral y entregan un manto protector para los trabajadores afectados por el consumo abusivo de sustancias.

De esta manera, Fernández Domínguez menciona los siguientes derechos dentro del Estatuto de los Trabajadores:

El derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleado, en este caso por razón de salud si hubiera desarrollado una patología adictiva; incluso si pudiera ser calificado como discapacitado siempre que se hallare en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo en cuestión [arts. 4.2. c) y 17].

El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, como reproducción o positivación del derecho constitucional consagrado en el art. 18.1 CE, y que cobrará sentido específico en el ámbito de los test de despistaje sobre consumo [art. 4.2 e)].

El deber de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia que, en el caso, pasa por estar en debidas condiciones físicas y mentales durante el desarrollo de la prestación; no afectadas, en consecuencia, por el uso y/o abuso de sustancias capaces de alterarla sustancialmente [art. 5 a)].

⁶⁰ **Art. 4.2:** En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. **Art. 5:** Los trabajadores tienen como deberes básicos:

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. **Art. 19:**

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones, entre otras las que hubieran podido dictarse –con o sin amparo en convenio colectivo, pues es patente la proyección del art. 20 ET para que el empresario pueda cumplir la obligación que le atribuye la norma– en torno al consumo (también a su introducción en el centro de trabajo) de alcohol o drogas, pero también de atender al programa de salud y seguridad que hubiera podido introducir el empleador, incluida la de participación activa en actividades de sensibilización (información y formación) sobre el problema o, en su caso, la atención a cuantos requerimientos le sean formulados de someterse a pruebas de control sobre tal consumo [art. 5 c)].

En fin, la obligación de contribuir a la mejora de la productividad, perturbada cuando alguien, por la ingesta de estas sustancias, no puede acceder a la normal realización de sus funciones o ha de abandonarlas por propia iniciativa o a instancias de su superior; también cuando tal estado es causa de accidentes o incidentes que impiden la normalidad en el curso de las tareas; por último, si lleva al absentismo o a un presentismo improductivo [art. 5 e)] (Fernández Domínguez, 2015, pp. 55-56).

3. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

España no cuenta con una regulación jurídica de naturaleza laboral para tratar el uso de sustancias en el sector del transporte. El marco jurídico principal a este respecto está dado por el Real Decreto 1428/2003 que aprueba el Reglamento General de Circulación para la aplicación y desarrollo de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, que entre sus artículos 20 a 28 establece las conductas sancionables por infracción a normas de seguridad vial común (entiéndase aquella que es común a todo tipo de conductor, ya sea trabajador-profesional o conductor ordinario o civil)⁶¹.

⁶¹ **Artículo 20. Tasas de alcohol en sangre y aire espirado.** No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores de vehículos ni los conductores de bicicletas con una tasa de alcohol en sangre superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro.

Cuando se trate de vehículos destinados al transporte de mercancías con una masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, vehículos destinados al transporte de viajeros de más de nueve plazas, o de servicio público, al transporte escolar y de menores, al de mercancías peligrosas o de servicio de urgencia o transportes especiales, los conductores no podrán hacerlo con una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

Los conductores de cualquier vehículo no podrán superar la tasa de alcohol en sangre de 0,3 gramos por litro ni de alcohol en aire espirado de 0,15 miligramos por litro durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir.

Estas normas están orientadas al tratamiento de las conductas punibles contra la seguridad vial desde el punto de vista del derecho penal y no del derecho del trabajo o de la seguridad laboral. En este sentido, fuera del marco regulatorio citado, existen pocos instrumentos jurídicos que le den forma a los controles de detección del uso de sustancias en espacios laborales.

4. DEL CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN ESPECÍFICA EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

La ausencia de legislación específica sobre la aplicación de controles de uso de sustancias en espacios laborales no ha sido un impedimento para que de hecho se apliquen test. El derecho laboral español es lo suficientemente laxo en esta materia, de manera que se ha permitido la aplicación de pruebas mediante su estipulación en los convenios reguladores de la relación laboral al amparo del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que faculta al empleador la vigilancia de la salud del trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud del trabajador tiene como único y gran requisito el consentimiento del trabajador vigilado⁶².

Este punto merece una auscultación mayor, pues, como también señala Fernández Domínguez, para el derecho laboral español la dependencia de

A estos efectos, sólo se computará la antigüedad de la licencia de conducción cuando se trate de la conducción de vehículos para los que sea suficiente dicha licencia.

Artículo 27. Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas. 1. No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores de vehículos o bicicletas que hayan ingerido o incorporado a su organismo psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, entre las que se incluirán, en cualquier caso, los medicamentos u otras sustancias bajo cuyo efecto se altere el estado físico o mental apropiado para circular sin peligro. 2. Las infracciones a las normas de este precepto tendrán la consideración de muy graves, conforme se prevé en el artículo 65.5.a) del texto articulado.

⁶² Es tal la importancia de este principio que el Tribunal Constitucional de España, en su sentencia 196/2005, de 15 de noviembre de 2004, señaló: "(...) Desde la perspectiva del derecho a la intimidad personal, lo anterior no es suficiente para considerar válido el consentimiento, ni para concluir que se respetaron los términos para los que fue otorgado. Existe un segundo aspecto a considerar: la información que debe proporcionarse al trabajador en este tipo de pruebas. En efecto, el acto de libre determinación que autoriza una intervención sobre ámbitos de la intimidad personal, para ser eficaz, requiere que el trabajador sea expresamente informado de las pruebas médicas especialmente invasoras de su intimidad. Esa exigencia significa que el trabajador debe recibir información expresa, al tiempo de otorgar su consentimiento, sobre cualquier prueba o analítica que pudiera llegar a afectar a su intimidad corporal, esto es, conforme a nuestra doctrina, en relación con todas las actuaciones que por las partes del cuerpo sobre las que se opera o por los instrumentos mediante los que se realizan incidan en el pudor o el recato corporal de la persona, en tanto responda a estimaciones y criterios arraigados en la cultura de la propia comunidad"

sustancias no cabe ser calificada como un *riesgo inherente*, puesto que los efectos negativos del uso abusivo de sustancias no se relacionan con los eventuales peligros que envuelve el desempeño de una determinada labor remunerada, sino una conducta del trabajador que es independiente de la labor que cumple. La regulación sobre higiene y seguridad en el trabajo es tan genérica que su interpretación puede servir para cubrir al control del uso de sustancias como parte de una dimensión de la seguridad en el trabajo; al mismo tiempo, una interpretación más reducida puede sugerir que el legislador no ha querido entregar ningún tipo de criterio para juzgar las potestades del empleador en torno al consumo de sustancias en la unidad empresarial. Sea como fuere el caso, el Tribunal Constitucional de España ha convalidado la aplicación de test de detección de sustancias como parte una relación laboral, poniendo su foco en que dichos test deben ser consentidos por parte del trabajador⁶³; su aplicación debe ser proporcional al interés que el empleador persigue; y, por último, debe protegerse en todo momento el derecho a la intimidad del trabajador y los resultados del control no pueden ser utilizados para establecer discriminaciones en su contra.

Uno de los pocos estudio⁶⁴s sobre abordaje del consumo de sustancias en el sector del transporte en España también reconoce esta identidad ambivalente del derecho laboral español. Aunque el uso de alcohol y drogas podría considerarse un criterio para la protección del trabajador desde la óptica del derecho a la salud, esto también se reconoce como una causal de despido del trabajador, de modo que hasta el día de hoy no hay una respuesta jurídica clara. Por otra parte, en materia de control del uso de sustancias en el sector del transporte, la experiencia muestra la aplicación de controles de alcohol por aire espirado (Cabrero et al., 2002), aunque, huelga decir, nuevamente, que cada empresa adopta su propia regulación en vista al cumplimiento de las normas que gobiernan su actividad y en aras de precaver accidentes que pudieran generar responsabilidad de reparación de daños causados. Sobre esto último, la experiencia de RENFE, la mayor empresa de transporte de ferrocarriles de España, es ilustrativa. Su aplicación de programas preventivos en tres niveles (primario, secundario y terciario) permite complementar los mecanismos de control con una formación continua y permanente en torno a la sensibilización de los efectos perjudiciales de las drogas en el espacio laboral⁶⁵.

⁶³ Sentencia del Tribunal Constitucional de España 196/2004, del 15 de noviembre de 2004.

⁶⁴ Disponible en https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1303

⁶⁵ Cabrero et al describen a los niveles de prevención de la siguiente forma: «(...) *las actividades del programa se dirigen a los tres niveles clásicos de prevención: 1) La prevención primaria, ya que disminuye la disponibilidad y el consumo (métodos disuasorios) e implica la realización de campañas formativas e informativas y de una labor de asesoramiento durante las visitas médicas y psicotécnicas. 2) La prevención secundaria, al procurar el diagnóstico precoz y el tratamiento general y específico apropiado. 3) La prevención terciaria, por medio del seguimiento y la reinserción laboral, cumplimiento con diversos preceptos legales de readaptación laboral y de promoción de la salud –Constitución, Ley General de Sanidad,*

Fuera de los criterios anotados, existen algunos ámbitos del transporte que, por su calidad sensible en materia de seguridad, han recibido un tratamiento específico en relación con los controles de alcohol y drogas. Uno de estos ámbitos es el ferroviario, el cual ha sido normado mediante la Ley 38/2015, que ha establecido un principio general para el personal de esta industria referida a la prohibición de realizar funciones, que tengan repercusión sobre la seguridad ferroviaria, cuando el trabajador se encuentre en una situación superior a las tasas permitidas reglamentariamente. Un desarrollo extenso de este principio para el personal ferroviario puede encontrarse en la orden FOM/2872/2010, de 5 noviembre de 2010, del Ministerio de Fomento de España, que fija la obligatoriedad de los controles de drogas y alcohol⁶⁶.

Esta orden ministerial también fija prohibiciones de consumo de sustancias como requisito indispensable de obtención de la certificación laboral necesaria para el desempeño de las funciones. Los trabajadores sujetos a esta prohibición son: personal de circulación, personal de infraestructura, personal de operaciones de tren, personal de conducción.

Esta orden ministerial también entrega el formato que debe cumplir el consentimiento informado que registra el referido control de sustancias (Anexo 2)

La aplicación de controles de uso de sustancias también se ha extendido a otros sectores del transporte igualmente sensibles en materia de seguridad. Uno de estos sectores es la regulación de las licencias para el desempeño de labores de controlador aéreo, que establece la prohibición de un controlador aéreo o un alumno controlador desempeñen sus funciones bajo el efecto de sustancias⁶⁷.

IV) AUSTRALIA

1. REGULACIÓN

Ley General de la Seguridad Laboral, ley de Prevención de Riesgos Laborales, Leyes Autonómicas, etc» (Cabrero et al., 2002, p. 35).

⁶⁶ Considerar disposición 5ta y 6ta <https://www.boe.es/eli/es/o/2010/11/05/fom2872/con>

⁶⁷ Artículo 26. *Revocación o suspensión del certificado médico. El proveedor de servicios de navegación aérea y el proveedor de formación no permitirán que un controlador o alumno controlador de tránsito aéreo, ejerza sus atribuciones cuando existan indicios razonables de disminución de la capacidad psicofísica o cuando se encuentre bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva, alcohol o algún medicamento que pudiera impedirle ejercer las atribuciones a las que se refiere la licencia, de manera correcta y segura. Los procedimientos establecidos al efecto serán aprobados por la autoridad nacional de supervisión competente (Real Decreto 1516/2009, p. 87402).*

El sistema jurídico australiano destaca por su diversidad de regulaciones de distinto nivel. Las normas del Commonwealth conviven con leyes federales y éstas a su vez con leyes estatales; desde luego, la regulación del uso de sustancias en espacios de trabajo no es la excepción. Para ello la consultora ha realizado un extenso cuadro comparativo, que puede dar una idea significativa y llena de ejemplos, de como se ha desarrollado una iniciativa específica a nivel estatal con algunos sectores. Esta tabla de elaboración y traducción propia, permite evaluar como un país federal instruye una norma general y cada estado de forma autónoma dictamina sus propios lineamientos, si bien hay similitud en varios de ellos, es interesante ver las diferencias de aplicabilidad y criterios utilizados. (detalles en anexo 2). Los ejemplos aquí reseñados podrían servir como guía para un eventual desarrollo legislativo posterior.

Esta diversidad normativa ha sido coordinada y armonizada mediante la fijación de estándares judiciales. Se trata de un sistema jurídico donde son los jueces quienes son capaces de crear derecho mediante el establecimiento de precedentes vinculantes. El *australian case law* en torno a la interpretación y aplicación de normas sobre el uso de sustancias en espacios laborales ha permitido ir delineando un conjunto coherente de criterios que ordenan las potestades del empleador a la hora de tratar con el uso de las drogas de sus trabajadores. Dentro de los principales casos destacan:

CASO	PRECEDENTE/CRITERIO NORMATIVO FIJADO
<p><i>BHP Iron Ore Pty Ltd v. Construction, Forestry, Mining and Energy Union Western Australian Branch</i></p>	<p>Son razonables y aplicables los controles de drogas al interior de una empresa, mediante <i>test</i> aleatorios de orina, si:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El programa fue aceptado por la mayoría de los sindicatos y los trabajadores. -Si se toman las salvaguardas en contra el uso indebido de los resultados obtenidos. -Si la empresa había aceptado revisar su política si es que una nueva tecnología o investigación había determinado una prueba de drogas menos intrusiva.
<p><i>Australian Railway Union of Workers, West Australian Branch and Ors v. West Australian Government Railways Commision</i></p>	<p>Es razonable aplicar <i>test</i> de drogas en los puestos de trabajo del sector del transporte de trenes o ferrocarriles. Se reitera el deber de proteger la privacidad de los resultados para evitar usos indebidos de dicha información.</p>
<p><i>James Charles Debono v. TransAdelaide</i></p>	<p>No es razonable sancionar a un trabajador de transporte cuando se ha visto</p>

	<p>involucrado en un accidente de tránsito y si la prueba de sustancias da negativo para alcohol y positivo para cannabis. La prueba sólo permite determinar que el trabajador estuvo expuesto a la sustancia en días anteriores al accidente y por lo tanto no hay conexión entre este consumo y la ocurrencia del evento.</p>
<p><i>Worden v. Diamond Offshore General Company</i></p>	<p>Un trabajador fue despedido luego de volver de un período de descanso por dar positivo a una prueba de drogas cuyos resultados se obtuvieron al final de su anterior periodo de trabajo.</p> <p>La Corte Federal de Australia determinó que el despido fue injustificado debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -No había evidencia que sugería que la empresa alguna vez había aplicado pruebas aleatorias. -La empresa había contratado trabajadores que habían dado positivo en sus pruebas de drogas pre laborales. -Su política de drogas y alcohol escasamente había sido aplicada, y, -La política de la empresa no mencionaba que la consecuencia de dar positivo a un <i>test</i> de sustancias era el despido.
<p><i>Pioneer Construction Materials Pty Ltd v. Transport Workers Union of Australia, Western Australia Branch</i></p>	<p>Es razonable aplicar pruebas de orina para detectar uso de sustancias ilícitas. Las pruebas de saliva pueden aplicar sólo desde que la legislación o la autoridad haya fijado un estándar para medir sus resultados. Es razonable, asimismo, que los trabajadores puedan presentar un certificado médico que confirme el uso de sustancias que pueden arrojar un resultado positivo, siempre y cuando la empresa asuma los costos financieros razonables de dicha atención médica. Los trabajadores pueden optar por un médico de su preferencia para dicho trámite.</p>
<p><i>Commissioner of Police v. Dobbie</i></p>	<p>Dobbie fue un oficial de policía dado de baja luego de ser multado por conducción bajo la influencia del alcohol. Era la segunda multa de Dobbie en cuatro años, años antes él se había comprometido de abstenerse de beber alcohol y de someterse a pruebas de control bajo la</p>

	<p>entera discreción del Comisionado de Policía. La Corte estimó que la promesa de abstenerse de beber alcohol no podía regir en las horas en que Dobbie no estaba cumpliendo funciones. Además, señaló que las pruebas de alcohol sólo podían aplicarse en las horas en que efectivamente estaba prestando servicios.</p>
<p><i>Transport Industry - Mutual Responsibility for Road Safety (State) Award and Contract Determination</i></p>	<p>El sindicato de trabajadores del transporte (Transport Workers Union) ha requerido al Comité de Relaciones Industriales de Australia para la implementación de regulaciones para el transporte de larga distancia. El Comité ha acogido los requerimientos que incluyen el diseño de planes de conducción segura, cuenta pública de los planes, capacitación básica obligatoria sobre higiene y seguridad laboral, y la obligación de los empleadores de implementar planes y políticas sobre uso de drogas en espacios de trabajo.</p>

La implementación de los procesos de testeos está regulada y cuenta con organismos colaboradores que cumplen funciones certificadoras. Las pruebas en el lugar de trabajo se relacionan principalmente con la seguridad, por lo que los empleados en industrias más peligrosas (construcción, la minería, la logística y la fabricación) presentan mayor ejercicio de controles.

En Australia, al igual que en nuestro país, también se utilizará el criterio de cuán razonable es la prueba y las medidas disciplinarias que van asociadas, de acuerdo con la legislación australiana el empleador puede exigir la prueba como parte de las políticas de seguridad y salud propias de la empresa. Según las leyes mencionadas, cualquier empleador puede insistir en las pruebas de detección de drogas como condición para el empleo de alguien, aunque la mayoría de los lugares de trabajo en Australia no lo hacen.

Como ejemplo de la infraestructura de implementación, en Australia existen organizaciones no gubernamentales que cumplen funciones en el proceso de control. El NATA (*Asociación Nacional de Autoridades de Testeo*) organismo no gubernamental que reúne y define las condiciones óptimas para el apoyo y ejecución de exámenes, velando por que la condición técnica sea respetada. De esta manera se asegura la calidad de los servicios de testeo y se terceriza la ejecución de controles. Existen también organismos independientes, no gubernamentales como *Standars Australia*, quienes han definido los estándares

mínimos en los que se debe desarrollar proceso de control. Todos estos organismos certificadores especializados, van blindando el proceso de controles para que técnicamente sean bien implementados y no pierdan validez en su ejecución.

2. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

Australia cuenta con una vasta legislación aplicable al uso de sustancias en espacios de trabajo. Esta legislación no sólo se construye para sancionar penalmente los delitos en contra de la seguridad vial, sino también desde el punto de vista laboral y sanitario, en donde el eje está puesto en la seguridad e higiene laboral. Este enfoque ha permitido que algunas industrias, como el sector del transporte, cuenten hoy con un buen desarrollo normativo para tratar el consumo de sustancias en espacios de trabajo especialmente sensibles en materia de seguridad. La Comisión Nacional de Transporte de Australia, autoridad encargada de regular el transporte terrestre, ha implementado desde hace muchos años *Estrategias Nacionales de Seguridad Vial* mediante las cuales ha intentado dar respuestas a los eventuales problemas sobre el uso de sustancias en el mundo del transporte.

Desde este enfoque, la Comisión Nacional de Transporte ha fijado una política institucional de *cero tolerancia* al uso de drogas ilícitas y otras sustancias que puedan poner en riesgo la seguridad en las carreteras. Esta política se construye a partir de leyes que sancionan la conducción bajo los efectos de ciertas sustancias y que, según la propia Comisión, cuentan con una implementación mucho más larga y madura que otros países del mundo (Comisión Nacional de Transportes de Australia, 2018, p. 11). A pesar de la diversidad de legislaciones estatales, el uso de sustancias ilícitas y conducción está uniformemente sancionado en todo el territorio, aunque hay algunas diferencias en torno a las sanciones del consumo de alcohol.

La Comisión reconoce que hay 4 grandes áreas que son uniformemente sancionadas en Australia:

1. *Es un delito en todos los Estados conducir (o intentar conducir o acompañar a un estudiante de conducción) mientras una droga ilícita prescrita está presente en ciertos fluidos corporales (sangre/orina/fluidos orales).*
2. *Es un delito en Tasmania, en Australia Capital Territory y en Northern Territory conducir (o intentar conducir o acompañar a un estudiante de conducción) bajo la influencia de una droga ilícita.*

3. *Es un delito en New South Wales, Victoria, Queensland, Western Australia y en South Australia conducir (o intentar conducir o acompañar a un estudiante de conducción) bajo la influencia de cualquier droga (lícita o ilícita)*⁶⁸.
4. *Es un delito en Victoria y en Western Australia conducir (o intentar conducir o acompañar a un estudiante de conducción) estando incapacitado por cualquier droga (lícita o ilícita).*

Entre 2003 y 2015, todos los Estados australianos legislaron para sancionar la conducción bajo el uso de sustancias. Se trata de una política nacional de *cero tolerancia* que establece sanciones rigurosas ante la detección de sustancias –lícitas o ilícitas, y en cualquier cantidad– en fluidos corporales. La conducción bajo la influencia de cualquier droga ilícita prescrita está sancionada en todos los estados. La primera comisión de un delito de este tipo se sanciona con un mínimo de \$318 dólares australianos en Tasmania y hasta \$1.902 dólares australianos en Victoria. La reincidencia se sanciona con una multa que va desde los \$500 dólares en Western Australia y hasta \$9,514 dólares en Victoria. Un tercer delito podría castigarse hasta con \$19,028 dólares en Victoria. En Northern Australia se puede arriesgar una pena de hasta 3 meses de privación de libertad. En Victoria, además, es obligatorio que los infractores se sometan a un programa educativo.

La conducción bajo la influencia –o la incapacidad por– drogas está igualmente sancionada, aunque hay menos uniformidad en las legislaciones estatales. La conducción bajo la influencia de drogas ilícitas acarrea, además de cuantiosas multas, la suspensión de la licencia de conducir desde los 6 meses para el primer delito, y hasta 3 años para los reincidentes. La privación de libertad para este tipo de conductas va desde 6 meses y hasta 36 meses. Además de la multa, privación de libertad y suspensión de licencia se puede imponer una sanción adicional de cumplimiento de un programa de educación (Comisión Nacional de Transporte, 2018, pp. 13-16).

3. DEL CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN ESPECÍFICA EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

La aplicación de controles de sustancias en el sector del transporte en Australia es una política extendida y específicamente regulada por las distintas

⁶⁸ 1. *It is an offence in all states and territories to drive (or attempt to drive or accompany a learner driver) while a prescribed illicit drug is present in certain bodily fluids (blood/urine/oral fluid).* 2. *It is an offence in Tasmania, the Australian Capital Territory and the Northern Territory to drive (or attempt to drive or accompanying a learner driver) while under the influence of an illicit drug.* 3. *It is an offence in New South Wales, Victoria, Queensland, Western Australia and South Australia to drive (or attempt to drive or accompany a learner driver) while under the influence of any drug (licit or illicit).* 4. *It is an offence in Victoria and Western Australia to drive (or attempt to drive or accompany a learner driver) while impaired by any drug (licit or illicit).*

jurisdicciones australianas. El sistema legal australiano permite a los Estados determinar el ámbito de aplicación de las pruebas, las sustancias controlables y los momentos y procedimientos pertinentes. A pesar de esta gran diversidad, todos los Estados aplican con regularidad pruebas a los trabajadores del sector del transporte, ya sea de carga o de pasajeros.

Es común la aplicación de:

- Pruebas aleatorias
- Pruebas por causas (pruebas dirigidas)
- Pruebas posteriores a un accidente
- Pruebas anteriores al ingreso al trabajo

Estas pruebas para los trabajadores del transporte además son complementadas con pruebas de control aleatoria en puntos de la carretera. Se trata de pruebas de *dos pasos*, donde una muestra es tomada en un punto de control policial y luego enviada a un laboratorio. Si el resultado es positivo, el conductor es sancionado con la pena correspondiente a la gravedad de la infracción.

Las sustancias controladas son:

- THC
- Metanfetamina
- MDMA
- Cocaína

(Comisión Nacional de Transportes, 2018: p. 16).

V) ALEMANIA

1. REGULACIÓN

El andamiaje administrativo y normativo alemán para la prevención y control del uso de sustancias, es considerablemente más complejo que el resto de los otros casos analizados. Se trata de un trabajo conjunto, simultáneo y coordinado de distintos niveles administrativos y legislativos que implementan una política nacional que viene siendo aplicada desde el año 2012. Tanto el gobierno federal, el Land (una nomenclatura para designar a los Estados federados) y las municipalidades comparten la responsabilidad en la aplicación de esta política nacional.

En este sentido, la consultora considera que la experiencia alemana está lejos de la realidad chilena. Con todo, es un ejemplo adecuado para dar cuenta de la

necesidad de arreglos institucionales que permitan una interacción administrativa más amplia y robusta para abordar esta materia.

De acuerdo con la Constitución alemana, sólo el gobierno federal tiene competencia legislativa en materia de leyes sobre drogas, estatutos criminales de drogas y leyes sociales para su prevención y control. El Ministerio de Salud alemán acoge a la Oficina Federal del Comisionado de Drogas y Narcóticos, el que está encargado de coordinar la política federal sobre drogas y adicciones. La Junta Nacional sobre Drogas y Adicciones, por otra parte, es un organismo asesor consultivo encargado de vigilar las acciones federales y evaluarlas. La aplicación de las políticas federales está a cargo del Land y su implementación, especialmente su financiamiento, está a cargo de las municipalidades. La coordinación entre los distintos niveles administrativos y legislativos se realiza a través de grupos permanentes de trabajo (European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction, 2017: 2). Cabe resaltar que la presencia de organismos evaluadores independientes es una modalidad de hacer política pública propia de algunos países desarrollados. Esto da cuenta de la necesidad de obtención de resultados y de evaluación permanente.

En materia jurídica, la Ley Federal Alemana de Narcóticos establece la regulación base de las drogas en Alemania. Este cuerpo legal contempla regulaciones para la prescripción y uso de drogas lícitas, sanciones penales y administrativas para los infractores y medidas alternativas para infractores de ley dependientes de sustancias. El uso de sustancias no está calificado como delito, pero si la posesión, que puede ser castigada hasta con 5 años de privación de libertad. Con todo, la ley también contempla alternativas distintas a la persecución penal cuando se trata de pequeñas cantidades para uso personal (European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction, 2017: 3).

En términos generales, la regulación alemana en torno al consumo de sustancias y conducción se realiza mediante tres instrumentos jurídicos: el Código Penal, el Código de Tráfico Vial y la legislación específica de cada Land. La coordinación de estos tres instrumentos permite fijar facultades para las policías, establecer la procedencia de controles y delimitar el tipo de sustancias controladas según se ve en el siguiente cuadro:

REGULACIÓN JURÍDICA DE DROGAS Y CONDUCCIÓN	
Leyes base	Código Penal (CC) (StGB) ss.315c, 316. Código de Tráfico Vial (StVG) s.24a(2)
Facultad de la policía para detener/controlar	Depende de cada Land

¿Se puede controlar fluidos al costado de la carretera?	Depende de cada Land
Tipo de prueba de evidencia	Sólo sangre, en un hospital
Sustancias sujetas a control	Según en Código de Tráfico Vial: 7 sustancias. Según el Código Penal: cualquiera.
Casos en que se configura la infracción	Según el Código de Tráfico Vial: si una droga es detectada Según el Código Penal: cuando hay incapacidad del conductor.
Niveles de drogas permitidos en sangre ng/ml (THC, anfetamina, cocaína, morfina)	Regla general: no hay límite determinado. Límites analíticos recomendados: THC: 1 Anfetamina: 25 Cocaína: 10 Morfina: 10
Periodo de suspensión de licencia	Según el Código de Tráfico Vial: de 1 a 3 meses. Según el Código Penal: 1 a 3 meses o revocación de licencia.
Rango de multas	Según el Código de Tráfico Vial: hasta 3000 euros. Según el Código Penal: según los ingresos del infractor.
Privación de libertad	Según el Código de Tráfico Vial: no hay privación de libertad. Según el Código Penal: s.315c (en el caso de amenazar a la propiedad y a terceros): hasta 5 años. s.316: hasta un año

En lo referido a la prevención y control del uso de sustancias en espacios laborales, el modelo alemán de control se despliega considerando la perspectiva *dual* de su sistema de relaciones laborales. El interés de los trabajadores está representado mediante la presencia de sindicatos fuertes, cuya tarea principal es la negociación colectiva. Por otra parte, los trabajadores también se encuentran representados en los Consejos de Trabajo, estas son entidades autónomas e independientes tanto de los empleadores como de los sindicatos (IPSOA, 2019: 249). Toda política empresarial de aplicación de pruebas de alcohol y drogas debe

ser aprobada en los Consejos de Trabajo mediante la coparticipación de trabajadores y empleadores.

Por regla general, no hay obligación de un trabajador de someterse a una prueba de drogas, salvo en el caso que sobre él pese una sospecha de consumo que puede comprometer su capacidad para el desarrollo de la faena. En este caso, la negación a someterse a la prueba puede acarrear sanciones disciplinarias para el trabajador (Heberer, 2019: p. 73).

2. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

La regla general en materia de aplicación de pruebas de drogas en Alemania es la procedencia de controles previos al empleo para postulantes y controles ordinarios para empleados que hayan dado su consentimiento (Heberer, 2019: p. 73). Los controles previos al empleo son admisibles sólo en la medida que se relacionen con el puesto de trabajo ofrecido. Por otra parte, un empleador no puede ser obligado a contratar a un trabajador que haya rehusado someterse a pruebas de drogas; la aplicación de pruebas improcedentes –y la negativa de contratar a trabajadores que hayan rehusado someterse a pruebas improcedentes– puede acarrear sanciones para el empleador por violación a leyes de privacidad (SIA, 2011).

La regulación jurídica sobre los controles de sustancias varía entre cada Land, pero, en términos generales, Alemania ha propendido a adoptar el criterio europeo de *tolerancia cero* para los conductores profesionales. En este sentido, los Consejos de Trabajo han dado luz verde para la aplicación de controles de drogas y alcohol para trabajadores de este sector industrial. El caso alemán no varía mucho de otras experiencias europeas para el sector del transporte. Es común la aplicación regular de pruebas para los conductores, siempre y cuando se respeten los acuerdos entre empleadores y trabajadores adoptados a instancias del Consejo de Trabajo.

El derecho a la privacidad del trabajador es otra cuestión que destaca en la regulación alemana y ha sido reafirmada por el Corte Federal del Trabajo⁶⁹ de

⁶⁹ Sentencia de la Corte Federal del Trabajo de Alemania, 22 de octubre de 1986, BAGE (226)FRG. En Organización Internacional del Trabajo. (1993). Conditions of Work Digest. Workers' Privacy Part III: Testing in the Workplace. Vol. 12, N° 2, p. 234. DO: Organización Internacional del Trabajo. [En línea: https://books.google.cl/books?id=eisbpZMK4qkC&pg=PA234&lpg=PA234&dq=federal+constitutional+court+of+germany+drug+test&source=bl&ots=4_84TFoexB&sig=ACfU3U23b4grHMDMMDyUAzNGB7lZHFjmQw&hl=es-

modo que la aplicación de pruebas, su procedimiento y el tratamiento de los resultados se deben ajustar a los criterios troncales de respeto a los derechos fundamentales.

VI) URUGUAY

1. REGULACIÓN

A diferencia de otros países Uruguay destaca por tener una normativa específica para el tratamiento jurídico del uso de sustancias en espacios de trabajo. El Decreto 128/016, de 9 de mayo de 2016, establece «disposiciones de carácter general para proceder ante las situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en espacios de trabajo» y establece la obligatoriedad de elaborar y aprobar en forma bipartita un protocolo de actuación que orienta las acciones de abordaje de drogas al interior de la empresa (aunque el Decreto también se aplica en el sector público).

Este protocolo debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Fijación de procedimiento para la aplicación de pruebas de detección de drogas, que siempre deberán aplicarse con los métodos analíticos validados por la autoridad nacional.
- b) Métodos de detección de carácter no invasivo (pruebas de despistaje) que midan si el trabajador está o no bajo los efectos de alguna sustancia en el lugar del trabajo o con ocasión del mismo.
- c) Procedimiento para aplicar controles a trabajadores que al ingreso o durante la jornada presenten indicadores de conducta que podrían corresponder al consumo de sustancias.
- d) Tipo de controles, los que deberán ser aplicados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo en conocimiento del delegado de salud o representante sindical, quien podrá estar presente.
- e) Acciones de sensibilización, prevención y capacitación para el personal.

El Decreto N° 128 referido es destacable porque se trata de una regulación que recoge expresamente las recomendaciones de la OIT y formula un marco regulatorio que, si bien no pretende resolver definitivamente las implicaciones jurídicas de las pruebas de drogas, también establece un parámetro general que permite anclar a criterios objetivos y razonables la potestad patronal para la aplicación de pruebas.

Otra cuestión interesante de este Decreto es que establece la responsabilidad del Ejecutivo de fijar, en los ámbitos bipartitos de salud y seguridad y en el ámbito de las relaciones laborales por sector de actividad, procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas. De esta forma, se logra cierta uniformidad en los criterios que le dan vida a los controles de drogas en determinados sectores de la industria y la producción. Esto permite disminuir la discrecionalidad patronal y discernir entre pruebas más idóneas que otras para la comprobación de estados de salud física y psíquica según el tipo de industria de que se trate.

El Decreto contempla, además, la necesidad de crear Servicios de Salud en el Trabajo que asesoran al empleador en funciones esencialmente preventivas, todo lo anterior al amparo del Convenio N° 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo de 1985 de la Organización Internacional del Trabajo. Así, por ejemplo, el Decreto N° 109/017 entregó un plazo de 180 días para todas las empresas de la industria química a aprobar estos Servicios de Salud y a ajustar los protocolos según los criterios fijados por el Decreto N° 128.

2. REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

La relación entre conducción y sustancias ha sido profusamente regulada en Uruguay. En lo relativo al alcohol, existe la denominada ley de *tolerancia cero* (Ley N° 19.360) que establece la prohibición de conducir cualquier tipo de vehículo con una concentración en sangre mayor a 0.0 gramos por litro. Para su fiscalización se realizan espirometrías en la vía pública. En lo relativo a las sustancias, se viene aplicando desde hace tres años el control de *narcotests* en cumplimiento de la Ley N° 19.172, sobre regulación y control del cannabis. Se trata de una regulación que permite aplicar controles de drogas en la calzada a los conductores y verificar la presencia de tetrahidrocannabinol en el organismo⁷⁰. En caso de arrojar resultados positivos, esta ley previene la

⁷⁰ Aunque la mencionada ley estableció la necesidad de reglamentar la “concentración permitida en la sangre”, aún pervive el estándar regulado con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva ley: todo conductor que tenga afectada su capacidad por consumo de cannabis quedará inhabilitado para conducir. Se entenderá que el conductor está incapacitado cuando se detecte la

inhabilitación del conductor para operar todo tipo de vehículos ya sea en vías urbanas o rurales.

Como se ve, es una legislación estricta y rige tanto para conductores privados como para trabajadores de la industria del transporte. Esta regulación, sumada a la entrada en vigor de los protocolos para la detección de uso de sustancias creados al amparo del Decreto N° 128 ya mencionado, permite la aplicación regular de pruebas de drogas para los conductores. El Decreto Reglamentario sobre THC de 2 de mayo de 2014 agregó en su artículo 42 la prohibición de consumir cannabis, en sus distintas versiones, en los lugares de trabajo o con ocasión del trabajo y, en general, en todo momento que el trabajador se encuentre bajo las órdenes del empleador. Se prohíbe también el trabajo cuando la capacidad del trabajador se encuentre afectada por el THC (Presidencia de la República de Uruguay, 2014: p. 11).

El mencionado Decreto Reglamentario se encuentra en consonancia con el Decreto N° 128 al señalar que las Comisiones Bipartitas de Seguridad y Salud en el trabajo podrá acordar controles aleatorios no invasivos adecuados a la realidad de la empresa. Esto último cobra vital importancia pues, aunque se establecen altos estándares para la industria de la conducción y el transporte, al mismo tiempo se le entrega autonomía a la empresa para que los controles sean discutidos internamente y se establezcan en coherencia con la realidad de la empresa.

3. DEL CONTROL DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS DE TRABAJO

A la luz del referido Decreto N° 128, el control de drogas quedó diseñado de la siguiente forma:

- 1) Todo consumo de alcohol y drogas está prohibido en los lugares de trabajo o con ocasión del mismo (Art. 2)
- 2) Todo trabajador que, al ingreso a la jornada o durante la misma presente rasgos de consumo de sustancias y haga imposible su desempeño, será separado de la tarea. El empleador podrá aplicar pruebas no invasivas y aprobadas por la autoridad. El trabajador puede negarse, pero no podrá volver a sus funciones hasta que certifique que se encuentra en condiciones de desempeñar su labor (Art. 7).

- 3) Si existe un resultado positivo el trabajador quedará suspendido de su jornada laboral y el personal de salud emitirá un informe que contenga los datos del trabajador controlado, procedimiento aplicado, resultados y recomendaciones derivadas del resultado.
- 4) Todo trabajador que obtenga un resultado positivo tiene derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. En el caso de alcohol, la prueba debe practicarse antes de 2 horas y, en el caso cannabis y cocaína la prueba confirmatoria debe aplicarse en el momento mismo del control. Si la prueba confirmatoria es positiva, el trabajador deberá solventar los gastos de la misma, en caso contrario será de cargo del empleador (Art. 11).
- 5) En el caso de obtener un segundo resultado positivo la Comisión Bipartita de Salud y Seguridad deberá orientar al trabajador a los Servicios de Salud para su diagnóstico y eventual rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder (Art. 9).

El procedimiento es genérico en su formulación y escueto en sus etapas, pero esto no es óbice para que sea complementado –respetando estos contenidos mínimos– con otras normas en el protocolo de actuación y de esta forma se logre un procedimiento más completo y coherente con la finalidad de las pruebas.

IV) ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS EN LUGARES DE TRABAJO.

Como se ha podido observar a través de estas páginas, el uso de sustancias en espacios de trabajo es un fenómeno complejo y multidimensional, de modo que en torno a este pueden construir innumerables criterios y recomendaciones provenientes desde distintas disciplinas como son la ciencia médica, las relaciones laborales, la salud, la prevención de riesgos laborales, estudios ambientales, entre muchos otros. Es necesario, entonces, relevar algunos criterios que aparecen como troncales a la hora de estudiar el consumo de sustancias en espacios laborales. Estos criterios son estándares internacionales que se recogen desde instrumentos internacionales con fuerza jurídica vinculante y aplicables en los Estados suscriptores y no estándares programáticos que carecen de fuerza jurídica para ser transversalmente aplicables en los estados. Esta sección centra el análisis en dos tipos de estándares jurídicos: estándares sanitarios y estándares laborales provenientes del sistema universal de derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo, respectivamente.

1) ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

La fijación de estándares políticos, jurídicos y sanitarios en el sistema universal de derechos humanos en lo relativo al tratamiento y rehabilitación de personas afectadas por el consumo de sustancias ha sido una tarea conjunta de la Oficina sobre Drogas y Crimen de las Naciones Unidas y de la Organización Mundial de la Salud, ambas entidades integrantes del sistema de la Organización de las Naciones Unidas.

Estas instituciones realizan un monitoreo permanente sobre políticas de regulación y control del uso de sustancias, y sobre las políticas estatales de acceso al tratamiento y rehabilitación de personas afectadas por el consumo de sustancias. Dado el nivel de alcance mundial de dicho sistema, las recomendaciones formuladas no han sido especialmente diseñadas en relación con el uso de sustancias en espacios de trabajo, sino más bien recomendaciones o estándares de alcance general que, dada su amplitud, pueden orientar políticas laborales que tengan por objeto regular la materia que aquí nos ocupa.

El documento más reciente de dichas entidades se denomina *International standards for the treatment of drug use disorders* y es del año 2020 (Organización de las Naciones Unidas, 2015). En este documento, ambas instituciones han formulado principios de los cuales se desprenden estándares internacionales que tienen por objeto orientar las políticas de los Estados miembros de Naciones Unidas. Los siguientes principios y estándares están tomados de: (Organización

Mundial de la Salud y Oficina sobre Drogas y Crimen de las Naciones Unidas, 2020: pp. 7 – 14).

a) Principio N°1: El tratamiento debería estar disponible y ser accesible, atractivo y apropiado.

Señalan las instituciones mencionadas que los servicios de tratamiento y las intervenciones deben estar basadas en evidencia científica y ajustadas a las necesidades específicas de los pacientes según la fase particular o la severidad de su afección. Con ello organizaciones como alcohólicos anónimos, y otros similares que no basan su accionar en las variables y condicionantes médicas de los individuos no responderían adecuadamente a este principio.

b) Principio N° 2: Asegurar estándares éticos de cuidado en los servicios de tratamiento.

El tratamiento para afecciones por consumo de sustancias debería estar basado en estándares éticos universales de cuidado sanitario. Dentro de estos se encuentra el respeto por los derechos humanos y la dignidad del paciente. Esto incluye asegurar al derecho a gozar del más alto estándar alcanzable de salud y bienestar, evitando cualquier forma de discriminación o estigmatización.

c) Principio N° 3: Promover el tratamiento para las afecciones por uso de sustancias a través de la efectiva coordinación entre el sistema de justicia criminal y los servicios sociales y de salud.

Los efectos adversos del consumo de sustancias deben ser considerados preferentemente como problemas de salud en lugar de conductas criminales. Las personas con problemas de uso de sustancias deberían ser tratados en sistemas de cuidado sanitario en lugar de sistemas de justicia criminal. No todas las personas con consumo abusivo de sustancias cometen crímenes e, incluso si lo hacen, éstos son típicamente delitos menores cometidos para acceder al consumo de drogas.

d) Principio N° 4: El tratamiento debería estar basado en evidencia científica y responder a las necesidades específicas de los individuos con problemas de uso abusivo de sustancias.

El cúmulo de conocimiento científico sobre las afecciones derivadas del uso de drogas y su tratamiento deberían guiar las intervenciones y las

inversiones en tratamientos. Los mismos altos estándares requeridos para la aprobación e implementación de intervenciones farmacológicas o psicosociales en otras disciplinas médicas deberían ser aplicados al tratamiento de afecciones por uso de sustancias.

e) Principio N° 5: Se debe responder a las necesidades de cuidado y de tratamiento especial para grupos sociales.

Dentro de la población general, los subgrupos de individuos con afecciones por consumo de sustancias deberían tener una consideración especial y, si lo requieren, cuidado especializado y específicamente diseñado para ellos.

f) Principio N° 6: Asegurar buena gestión clínica de los servicios de tratamiento y los programas para afecciones por consumo de sustancias.

La buena calidad y eficiencia de los servicios de tratamiento para afecciones por consumo de sustancias deberían tener efectivos métodos de gestión clínica. Los programas de tratamiento, las políticas, los procedimientos y la coordinación de mecanismos deberían estar definidos con antelación y deberían ser claros para todos los equipos terapéuticos administrativos y de gestión, y también para los pacientes.

g) Principio N° 7: los servicios de tratamiento, las políticas y los procedimientos deberían incluir un acercamiento de tratamiento integrado, y estar vinculados a servicios complementarios que requieren monitoreo constante y evaluación.

Para responder a estos complejos problemas de salud, deberían diseñarse sistemas de tratamiento comprensivo para facilitar la gestión efectiva de afecciones por uso de sustancias, así como también sus problemas sociales y sanitarios asociados.

Como puede verse, estos principios son lineamientos generales que no aplican del todo al abordaje del uso de sustancias en espacios de trabajo. Con todo, su generalidad permite recoger algunos estándares asociados a cada principio que si tienen aplicación en la materia referida:

a) Principio N° 1:

«Los servicios esenciales de tratamiento para uso de sustancias y afecciones relacionadas deberían estar disponibles durante un rango suficientemente amplio

de horas para asegurar el acceso de individuos con trabajo o responsabilidades familiares».

Esto podría sugerir la necesidad de que un trabajador afectado por el consumo de sustancias tenga la posibilidad de acceder a tratamiento sin que su jornada laboral sea un impedimento insalvable. Por lo tanto, el empleador, en la ejecución de un programa de sustancias, debería disponer de facilidades para el cumplimiento de los procesos de tratamiento, sostener procesos de derivación adecuados, así como también seguimiento que permita a los trabajadores adherir a estos dispositivos, sin que esto signifique un perjuicio en términos laborales. Todos estos requisitos serán definidos en el informe 4, en términos de directrices para los empleadores.

b) Principio N° 2:

«La información del paciente debería ser estrictamente confidencial. Condicionar la confidencialidad de los registros de salud al acceso al tratamiento debería estar prohibido»

Este estándar se encuentra en armonía con lo señalado por órganos jurisdiccionales sobre el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador afectado por el consumo de sustancias. Por ello, cualquier proceso vinculado a la política de drogas y la ejecución de controles, deberá realizarse asegurando una estricta condición de confidencialidad, procurando que cualquier información que derive de estos procesos sea tratada por el menor número de personas al interior de la empresa. Esto deriva en una serie de procedimientos que serán definidos en los informes siguientes.

c) Principio N° 4:

«Es necesario actualizar los lineamientos de los tratamientos para afecciones por uso de sustancias, así como también los procedimientos y las normas en conformidad con la nueva evidencia sobre la efectividad de las intervenciones de tratamiento, y sobre el conocimiento disponible en torno a las necesidades de los pacientes y de los resultados de investigación»

Con ello se recomienda que los dispositivos de atención respondan con altos estándares de calidad, por lo que los centros de referencia deberán estar validados o vinculados a los Servicios de Salud nacionales, y no será recomendable que la referencia sea a centros no especializados.

d) Principio N° 5:

«Los protocolos para la provisión de servicio de tratamientos para afecciones por uso abusivo de sustancias deberían reflejar las necesidades específicas de los grupos abordados»

Este estándar sugiere que las normas laborales podrían desarrollarse aún más según las características propias de los trabajadores consumidores de sustancias. Aquello podría incluir tanto sus necesidades sanitarias específicas como también las características propias del espacio laboral y de su trabajo, en este punto se abre la pregunta sobre la capacidad de respuesta de las Mutualidades de Empleadores frente al fenómeno de alcohol y drogas, y como se prevé una posible respuesta en caso de avance a nivel nacional en esta materia.

e) Principio N° 6:

«Las políticas y planes de tratamiento para afecciones derivadas del uso de sustancias deberían ser formuladas por autoridades gubernamentales relevantes, según sea apropiado, Y deberían estar basadas en principios universales de cobertura sanitaria, consistente con la mejor evidencia disponible y desarrollados con la activa participación de tomadores de decisiones clave, incluyendo a la población destinataria, pacientes, familias, miembros de la comunidad y ONG»

Este estándar permite inferir que, a la hora del abordaje del uso de sustancias en los espacios de trabajo, el Estado tiene un rol preferente en la labor de fijar normas y lineamientos concretos, inclusive por sobre los empleadores y entidades privadas de control.

2) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fijó sus estándares internacionales sobre manejo del consumo de sustancias en espacios de trabajo a partir del texto del *Convenio N° 155 de seguridad y salud de los trabajadores* de 1981 y del *Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* de 2006. A partir estos instrumentos, la OIT ha formulado recomendaciones específicas sobre las responsabilidades estatales y empresariales y los derechos y obligaciones de los trabajadores en torno al fenómeno del uso de sustancias en espacios de trabajo.

El único instrumento enteramente dedicado a abordar esta materia fue publicado en el año 1996⁷¹ y en el se contiene un extenso marco de recomendaciones, principios y estándares en torno a esta materia. Es forzoso señalar que, a pesar de haber sido publicado hace bastantes años, la OIT no ha aprobado ningún instrumento que haya mudado los criterios e ideas sustantivas contenidas en el documento de 1996.

A continuación, se recogen los elementos principales de este documento (Organización Internacional del Trabajo, 1996: pp. 6-8)⁷²:

a) Obligaciones de la autoridad competente:

- **Deber de consultar** con empleadores e instituciones de representación de los trabajadores acerca del contenido de la legislación y política nacional sobre prevención, reducción y tratamiento por uso de sustancias en espacios laborales.
- **Deber de mantener un registro estadístico actualizado** cuando se haya determinado que el uso de sustancias es un factor de riesgo laboral.
- **Considerando las investigaciones especializadas y los datos estadísticos**, la autoridad deberá: 1. Formular recomendaciones para introducir cambios normativos; 2. Ofrecer asesoría técnica a las empresas para tratar el uso de sustancias; 3. Elaborar monografías y publicaciones sobre la manera de prevenir riesgos laborales en los distintos sectores de la producción y sobre las categorías de puestos particularmente expuestos a los riesgos.
- **Deber de considerar, dentro de las normas aplicables en la materia, un enfoque sanitario** sobre el uso de sustancias, haciendo extensible su cuidado a los servicios de salud y, en consecuencia, evitar cualquier tipo de discriminación y tratar el asunto como cualquier problema de cuidado sanitario.
- **Deber de velar que se cumplan las normas pertinentes al uso de sustancias** en el ámbito laboral mediante inspección en los lugares de trabajo.

⁷¹ "Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo". Ver (OIT, 1996).

⁷² Transcripción completa en Anexo 3

b) Obligaciones y derechos de los empleadores.

- **Deber de garantizar buenas condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo** y de elaborar una política global de consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo con el objeto de prevenir los riesgos y cuidar la salud de los trabajadores.
- **Deber de proceder de acuerdo con las buenas prácticas administrativas** y, en general, ordenar el trabajo con el objeto de evitar cargas de trabajo que produzcan estrés o esfuerzos mentales y/o físicos excesivos.
- **Deber de adoptar medidas de difusión, información y formación sobre el uso de sustancias** en espacios laborales para evitar riesgos vinculados a esta materia.
- **Derecho a adoptar medidas respecto de los trabajadores que tienen problemas vinculados al uso de sustancias** y que puedan afectar las tareas que desempeñan.
- **Deber de colaborar con las autoridades** cuando existen sospechas sobre conductas ilícitas de drogas al interior de la empresa.
- **Deber de mantener un sistema que asegure la completa confidencialidad de las informaciones y datos** que les faciliten con ocasión de problemas de drogas al interior de la empresa.
- **Deber de consultar y negociar con los trabajadores y sus representantes antes de elaborar directrices de gestión del uso de sustancias** en espacios laborales.

c) Obligaciones y derechos de los trabajadores:

- **Deber de respetar y cumplir las leyes, reglamentos y normas** atinentes al uso de sustancias en espacios laborales.
- **Deber de colaborar con el empleador en la prevención de riesgos laborales vinculados al uso de sustancias** en espacios de trabajo e indicar al empleador las condiciones del trabajo que puedan favorecer tales conductas.
- **Deber de colaborar con el empleador para la elaboración de las políticas** en materia de drogas y alcohol.

- **Deber de acatar las directivas y políticas de drogas y alcohol y participar y negociar en su elaboración** cuando la ley o los convenios colectivos así lo exijan.
- **Deber de colaborar y participar de los programas de lucha en contra del uso de drogas y alcohol que el empleador establezca en beneficio de los trabajadores**, cuando la ley o los convenios colectivos así lo exijan.
- **Deber de prestar asistencia a las personas que experimenten problemas relacionados al uso de sustancias** a fin de que obtengan la ayuda necesaria para rehabilitarse.
- **Derecho a que se respete su intimidad** y de que toda injerencia en su vida privada, por lo que atañe al consumo de alcohol o de drogas, esté limitada, sea razonable y esté justificada.
- **Derecho a consultar a profesionales competentes y utilizar sus servicios para asesorarse acerca de la elaboración y aplicación de políticas en materia de consumo de alcohol y de drogas** en el lugar de trabajo, y deber de respetar la integridad de estos profesionales.

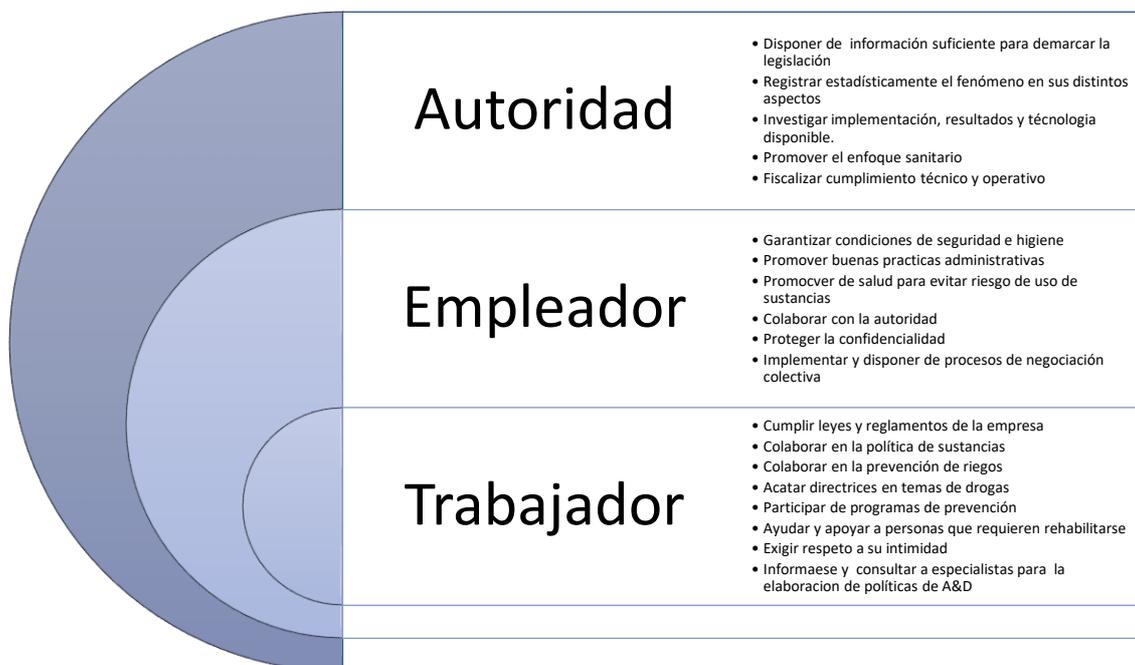
La OIT entrega distintos principios de acción que resultan ser orientativos para definir los roles de los actores involucrados en el fenómeno de alcohol y drogas. En este escenario, asume funciones para el ente estatal, para el empleador y para los trabajadores.

Si bien en este documento se ha abordado a los organismos de gobierno desde la perspectiva de sus funciones como legislador, es necesario considerar que existen otras funciones, que revisten gran importancia para orientar a los actores vinculados.

Estas se detallan tanto en la gráfica como en los principios, aún así resaltaremos 3 de las funciones que nos parecen más importantes: 1.- Disponer de leyes claras y suficientes, obtenidas del diálogo con los actores.; 2.- La función de proveedor de información y estadísticas, que ya fue tratada latamente en el informe anterior, 3.- La función fiscalizadora, en cuanto existen procesos técnicos en la ejecución de controles de drogas y alcohol que son complejos y por lo tanto, deben existir lineamientos, procesos y definiciones técnicas que debieran guiar al empleador. Como se puede ver en la experiencia comparada abundan organismos técnicos que se asocian a esta función, estos organismos bien pueden ser privados, subvencionados, o estatales. Independiente de la modalidad, el rol del estado debe ejecutar la competencia de fiscalizador, en cuanto los procesos técnicos de

control debieran ser impecables para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores.

Para graficar un esquema simplificado de este apartado, resumimos el contenido de la siguiente manera:



El documento reseñado también contiene otro instrumento internacional que fijó criterios y estándares sobre el abordaje del uso de sustancias en espacios de trabajo. Este instrumento es el texto de los «*Principios rectores para pruebas destinadas a detectar el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo adoptados por la Reunión interregional tripartita de expertos celebrada del 10 al 14 de mayo de 1993 en Oslo (Hønefoss), Noruega*». En lo medular, estos principios señalan la necesidad de que el empleador considere que los métodos de control de drogas al interior de la empresa suelen ser invasivos de la intimidad del trabajador, de modo que antes de proceder a su aplicación deben observarse las consecuencias éticas y jurídicas de dicha decisión⁷³.

Además, en torno a las consideraciones jurídicas de las pruebas de control, la OIT reitera criterios⁷⁴ ya consignados en este informe:

- 1) Se debe discernir cuándo se justifica la aplicación de pruebas toxicológicas.

⁷³ Texto completo en anexo 3 punto 2.

⁷⁴ Texto completo anexo 3 Punto 3.

- 2) Discernir los casos u oportunidades para la aplicación de controles.
- 3) Considerar las implicaciones éticas de los controles, especialmente en lo referido al impacto en la vida privada de los trabajadores.
- 4) No pueden considerarse como consumidores a quienes se nieguen a someterse a controles de drogas.
- 5) Cuando se quiera aplicar un control deberá considerarse la naturaleza de la función servida, hay casos en que la intimidad prevalece por sobre el derecho del empleador a controlar.
- 6) Cuando un trabajador arroje un resultado positivo, deberá confirmarse su situación con un examen médico independiente y alentarle a que consulte los servicios médicos especializados para el cuidado de su situación (OIT, 1996: 36).

Estos criterios se relacionan con otros ya citados en este informe:

- a) El deber de evaluar el consumo de alcohol y drogas en su relación con las diferencias nacionales, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, y como estas favorecen determinados tipos de conducta de propensión al consumo.
- b) La necesidad de considerar la eficacia de las pruebas de drogas y alcohol. Gran parte de las pruebas no son certeras para dar cuenta del consumo actual de sustancias por parte del trabajador, tampoco dan cuenta de conductas sociales ocasionadas por el consumo de sustancias.
- c) La necesidad de considerar que los resultados de los programas son muy disímiles entre cada jurisdicción y país. Un modelo que tiene buenos resultados en un país no tendrá necesariamente éxito en otro. Los programas deben personalizarse para así satisfacer las necesidades de todos los trabajadores.
- d) El deber de considerar las implicancias éticas y jurídicas en la aplicación de pruebas de drogas. No pueden omitirse las implicaciones en los derechos fundamentales del trabajador controlado, en particular en lo relativo a la privacidad, confidencialidad, equidad, autonomía e integridad física.
- e) La reducción de rendimiento en el trabajo hace necesaria la incorporación de programas. Cuando esa reducción de rendimiento se relaciona con consumo de sustancias aquello debe abordarse mediante programas de educación y prevención en los que deben participar los servicios de asistencia de la empresa, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad. Los programas deben ser diseñados siguiendo un criterio de educación sanitaria integral. Las pruebas toxicológicas deben ser sólo una etapa más dentro de una intervención sanitaria más amplia.
- f) Los programas deben estar escriturados y en su redacción deben participar todos los intervinientes sociales involucrados.

- g) Las directrices deben relevar la importancia de los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores. Si se aplican pruebas, debe detallarse expresamente qué sustancias serán controladas y de qué forma se realiza el control. Cualquier modificación a las directrices debe acordarse con los copartícipes intervinientes.
- h) La estructura administrativa del programa debe estar detallada y a disposición de todos los trabajadores. Deberá designarse un funcionario encargado del programa y señalarse con claridad su cualificación para desempeñar dicha función.
- i) El deber de cumplir con la confidencialidad de la prueba. Debe respetarse la vida privada del trabajador; mantener resguardado su expediente; solicitar su autorización para cualquier tratamiento de los resultados de la prueba, y, en general, adoptar toda clase de medidas para cerciorarse que la intimidad del trabajador se encuentra protegida en todas las etapas de la prueba, incluso después de haberse realizado.

Tal como se ha señalado, la OIT no ha formulado reconsideraciones sustantivas sobre los principios y estándares que han sido transcritos, de modo que sólo puede concluirse que dichos estándares se mantienen hasta la actualidad. Lo anterior no resulta tan problemático, pues los aspectos más intrincados de las políticas de control siguen siendo, en la generalidad de los casos, los mismos: la tensión entre la protección de la privacidad del trabajador y la necesidad de propender a la seguridad en el lugar de trabajo.

Así las cosas, el último reporte del año 2020 del Comité de Expertos de la OIT para la aplicación de las Convenciones y Recomendaciones, contenido en el texto *Application of International Labour Standards 2020*, requirió al Estado de Uruguay en el siguiente sentido⁷⁵:

El Comité requiere al Gobierno [de Uruguay] de continuar proveyendo información sobre la formulación de la política nacional sobre seguridad y salud laboral en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores involucrados. El Comité también requiere al Gobierno de continuar proveyendo información sobre todas las revisiones periódicas de la seguridad y salud de los trabajadores y del entorno laboral realizadas dentro del campo de trabajo de la CONASSAT⁷⁶.

⁷⁵ "The Committee requests the Government to continue providing information on the formulation of the national policy on OSH in consultation with the most representative organizations of employers and workers concerned. The Committee also requests the Government to continue providing information on all periodical reviews of the safety and health of workers and the working environment conducted within the framework of the CONASSAT" (OIT, 2020: p. 565).

⁷⁶ Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno de Uruguay.

A partir de dicha recomendación puede inferirse que un estándar vigente y vinculante es la necesidad de formular las políticas nacionales en torno al uso de sustancias con la mayor representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Para finalizar este apartado, quisiéramos resaltar una de las recomendaciones que realizan los organismos internacionales en cuanto a la participación de los trabajadores en la formulación de programas de prevención y control, ya que este proceso es fundante para que la intervención sea pertinente y obtenga los resultados que se espera. Si bien en la actualidad se ha determinado el uso de fórmulas para intervenir problemas de distinta índole, es necesario comprender que el fenómeno de drogas está anclado en distintas variables, como ya se explicó latamente en informes precedentes, y que cada una de ellas condiciona de manera particular a los individuos dentro de una empresa. Por ello, la recomendación de estos organismos está en la consideración de estas particularidades, promoviendo el diálogo para el abordaje de estas, tanto a nivel preventivo como de control o tratamiento.

3) ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

La mayor parte de las recomendaciones y estándares fijados por la Organización Mundial de la Salud –además de los ya referidos en el apartado relativo a las Naciones Unidas– están contenidos en la segunda versión del texto *International Standard on Drug Use Prevention* de 2015 y reiterado en el año 2020 en su sitio web⁷⁷.

En este instrumento la Organización Mundial de la Salud expone los siguientes estándares sobre la prevención del uso de sustancias en los espacios de trabajo:

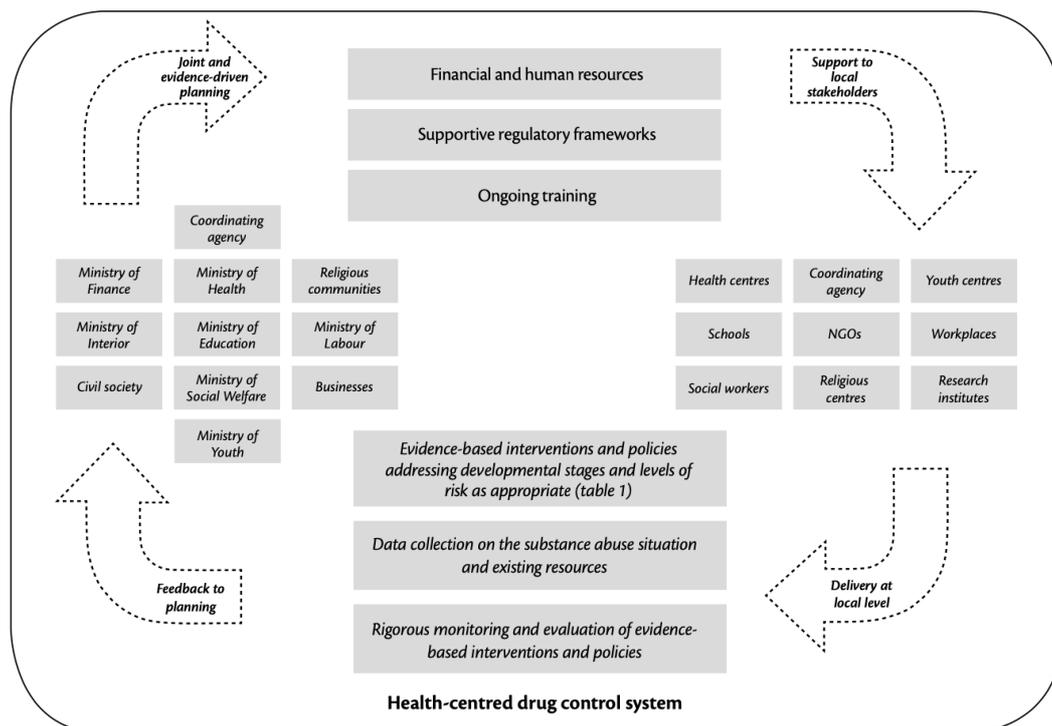
- 1) Características asociadas con resultados positivos de prevención (programas de prevención):
 - a) Son desarrollados con el involucramiento de todos los tomadores de decisiones (empleadores, gestores y empleados).
 - b) Garantizan la confidencialidad a los trabajadores.
 - c) Incluyen y están basados en una política de uso abusivo de sustancias en los espacios de trabajo que han sido desarrollada por todos los tomadores de decisiones y no es punitiva.

⁷⁷ Ver: <https://www.unodc.org/unodc/en/prevention/prevention-standards.html>

- d) Proveen intervención breve, como también acompañamiento, referido al tratamiento y reintegración a los servicios para los trabajadores que lo necesiten.
- e) Incluyen un componente claro de comunicación.
- f) Se relacionan con otros programas de salud o bienestar.
- g) Incluyen cursos de manejo del estrés.
- h) Consideran la capacitación de gestores, empleados y trabajadores de la salud en el cumplimiento de sus roles en el programa.
- i) Incluyen pruebas de control de alcohol y drogas sólo como una parte de un programa integral con las características ya señaladas.

Para ilustrar el diseño de programas adecuados de prevención del uso de sustancias –también para el caso de los espacios de trabajo– la Organización Mundial de la Salud entrega un diagrama que indica el rol y posición que le cabe a cada actor:

Figure 1. Schematic representation of a national drug prevention system



Este esquema sobre cómo pensar un sistema de prevención a nivel nacional, representa todos los aspectos que debieran tenerse en cuenta para definir los procesos de intervención. Si bien la propuesta determina altos estándares de coordinación y comunicación, es recomendable revisar cuáles de estos apuntan a mejorar la calidad y profundidad del accionar nacional en este ámbito.

Para los fines de la presente consultoría, resaltaremos algunos pasos que consideramos relevantes a la hora de pensar en la formulación programática en las empresas. Con ello consideramos que una intervención en el mundo laboral requerirá de recursos humanos y financieros, formación de actores, coordinaciones con redes (Empresas, Servicios de Salud, dispositivos territoriales, entre otros); también es recomendable que a nivel técnico las propuestas se basen en programas evaluados y basados en evidencia, lo que sugiere que SENDA y otras instituciones técnicas les cabe un rol en cuanto a la definición de estos programas. Asimismo, es recomendable que se cuente con instrumentos rigurosos para la estimación de riesgo de los trabajadores de manera que esté sujeta a indicadores medibles que permitan obtener la información que se requiere para sostener los programas y su implementación. Finalmente, y reforzando la idea anterior, es necesario implementar un monitoreo permanente para alimentar a los tomadores de decisiones en la revisión de marcos normativos y en la generación de directrices y con ello propender a la mejora de las intervenciones.

V) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MARCO REGULATORIO ANALIZADO.

1) VENTAJAS:

- a) El marco regulatorio es suficientemente amplio para entregar una perspectiva general sobre el contenido de la regulación jurídica en torno a la prevención y control del uso de sustancias en espacios de trabajo.
- b) El marco analizado permite inferir algunos puntos centrales sobre la regulación jurídica de esta materia. Una cuestión bastante evidente es la importancia que se le da al derecho fundamental a la privacidad del trabajador y cómo puede ser afectado mediante la aplicación poco criteriosa de controles de drogas.
- c) La mayoría de las legislaciones revisadas contemplan la intervención de organismos auxiliares que orientan el diseño e implementación de los programas de prevención y control del uso de sustancias en espacios laborales.
- d) La experiencia de algunos países, como Alemania y Canadá, y las recomendaciones de los organismos internacionales permiten concluir la importancia de hacer posible la participación conjunta de empleadores y trabajadores en el diseño de planes y programas de prevención y control de sustancias.
- e) En todas las legislaciones fue posible observar que la industria del transporte es considerada una actividad sensible y riesgosa, lo que ha justificado establecer criterios especiales de control de uso de sustancias. Estos criterios no han sido resistidos por los trabajadores, puesto que se reconoce la sensibilidad de este tipo de trabajo y porque al ser incluidos en la implementación y diseño de estos programas los trabajadores pueden saber de antemano a que tipo de controles están sometidos y cuáles son sus derechos a este respecto⁷⁸.

2) DESVENTAJAS:

⁷⁸ Los tipos de controles, casos en que proceden, tipos de muestras, sustancias y sujetos controlados y encargados de la aplicación de las pruebas pueden verse en detalle en el capítulo sobre normativa comparada en materia de uso de sustancias en espacios laborales. Específicamente, en los apartados sobre regulación de la materia en la industria del transporte.

- 1) Hay cierta disparidad de criterios sobre las potestades del empleador para someter a un trabajador a un control de drogas. El caso de Estados Unidos se destaca por entregar muchas potestades al empleador. No hay muchas consideraciones de criterios de cuidado sanitario del trabajador y la legislación base reafirma que la seguridad y peligro es el principal elemento involucrado en el consumo de sustancias en espacios laborales. En cambio, otros países como Canadá destacan por poner en el centro a los derechos fundamentales del trabajador. La experiencia canadiense demuestra que el respeto a los derechos del trabajador no erosiona las potestades del empleador sobre esta materia, pues en la medida que los controles estén bien diseñados nada obsta a que sean aplicados cuando las circunstancias lo requieren.
- 2) En algunos países examinados los tribunales de cautela de derechos tienen protagonismo en la creación de estándares jurídicos vinculantes para los operadores del derecho y del sector industrial. Esto podría ser una desventaja del marco analizado toda vez que no sería posible trasladar a Chile ese tipo de diseño institucional, toda vez que en nuestro país no impera un sistema de precedentes judiciales vinculantes como fuente de derecho⁷⁹.
- 3) El marco analizado permite inferir que hay algunos países que, para el diseño e implementación de las políticas de prevención y control, cuentan con organismos auxiliares del Ministerio de Salud y/o del Ministerio de Transportes que tienen potestades directivas sobre el mundo empresarial. En el caso de Chile no se cuenta con este tipo de instituciones, y la Dirección del Trabajo no cuenta con potestades reguladoras del mundo empresarial.
- 4) Asimismo, en los países que presentan una implementación regular del ejercicio de controles, han determinado y externalizado a privados la determinación de estándares y la prestación de servicio de toma de muestra. De esta forma no es resorte únicamente estatal la ejecución de los mismos. Se considera este punto como desventaja, en cuanto en nuestro país no existe avance de organismos privados similares y que contengan las facultades mencionadas.

⁷⁹ Aunque el Chile existe el procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador, las decisiones emanadas de estos tribunales no son capaces de dar vida a un *corpus* jurídico uniforme y extensivo a los otros operadores del derecho. El principio de efecto *inter partes* de la jurisprudencia nacional diferencia a Chile de otras legislaciones estudiadas como el caso canadiense o australiano.

VI) PROPUESTA DE AVANCE PARA LA LEGISLACIÓN CHILENA

1) CONTENIDOS MÍNIMOS RECOMENDADOS.

a) Necesidad de una política o estrategia nacional de drogas:

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol no ha actualizado su estrategia nacional desde el año 2014. Esto es imprescindible para avanzar en cualquier tipo actualización normativa o implementación adecuada de políticas públicas específicas en materia de prevención y control de uso de sustancias en espacios laborales. Todos los países estudiados tienen estrategias nacionales o, en su defecto, estrategias locales en el caso de Estados federales.

Lo anterior supone un esfuerzo mayor al establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁸⁰ aprobada en cumplimiento de las obligaciones internacionales de Chile que emanan de la ratificación del Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo. El fenómeno del consumo de sustancias en espacios laborales no debe ser abordado únicamente desde la perspectiva laboral y de sus implicancias en materia de higiene y seguridad, dado que los factores que la originan a menudo trascienden el ámbito de las relaciones de trabajo. Es necesario que el órgano especializado en materia de consumo problemático de drogas y alcohol del Estado de Chile sea quien conduzca el diseño de una estrategia nacional de drogas. Con todo, dada la necesidad de que esta estrategia nacional sea aplicada en ámbitos específicos de la vida nacional (intervención territorial, grupos vulnerables, sectores productivos, educación, organización comunitaria, entre otros) resulta imprescindible que SENDA convoque a los otros Ministerios y Servicios Públicos especializados en estos ámbitos sociales y económicos para que se diseñe una política nacional integral, cuyos ámbitos de focalización se relacionen unos con otros y de este modo se eviten estrategias o políticas disgregadas e inconexas.

b) Necesidad de regulación jurídica laboral específica:

Tanto el Código del Trabajo como sus leyes y decretos complementarios no refieren indicaciones específicas sobre el uso de sustancias en espacios laborales. Esta inexistencia de normas adecuadas se ha suplido, en la práctica, mediante su asimilación a la higiene y seguridad en espacios de trabajo que,

⁸⁰ Aprobada mediante Decreto Supremo N° 47, de 4 de agosto de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

a su vez, se desarrollan en reglamentos de higiene y seguridad elaborados por las empresas siguiendo un marco jurídico referencial mínimo. Si bien esto no es incorrecto, el uso del concepto de higiene y seguridad del trabajo para tratar el uso de sustancias podría ser mejor aprovechado si la legislación regulase de manera más profunda los criterios de salud física y mental del trabajador consumidor de sustancias, de esta forma las potestades del empleador podrían orientarse de un forma más armoniosa.

Todos los países estudiados contemplan, incluso aunque sea de forma muy escueta, algún tipo de regulación jurídica que refiere a la salud del trabajador en lo relativo al consumo de sustancias. Algunos países, además, establecen con cierta claridad cuál es el ámbito de aplicación de los controles de drogas y alcohol, cuáles son los derechos del trabajador a este respecto y cuál es el ámbito de discrecionalidad patronal en la conducción de estas pruebas.

c) Necesidad de instrucciones claras, completas, suficientes y específicas de la Dirección del Trabajo en torno al uso de sustancias en espacios laborales.

La interpretación del derecho laboral aplicable encierra algunas complejidades. Por una parte, la norma que refiere a los controles de sustancias en la faena del artículo 154 del Código del Trabajo, está redactado en una forma laxa que no da cuenta de los detalles técnicos de estos instrumentos; por otra parte, las implicancias éticas en materia de privacidad del trabajador sugieren la necesidad de interpretar esta norma en armonía con la Ley N° 19.628 sobre Vida Privada. En este escenario complejo de interpretación y aplicación jurídica la Dirección del Trabajo puede fijar criterios interpretativos más claros y robustos para orientar a las empresas en la aplicación de controles.

El mencionado artículo 154 señala:

«Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador»

«Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;»

La regla transcrita entrega algunos elementos que es necesario comentar. En primer lugar, el legislador laboral vincula la aplicación de controles a la necesidad de verificar el cumplimiento de obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores. Esto es útil para relevar la importancia de las prohibiciones de consumo de sustancias al interior de la faena, pero al mismo tiempo exige que el empleador diseñe prohibiciones adecuadas, razonables y concordantes con la faena. Sobre esto último la Dirección del Trabajo podría orientar el trabajo del empleador en la fijación de prohibiciones, es dable comprender y estimar riesgos de los puestos de trabajo, tanto en características específicas como generales (por ejemplo, rubros como lo hace estados Unidos, Australia y otros mencionados.).

El artículo 154 exige que el control sea idóneo y concordante con la naturaleza de la relación laboral. La hipótesis normativa de la idoneidad sugiere que la Dirección del Trabajo podría aplicar juicios de proporcionalidad respecto de medidas de control consultadas por los empleadores. Si bien la Dirección del Trabajo ya ha aplicado dicho juicio en otras oportunidades, su desarrollo y argumentación podría perfeccionarse. Ante consultas sobre mecanismos de control⁸¹, la Dirección del Trabajo no ha podido desarrollar el juicio de proporcionalidad a cabalidad, dado que las consultas de los empleadores no le han entregado todos los elementos de juicio indispensables para su correcta resolución⁸². En concreto, la Dirección del Trabajo no ha podido pronunciarse respecto del primer paso del juicio de proporcionalidad –el *test* de legitimidad– y, por consiguiente, no ha podido examinar si la justificación argüida por el empleador aparece como razonable para dar cabida al control de sustancias. Con todo, la Dirección del Trabajo ha admitido su aplicación – en consonancia con el artículo 154– y ha entregado criterios generales que describen las características que debe cumplir dicho *test*⁸³.

⁸¹ Ver ORD. N° 11 63 de 2018.

⁸² «(...) limitándose a lo expuesto por la interesada, se denota con evidencia la falta de completitud de la propuesta, lo que impide efectuar un análisis cabal de la totalidad del sistema.

Esa misma insuficiencia arroja cuestionamiento que merecen ser considerados al momento de establecer definitivamente el pertinente reglamento interno. Entre otros, merece atención lo siguiente:

– Falta de claridad acerca de los objetivos de las medidas» (Dirección del Trabajo, 2018: 3).

⁸³ En cuanto a la exigencia de “medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral”, este Servicio ha señalado que la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de qué se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (vgr. Ord. N° 2.210/035) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiera resuelto por el legislador, el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental).

En tercer lugar, el artículo 154 menciona la necesidad de la aplicación general del control y de esta forma de garantizar su impersonalidad. Aunque el legislador laboral persigue un fin loable que atiende a no lesionar los derechos del trabajador y a evitar discriminaciones arbitrarias, la experiencia jurídica comparada sugiere que la impersonalidad de la medida de control no es siempre recomendable. Dado que los controles de sustancias son *per se* invasivos en la intimidad del trabajador, las recomendaciones internacionales apuntan al diseño de controles específicos y cuidadosamente diseñados y ajustados a las particularidades del trabajador controlado. Una aplicación general de controles podría favorecer indagaciones innecesarias en estados de salud de los trabajadores, que no representen información útil para el empleador y que, paralelamente, impacten en la vida privada del conjunto de estos sujetos. Lo anterior no significa que el empleador esté impedido de aplicar controles a un número abultado de trabajadores, sino que en la aplicación de los controles debe observar cuáles son las particularidades de cada caso y aplicar controles diferenciados según la información que desee obtener y que sea concordante con la naturaleza de la relación laboral, a modo de ejemplo, la consultora en la experiencia de trabajo con subcontratistas de minería ha recomendado determinar controles de drogas permanentes para los trabajadores que están sujetos a riesgo de lesiones (previa evaluación), mientras que en personal administrativo de la misma empresa se ha recomendado la ejecución de controles con menor periodicidad.

Por último, el artículo 154 del Código del Trabajo menciona el deber de respeto de la dignidad del trabajador. Este deber incluye, desde luego, el respeto por los derechos fundamentales del empleado en la aplicación del control. Como ya se ha mencionado, el control de sustancias incide en la intimidad del trabajador, pues devela estados de salud física que aparecen naturalmente protegidos y no disponibles al público. Este deber de respeto de la dignidad del trabajador releva la necesidad de que la Dirección del Trabajo considere en su labor interpretativa la coordinación de esta norma con la Ley N° 19.628, que protege la vida privada de las personas. Así, no debe perderse de vista que los resultados obtenidos de una prueba de drogas son *datos personales sensibles* conforme al texto de la mencionada ley, y que su

Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) el principio de adecuación o idoneidad, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) el principio de necesidad, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) el principio de proporcionalidad en sentido estricto, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción (Dirección del Trabajo, 2018: 3)

tratamiento por parte del empleador se produce, salvo regla expresa en contrario, como ocurre en el mundo de la minería, previa autorización y/o consentimiento del trabajador titular de los datos. La labor interpretativa de la Dirección del Trabajo, entonces, podría enriquecerse si, además de la concretización del artículo 154, se examina la aplicación de la Ley N° 19.628 y de esta forma se atiende a eventuales antinomias entre estos cuerpos legales.

La Dirección del Trabajo ya ha entregado algunas directrices que orientan la aplicación de controles en el siguiente sentido:

«En cuánto a la exigencia de “medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral”, este Servicio ha señalado que la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de qué se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (vgr. Ord. N° 2.210/035) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiera resuelto por el legislador, el denominado principio de proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental)» (Dirección del Trabajo, 2018: 3).

Como se puede ver, existe una preocupación por la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los controles, pero este juicio de proporcionalidad podría perfeccionarse todavía más si la Dirección del Trabajo entrega una respuesta más contundente sobre la *legitimidad* del control, es decir, si resuelve la interrogante por la justificación aducida por el empleador para controlar. Como se ha señalado, la justificación del empleador podría ser construida en torno a la necesidad de garantizar la seguridad de la faena y la prevención de riesgos, criterio que, de ser confirmado por la Dirección del Trabajo, entregaría luces más claras sobre la procedencia de los controles.

Finalmente, es *necesario* que la Dirección del Trabajo realice un examen más acabado en su test de proporcionalidad en a lo menos dos elementos: 1. Un pronunciamiento jurídico sobre los requerimientos técnico-científicos del método de control tal como como lo han hecho algunos tribunales⁸⁴ y, de esta manera, examinar de mejor forma *la valoración del medio empleado* en el control. 2. Una interpretación coordinada del artículo 154 del Código del Trabajo con el estatuto protector de la vida privada del trabajador y analizar en que ámbitos estos cuerpos normativos se encuentran en conflicto. *A priori*, la necesidad del consentimiento (que también aparece en la legislación

⁸⁴ Véase el apartado sobre jurisprudencia nacional.

comparada) no ha sido del todo resuelta en el juicio de proporcionalidad y esto podría ayudar a clarificar la materia.

d) Necesidad de regulación específica para la industria del transporte.

Chile no cuenta con una regulación específica y adecuada para tratar el uso de sustancias en espacios laborales de la industria del transporte. Ni la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito como tampoco el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, ni sus órganos subordinados, han pronunciado normas vinculantes que tengan por objeto prevenir y controlar el uso de sustancias en espacios de trabajo de la industria del transporte. Se han aplicado reiteradamente controles aleatorios a los conductores de vehículos particulares, pero no existe un marco regulatorio vinculante para las empresas del transporte, sólo con excepción de la industria del transporte aéreo.

Si la potestad reglamentaria de estas instituciones no basta para entregar una regulación adecuada, es necesario que el Congreso Nacional pueda aprobar alguna legislación que establezca reglas mínimas sobre el control de sustancias para los trabajadores de estas industrias.

Esta legislación podría habilitar el ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución del presidente de la República para que a través de un Reglamento pueda fijar criterios técnicos para la regulación de la industria. Por lo tanto, las recomendaciones aquí vertidas se considerarán equivalentes tanto para el rubro de transporte como a cualquier otro, sin embargo, hacemos la recomendación expresa y en relación a la necesidad de generar un cuerpo normativo mas estricto para este rubro en específico.

2) CONTENIDOS DESEABLES:

a) Delimitación de ámbitos de protección jurídica:

Los países estudiados cuentan con normas básicas que permiten encuadrar el uso de sustancias en espacios laborales en clave de cuidado sanitario, de seguridad empresarial y de los trabajadores, o en materia de discapacidad del trabajador dependiente de sustancias. Chile sólo cuenta con una perspectiva de seguridad y salud en donde se confunden aspectos disímiles entre sí como el uso de alcohol y sustancias psicoactivas y la prevención de accidentes del trabajo. El uso de los reglamentos de higiene y seguridad no permite considerar la integralidad del fenómeno del uso de sustancias por parte de los trabajadores.

Cuando se le entrega entera potestad al empleador para gestionar el consumo de sustancias en espacios laborales desde un reglamento intraempresarial, resulta evidente que el empleador diseñará los criterios y obligaciones en función del interés económico involucrado sin considerar necesariamente un enfoque sanitario. Es dable concluir, entonces, que la regulación será fijada desde un punto de vista prohibitivo, en donde el consumo de sustancias es analizado como una infracción al reglamento. Con todo, no debe descartarse completamente la intervención del empleador, pues éste conoce la naturaleza de la faena y del ambiente laboral; resulta prudente que pueda intervenir en la gestión del consumo de drogas y alcohol en espacios laborales calificando, por ejemplo, la sensibilidad en materia de seguridad de determinada labor y proponiendo un plan de intervención para estos puestos. Con todo, dada la complejidad de la materia el asunto no puede quedar a la entera discreción patronal, pues es necesario que una norma fije contenidos mínimos indispensables que el empleador debe considerar al momento de establecer prohibiciones de consumo en el reglamento. Algunos de estos contenidos mínimos deberían ser, por ejemplo, la necesidad de que el control responda a una justificación de seguridad de la faena y la protección de la vida y salud de los trabajadores.

En síntesis, se requiere considerar la necesidad de atar la prohibición a una finalidad empresarial razonable, la aplicación personalizada de medidas de control, la fijación de un catálogo razonable de sustancias controladas en función de la labor desempeñada, los tipos de pruebas admitidas, el tipo de muestras examinadas y, lo más importante, un tratamiento jurídico robusto para gestionar los resultados y proteger la privacidad del trabajador controlado.

b) Perspectiva de derechos fundamentales:

En todos los países estudiados la aplicación de controles de drogas implica eventuales afectaciones a los derechos fundamentales del trabajador. El derecho a la intimidad y privacidad del trabajador es el principal derecho involucrado, de modo que es necesario que una ley entregue elementos de interpretación de este derecho cuando pueda colisionar con el interés empresarial. ¿Cuál es el contenido de este derecho frente a la aplicación de controles? ¿Cuáles son los límites que este derecho impone a la acción del empleador? ¿Cómo debe cautelarse la información médica del trabajador controlado? ¿Qué mecanismos de cautela de derechos tiene el trabajador lesionado por un control de drogas? Nuestro Código del Trabajo utilizó una retórica abierta para incorporar este derecho en su Art. 5, al señalar: El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al

empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Como puede observarse, el articulado no expresa qué medidas debe adoptar el empleador para lograr un debido respeto a la intimidad del trabajador, lo cual creemos permite una mayor flexibilidad en cuanto a la determinación de una conducta como infractora de este derecho, pasando a ser una cuestión casuística que el juez debería determinar en cada caso particular. No obstante ello, como ya hemos visto como criterio de interpretación de los Tribunales de Justicia, no existe una contravención a la garantía de intimidad cuando el control ha sido establecido de forma clara, y éste ha sido realizado voluntariamente por los trabajadores.

El respeto de la intimidad implica el derecho al resguardo de la esfera de la vida privada frente a cualquier intromisión en ésta, que no sea libremente consentida. Nuestra doctrina laboralista ha sostenido que se vulnera el derecho a la intimidad “con el conocimiento por extraños de aspectos de la vida personal que suscitan en el afectado una turbación moral (Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. Art.12.) Todas estas preguntas deberían ser abordadas por una legislación que contemple una perspectiva de derechos fundamentales.

c) Tipos de control, sustancias controladas, procedimientos e idoneidad de los controles:

Los países que mayor desarrollo tienen sobre esta materia, entre los que cabe mencionar a Canadá, han detallado exhaustivamente todos los aspectos del control. Los aspectos más relevantes son los siguientes:

- **Procedencia del control de drogas:** ¿Se justifica la aplicación del control sobre un trabajador? La legislación chilena podría entregar más elementos de juicio para los empleadores en ciertos rubros de la actividad productiva. La minería, el transporte, la operación de maquinaria y las actividades de mantenimiento de seguridad son ámbitos sensibles en materia de seguridad y respecto de estos puede avanzarse como un primer paso.

Si el legislador entrega mayores luces sobre la seguridad involucrada en algunos sectores económicos, se podría avanzar en determinar cuándo y en qué casos los controles son admisibles en función del cuidado de la seguridad. Esto no sólo permitiría orientar la conducta de los empleadores, sino también podría resolver eventuales colisiones entre los controles y la intimidad de los trabajadores.

Para esto es indispensable que la legislación chilena establezca un criterio para calificar un puesto de trabajo como *sensible* y, por consiguiente, determine la necesidad de aplicación de controles en razón del riesgo involucrado.

Vale mencionar que cualquier calificación legal sobre la sensibilidad de un puesto de trabajo resultaría incompleta, toda vez que las formas en que un puesto puede ser sensible en materia de seguridad son muchas, de modo que no debe perderse de vista la intervención del empleador para calificar la sensibilidad de las labores desempeñadas. Con todo, hay puestos críticos en materia de riesgos y seguridad que no necesitan de una calificación patronal. En la evidencia comparada aparecen como puestos sensibles aquellos vinculados al transporte de pasajeros en sus diferentes versiones y sus labores de mantenimiento correlativas; las faenas que involucren gestión de materiales riesgosos, como la minería; las labores que se desarrollan en ambientes tóxicos; la operación y mantenimiento de maquinaria pesada, y, en general toda aquella labor que se desarrolle en espacios ambientalmente riesgosos para la salud y seguridad de los trabajadores, por mencionar algunos.

- **Toma de muestras:** orina, pelo, sangre o aliento espirado. Todas estas muestras se utilizan para fines diferentes y sus resultados cambian notablemente entre unas y otras. Es necesario que la autoridad establezca en qué casos y respecto de qué sectores de la producción se requerirá toma de una u otra muestra. Al respecto se realizarán las recomendaciones en informe precedente.
- **Momento del control:** ¿cuándo debe ser aplicada la prueba? ¿Se justifican las pruebas anteriores al empleo que condicionan el ingreso del trabajador? Este tipo de preguntas debe ser respondida por una regulación que considere la *sensibilidad* y *seguridad* del trabajo realizado y determine el momento idóneo de aplicación de la prueba.

En el sector del transporte, por ejemplo, la experiencia comparada muestra que las pruebas previas a la jornada son una manera efectiva de controlar la actual capacidad del trabajador para desempeñar su labor. Por otro lado, las pruebas obligatorias posteriores a un accidente como condición para la vuelta al trabajo también muestran su utilidad para verificar que un trabajador no vuelva a poner en riesgo la seguridad del trabajo cuando el accidente se ha provocado como consecuencia del consumo de sustancias. En Estados Unidos, por otra parte, se ha implementado una modalidad de prueba como hito de

finalización de un programa de tratamiento de sustancias con el objeto de que el empleador pueda cerciorarse que el trabajador no está involucrado en el uso indebido de sustancias.

- **Idoneidad de la prueba para determinar la incapacidad actual de un trabajador:** el conocimiento científico disponible señala con claridad que el hallazgo de rastros o trazas de sustancias en la muestra no implica necesariamente que el trabajador se encuentra incapacitado. El uso de sustancias se puede haber producido en un momento anterior al ejercicio del empleo y, por consiguiente, no tener efecto alguno en la disminución de habilidades físicas y psíquicas del trabajador. Es necesario que una ley resuelva cuando un resultado positivo permite determinar con claridad una afectación de la capacidad física y psíquica del trabajador. Todos los países han fijado un protocolo para la aplicación de controles que, en el caso de un resultado positivo, permite al empleador y al trabajador la aplicación de una segunda prueba y así determinar si el consumo está efectivamente vinculado con el espacio laboral.

d) Estándares internacionales de derechos humanos:

Los organismos internacionales han emitido diversos criterios que pueden orientar la legislación sobre esta materia:

- **La necesidad de una perspectiva de cuidado sanitario del trabajador consumidor de sustancias:** la legislación no debería sólo considerar el aspecto infraccional del consumo, sino también su dimensión sanitaria. Un trabajador puede ser consumidor ocasional o dependiente, y en ambos casos el abordaje debe ser distinto.

Como se recoge en el apartado de los estándares internacionales sobre la materia, la Organización Mundial de la Salud ha sido enfática en señalar que el consumo de sustancias debe ser abordado desde una estrategia holística que considere factores de cuidado sanitario que van más allá de la mera cobertura y acceso, sino desde las particularidades culturales, sociales y económicas que inciden en el consumo y obligan un abordaje sanitario integral y coordinado entre los distintos niveles de cuidado, tanto a nivel administrativo como a nivel territorial.

- **Regulación normativa y diseño de políticas públicas basadas en evidencia científica:** la regulación jurídica debe considerar el conocimiento científico afianzado y las orientaciones técnicas de las entidades especializadas. Sólo de esa forma se pueden obtener normas

y programas eficaces de prevención y de control. En este sentido cada organismo técnico de la administración del estado (SENDA, CONASET, SUCESO, SPS, IPS) entre otros servicios debe organizar y coordinar la implementación de una normativa orientada al control del consumo de drogas y alcohol, cómo debe operar y qué tipo de indicadores (datos, recopilación de experiencia, condiciones técnicas etc.) serán de su interés.

Elucubrar en relación a este punto puede llevar a equívocos en cuanto falta mucho avance en nuestro país para determinar como funcionará un sistema de estas características. Por lo que cualquier propuesta debe ser trabajada en mesas intersectoriales que tengan resultados concretos para determinar y llenar los vacíos que ya han sido descritos, inicialmente a nivel legislativo y luego a nivel técnico operativo.

Sin embargo, se esperaría que SENDA y SUCESO sean los organismos encargado de definir los lineamientos preventivos en las empresas, junto a las definiciones normativas de la DT, se deberán definir rubros y evaluar en cada uno cuales son los factores de riesgo más prevalentes, para luego determinar el abordaje.

Por su parte CONASET, debiera representar los lineamientos en tránsito junto a los organismos ya mencionados.

En relación a los controles, actualmente existen competencias frente al análisis de tomas de muestra en el servicio médico legal, sin embargo, las mutualidades debieran dar un paso adelante en cuanto es esperable que puedan responder a las necesidades de tratamiento de los trabajadores. Eventualmente también pueden responder a las necesidades de control, si se les asigna esta tarea de forma directa, si bien hoy en día han respondido a esta solicitud, lo hacen únicamente vinculados a exámenes de orina en minería.

Desde una visión más operativa, es viable que sea el mundo privado el que cumpla el rol técnico en relación a la toma de muestras, sin embargo, para ello se debieran definir estándares mínimos de certificación, los que pueden estar en manos del Instituto de salud pública (ISP).

Con un sistema de este nivel de complejidad, se esperaría que exista la capacidad de cada servicio, y del conjunto, de ellos para elaborar indicadores útiles y funcionales frente al fenómeno de alcohol y drogas.

- **Instancias de participación tripartita en la elaboración de leyes, políticas y programas:** la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que los Estados miembros deben propender a incorporar en las instancias de creación normativa o de impulso administrativo la participación de las autoridades, el sector empresarial y los representantes de los trabajadores en el diseño de mecanismos de prevención y control del uso de sustancias en espacios laborales.

En este sentido, en nuestro país existen instrumentos de participación ya referidos por ley. Como ya se ha mencionado en detalle, el CPHS tiene, como algunas de sus funciones, la potestad y el deber de velar por el correcto uso de las medidas de protección, por el cumplimiento de las medidas de prevención e investigar las causas de enfermedades profesionales, entre otras. Todas ellas se pueden vincular de una forma operativa en la implementación de una política de alcohol y drogas en la empresa, en cuanto ella se relaciona a los factores de riesgo de cada labor, así como también se vincula a las medidas asociadas a los procesos de control como medidas de prevención de riesgos laborales. Por su parte, la organización sindical tiene dentro de sus funciones la potestad de propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo solicitar el pronunciamiento del comité paritario o bien siendo actor en la definición de los procesos vinculados a una política de alcohol y drogas. Por ello, la recomendación internacional cobra sentido en nuestro marco legal, ya que se recomendará siempre la participación de estas instancias para definir el tratamiento que se le dará al fenómeno de drogas dentro de cada unidad productiva, ya sea desde la perspectiva del control de riesgos de cada puesto laboral, es decir, estimando los cargos de mayor riesgo, o desde la definición de procesos, como por ejemplo, la definición de canales de comunicación para asegurar la privacidad de los trabajadores, así como la implementación de procesos de control, como la periodicidad de los controles, el tipo de instrumental, las actividades de prevención y promoción etc., y finalmente las sanciones y apoyos al trabajador vinculado a la ejecución de la política.

3) Definición de marcos legales que permiten avanzar en la propuesta

Las propuestas de avance pueden ser incorporadas a través de diferentes vías:

a) Modificación al Código del Trabajo:

Consideramos que debe incorporar un articulado que desarrolle específicamente el tratamiento del uso de sustancias en espacios de trabajo. Esta regulación debe considerar al menos: 1) Qué trabajadores deben estar sujetos a los controles; 2) Qué derechos tiene el trabajador controlado; 3) Qué facultades tiene el empleador en relación con el control aplicado.

Además, esta normativa debería desanclar el consumo de sustancias en espacios de trabajo de las materias reguladas únicamente mediante el reglamento de higiene y seguridad, y entregarle un tratamiento específico que permita abordar la materia de una forma integral. En el caso de mantenerse la vía reglamentaria, deberían fijarse contenidos mínimos sobre la materia que el empleador debe considerar a la hora de abordar el consumo de sustancias en espacios laborales. La experiencia uruguaya es una buena muestra de estos contenidos mínimos que incluyen: protocolos de aplicación de pruebas, certificación científica de los controles, programas de prevención, determinación conjunta entre empleador y trabajador de la sensibilidad de los puestos y necesidad del diálogo social permanente.

La modificación legislativa debe, además, considerar artículos específicos sobre control de drogas en los distintos sectores de la producción.

Los pactos internacionales de derechos humanos, entre los que cabe destacar al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, han establecido que las regulaciones jurídicas concernientes a derechos fundamentales deben ser establecidas mediante la actividad del legislador y no mediante la regulación administrativa. En este sentido, se recomienda que una ley –como la modificación al Código del Trabajo propuesta– entregue los criterios rectores sobre el tratamiento de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente sus derechos a la privacidad y a la honra. Sólo una vez que dichos criterios queden expresamente señalados en la ley, es posible que se dote de competencias al poder ejecutivo para que, mediante el ejercicio de su potestad reglamentaria de ejecución, pueda dictar normas particulares sobre la aplicación de controles en distintos sectores de la producción. De la misma forma que hoy la DGAC regula la aplicación de controles para el personal aeronáutico, podría hacerlo también, por ejemplo, el Ministerio de Transportes para los trabajadores de dicho sector.

b) Modificación de la Ley N° 19.628 sobre Vida Privada:

Se recomienda incorporar un título que regule las implicancias jurídicas de los controles de drogas en materia de privacidad. Si bien ya existe la categoría de datos sensibles protegidos, como los datos sensibles sanitarios, la ley debería regular específicamente el tratamiento de las muestras y de los resultados, generando obligaciones para el controlador y derechos para el controlado. Esta recomendación podría incorporar un criterio que ayude a determinar los casos en que el consentimiento del trabajador puede desplazarse en beneficio de la seguridad de la faena u otros casos que hagan necesaria la aplicación de controles. La especificidad de esta regulación no es un impedimento para avanzar en esto, pues en la mencionada ley ya se han recogido materias particulares como es el caso del tratamiento de los datos bancarios o financieros.

VII) HERRAMIENTAS JURÍDICAS PARA EL ABORDAJE DEL USO DE SUSTANCIAS EN ESPACIOS LABORALES.

En este informe se han mencionado algunas deficiencias del marco jurídico chileno para abordar el uso de sustancias en espacios de trabajo. Se ha mencionado, por ejemplo, la inconveniencia jurídica que supone tratar esta materia sólo a través de los reglamentos intraempresariales que regulan la higiene y la seguridad en espacios de trabajo. También se ha mencionado el carácter genérico de la voz *control* en el artículo 154 del Código del Trabajo, que no considera la especificidad de las pruebas toxicológicas ni contempla las implicancias éticas y jurídicas sobre la intimidad del trabajador derivadas de la aplicación de controles.

Aunque estas evaluaciones críticas revisten importancia para los operadores técnicos del sistema laboral chileno, ellas no deben entenderse por los empleadores y trabajadores como un escenario que impida la adecuada prevención y control del uso de sustancias en espacios de trabajo. Una interpretación integradora del derecho internacional, de los derechos fundamentales y de las consideraciones científicas vinculadas, permite que tanto empleadores como trabajadores puedan gestionar razonablemente sus relaciones laborales en lo relativo al uso de sustancias.

¿Cómo lograr un manto protector para los trabajadores y al mismo tiempo permitir a los empleadores la aplicación de buena fe de controles toxicológicos? Para resolver esta inquietud a continuación se ofrecerá un conjunto de herramientas disponibles para los empleadores para el abordaje del uso de sustancias en los espacios de trabajo utilizando el derecho nacional disponible.

¿Cómo tratar jurídicamente el uso de sustancias al interior de la empresa?

a) LA DIMENSIÓN SANITARIA ES IMPORTANTE.

Como se ha mencionado, el fenómeno del consumo de drogas es muy complejo. Los factores que llevan a una persona a consumir drogas y alcohol son muchos y no pueden ser encapsulados en un único enfoque. Lo primero, entonces, antes de apresurarse a optar por una mirada inquisitiva sobre las drogas, es examinar cuáles son los rasgos en que aparece dicho consumo al interior de la empresa. Algunas preguntas para considerar deberían ser, por ejemplo, ¿cómo afecta el ambiente de trabajo en el consumo de sustancias? ¿Hay mayor disponibilidad de sustancias en el entorno de la faena? ¿Está sometido el trabajador a una carga laboral excesiva que pueda favorecer un consumo de sustancias? ¿Tiene el empleado consumidor alguna condición de salud que lo haga particularmente

susceptible al consumo de sustancias? ¿El consumo al interior de la empresa es esporádico y ocasional o constante y problemático? ¿Desempeña alguna función sensible en materia de seguridad el trabajador usuario de sustancias?

Desde luego, dentro de estas consideraciones hay algunas cosas que exceden la facultad del empleador y que ciertamente no pueden caer dentro de su responsabilidad. La disponibilidad de drogas, por ejemplo, es una cuestión que atañe a la autoridad antes que al empleador. Con todo, hay algunas cosas que sí puede hacer el empleador. La más importante de estas es considerar la dimensión de salud, antes que criminal, del uso de sustancias. Esto permitirá que el abordaje sea más completo e íntegro que una mera persecución penal. Con todo, si el empleador advierte el desarrollo de alguna conducta ilícita relevante en materia de drogas nada obsta a que pueda denunciar dicha situación a la autoridad.

b) EL USO DE SUSTANCIAS PUEDE PRODUCIR RIESGOS AL INTERIOR DE LA FAENA Y EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Aunque el consumo de sustancias no está sancionado penalmente en Chile (sí su posesión y otro tipo de actividades) en concreto, este puede considerarse como parte de la vida privada de un trabajador. Sin embargo, la evidencia científica es consistente al señalar que las sustancias psicoactivas producen alteraciones a las capacidades físicas y psíquicas de las personas. El empleador, por tanto, no puede desatender una situación de consumo al interior de la empresa o próximo en el tiempo, cuando dicho consumo afecte en alguna parte el desarrollo normal de la faena, ya sea porque reduce la productividad del trabajador usuario de drogas o porque impacta en la seguridad de la faena. El uso del reglamento intraempresarial para precaver riesgos de higiene y seguridad es aplicable a las situaciones de consumo, aunque, como se verá más adelante, deben considerarse algunas particularidades.

c) EL DEBER DEL EMPLEADOR DE PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DEBE SIEMPRE CONSIDERARSE.

Los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo establecen un deber general de protección que incluyen varias responsabilidades del empleador: 1. Obligación de tomar medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores; 2. Deber de informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales; 3. Mantenimiento de las condiciones adecuadas de higiene y seguridad de la faena; 4. Mantenimiento de los implementos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; 5. Prestar o garantizar lo necesario para que en caso de accidente o emergencia los trabajadores puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica; 6. Cuando en

el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informar a todos los trabajadores inmediatamente sobre dicho riesgo y tomar las medidas para eliminarlo o atenuarlo; 7. Deber de suspender inmediatamente la faena cuando dicho riesgo no pueda ser eliminado o atenuado.

Estos deberes ponen al empleador en una relación de directa responsabilidad sobre la seguridad de la faena y el cuidado de la salud de los trabajadores. En este sentido, considerando que el uso de sustancias al interior del trabajo puede favorecer alguna situación de riesgo para la vida y salud de sus empleados. El empleador está legítimamente amparado por este artículo para adoptar medidas en orden a precaver, eliminar y/o atenuar dichos riesgos, incluso si estos dicen relación con el consumo privado de sustancias por parte de algún trabajador.

No puede considerarse que un empleador está impedido de actuar al amparo de ley para gestionar riesgos laborales –incluidos los producidos por el consumo de sustancias– sólo porque el Código del Trabajo no regula exhaustivamente la materia del uso de drogas. Superar este escollo es una tarea que cabe a la autoridad y no puede depositarse esta carga en los hombros del empleador. La actividad patronal puede abordar el consumo de sustancias cuando este abordaje refiere a las condiciones de inseguridad que produce al interior de la empresa.

d) ¿PUEDEN APLICARSE CONTROLES?

Los controles de drogas son instrumentos que ayudan al empleador a precaver riesgos laborales y, su aplicación, aunque no está desarrollada exhaustivamente en la ley, si está implícitamente reconocida al amparo del artículo 154 del Código del Trabajo. Con todo, como ya se ha mencionado, la forma en que el artículo 154 reconoce la aplicación de los controles está lejos de ser la adecuada, de modo que el empleador debe considerar algunas materias para propender a una aplicación lícita, razonable, adecuada y necesaria de los controles y de esta forma despejar algunos reproches de juridicidad. A continuación, se enuncian las cuestiones más relevantes sobre la materia:

- **Los controles de drogas son invasivos e impactan en la privacidad del trabajador:** aunque el empleador no tenga intención de lesionar la intimidad de un trabajador, la sola aplicación de un control ya supone una intromisión a un espacio privado y sensible de una persona: su cuerpo. Esta situación acarrea una implicancia jurídica y ética que el empleador debe necesariamente considerar, esta es, el impacto producido en el derecho fundamental a la vida privada del trabajador podría ocasionar una desavenencia con el trabajador controlado. Para la adecuada gestión de la relación laboral el empleador debe favorecer

en todo momento el diálogo con el trabajador controlado y justificar razonablemente –por escrito– la aplicación del control sobre su persona.

- **¿Controlar a todos por igual?** Aunque el artículo 154 del Código del Trabajo señala que la aplicación de toda medida de control –como un examen toxicológico– debe ser general y debe garantizarse su impersonalidad, este criterio está en directa oposición a todas las recomendaciones internacionales. Lo cierto es que los organismos especializados, entre los que cabe destacar a la OIT, han señalado que el control debe ser personalizado y ajustado específicamente al trabajador controlado, lo que sugiere no aplicar controles generales como lo describe el artículo 154.

En concordancia a lo anterior y para determinar, por ejemplo, el riesgo de accidentabilidad de cada puesto de trabajo, y con ello facilitar la generalidad de la ejecución de controles, bien podrían considerarse el artículo 187 del CT, que indica que le corresponde a las Mutualidades y al Instituto de Seguridad Laboral calificar que faena es superior a las fuerzas del trabajador, o pueden comprometer su salud o seguridad⁸⁵. Adicionalmente y para desempeñarse en industrias o trabajos peligrosos, los trabajadores necesitan un certificado médico de aptitud (art. 185 y 186 del CT). Además, el empleador no puede exigir ni admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Si bien, no existe reglamentación que determine cuales son las industrias o trabajos peligrosos o insalubres, bien se podría subsanar este punto a través de un dictamen de la DT para aquellas faenas más sensibles en la temática de drogas y alcohol (como por ejemplo en transporte, construcción, industria de producción de alcoholes, trabajo en altura etc.)

Por su parte, el artículo 187 del Código señala que no podrá el empleador exigir ni admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Así, es entonces el empleador responsable de cuidar la salud y seguridad del trabajador y no exponerlo a tareas que le implique riesgos que su estado de salud o no puedo soportar.

⁸⁵ Dictamen 5415/095, Dirección del Trabajo. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-94177.html> (Junio, 2013).

El Dictamen 5415/09586 de la Dirección del Trabajo, señaló que si los organismos administradores del Seguro contra accidentes del Trabajo (Mutualidades o Instituto de Seguridad laboral) califican una faena como superior a las fuerzas del trabajador o riesgosa para la seguridad o salud del mismo, el empleador está impedido de admitirlo a laborar en la misma.

- **¿Todos los momentos son momentos idóneos para controlar?** Este punto es quizás uno de los más complejos en materia de controles. Las legislaciones más sensibles en materia de derechos humanos han recogido el criterio de que un control extemporáneo pierde su naturaleza de control y por consiguiente no puede justificarse jurídicamente su procedencia. El empleador, en este sentido, debe considerar los tiempos involucrados en la aplicación del control y de la obtención de sus resultados y como aquello se relaciona con la naturaleza de la función servida por el trabajador.

Aunque hay muchas finalidades en la indagación de estados de salud por consumo de sustancias, la más frecuente es aquella referida a determinar el *estado actual* del trabajador para desempeñar la función remunerada, ya que se asocia a daños de salud y seguridad en la empresa.

Sin embargo, al ingresar a trabajar a la empresa el empleador pudiera solicitar la aplicación de test de orina o pelo (que miden semanas o años de consumo de drogas), lo cual atentaría con el derecho a la privacidad de las personas y chocaría frontalmente con los derechos fundamentales de los trabajadores. Para este tipo de situaciones, obligatoriamente deberá definirse, a través de alguna regulación específica, aquellos cargos referidos o rubros que requieren de personas que no sean consumidores, tal como lo define hoy el código minero para conductores de maquinaria.

Por otro lado, si bajo la intención de determinar la *capacidad actual* de un trabajador se aplica un control cuyos resultados son anteriores a la función servida, el control pierde su rendimiento y ocasiona problemas éticos: no logra determinar una *capacidad actual*, por un lado, y configura una intromisión injustificada –en la medida que no cumple su cometido inicial– a la esfera privada del trabajador.

La experiencia comparada ha mostrado los buenos resultados de la fijación de *momentos* bien diseñados para el control y conocidos de

⁸⁶ Disponible <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-94177.html> (Junio, 2013)

antemano por el trabajador. En la industria del transporte, por ejemplo, suele aplicarse un control *antes* de la jornada y con resultado inmediato y controles obligatorios posteriores a un accidente. Lo que ha sido rechazado prácticamente en todo el mundo es la aplicación de controles de sustancias como condición habilitante para una entrevista de trabajo.

En este aspecto, la matriz de análisis también será importante, ya que sólo en sangre y saliva se puede identificar el consumo próximo en el tiempo.

- **¿Deben controlarse todas las sustancias?** Este es otro punto intrincado en materia de controles. Un empleador puede tener especial interés en determinar la capacidad actual de sus trabajadores y ello pasa por indagar en un listado amplio de sustancias controladas. Marihuana, cocaína, anfetaminas o calmantes suelen ser algunas de las sustancias que usualmente son controladas en el mundo laboral, pero también existen *exámenes de amplio espectro* que logran determinar la presencia en el cuerpo del trabajador de muchas más sustancias. El problema ético se presenta cuando la aplicación de un control de amplio espectro revela el consumo de sustancias para el tratamiento de enfermedades no relevantes para el desempeño laboral y que el trabajador quiere mantener legítimamente en su fuero íntimo.

El empleador puede evitar esta situación compleja detallando los cargos que requieren ser controlados por la necesidad de la faena en cuestión. De esta forma se asegura que la aplicación no indague innecesariamente en estados de salud que no guardan relación con la seguridad de la faena.

Estas consideraciones anotadas no tienen por objeto sugerir la imposibilidad de aplicar controles, sino describir las particularidades que deben ser consideradas por el empleador a fin de evitar consecuencias jurídicas problemáticas. La aplicación de controles está amparada por los artículos 184 y 154 del Código del Trabajo, y para su correcta aplicación deben considerarse las indicaciones formuladas por la Dirección del Trabajo en lo referido a que los controles deben ajustarse a la naturaleza de la relación laboral, ser adecuados y necesarios para perseguir la finalidad patronal de garantía de seguridad y, además, en términos generales deben ser proporcionales al fin patronal.

La subsunción del concepto de uso de sustancias a la categoría de *higiene y seguridad* laboral encierra algunas complicaciones. Estas complicaciones se refieren principalmente a que el concepto no es autoevidente y que el empleador deberá justificar razonablemente porqué asimila que *consumo es igual a afectación de la higiene y seguridad*. Actualmente, la legislación ha modificado esta concepción por la de *seguridad y Salud*, conforme a los lineamientos entregados por OIT. A pesar que existe una conceptualización que pudiera facilitar la inclusión del abordaje de la tematica de drogas, el fenomeno es mucho más complejo en terminos psicosociales y cuenta con particularidades que obliga a que los empleadores se enfoquen en su abordaje de manera específica.

Para la implementación de medidas de prevención, el marco normativo, se encuentra bien desarrollado, y las acciones que pueda realizar el empleador no distan de las que actualmente se realiza para otros temas. Sin embargo, para la ejecución de controles es necesario que se realice un diseño particular que tenga en cuenta ciertos aspectos a desarrollar, estos se definen a continuación:

- **Reglamentos intraempresariales:** los reglamentos que refieren a las condiciones de higiene y seguridad y a las prohibiciones a que están sujetos los trabajadores son suficientes para fijar contenidos de controles y programas de prevención. El diálogo con los trabajadores es indispensable para diseñar prohibiciones, procedencia de controles y disponibilidad de programas de prevención y tratamiento. La redacción de los reglamentos no puede ser resorte único y exclusivo del empleador. Las recomendaciones de la OIT y la experiencia comparada (véase el caso uruguayo) sugieren la necesidad del diálogo social entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes. El diálogo bipartito se constituye como el camino de mayor éxito en las experiencias internacionales, por lo que se recomienda generar las instancias en cualquier tipo de empresa o rubro, independiente de las facultades que por ley se dispongan al empleador. Este punto ha sido desarrollado en capítulo anterior y se desarrollará en detalle en el producto 4.

El contenido de programas y controles debe ser latamente desarrollado e informado a los trabajadores. No basta simplemente establecer prohibiciones genéricas de consumo de sustancias. Es necesario que se establezcan, a lo menos: 1) la finalidad de los controles; 2) los sujetos controlados; 3) las sustancias controladas en cada caso; 4) la descripción de los procedimientos; y, 4) los derechos y facultades que tienen los trabajadores y empleador frente al control.

- **Consentimiento y voluntariedad:** dado que los controles suponen un impacto en la esfera privada de un trabajador no debe perderse de vista la Ley N° 19.628 sobre Vida Privada. El tratamiento de datos sensibles de salud sólo puede proceder cuando el titular de los datos lo autoriza o consiente en ello. En este sentido, salvo cuando la ley establece la obligatoriedad de los controles, como en el caso aeronáutico, el principio general es el criterio del consentimiento y la voluntariedad del trabajador. El empleador puede procurar definir cuidadosamente la necesidad del control en el contrato de trabajo y otros documentos integrantes de la relación laboral, pero aún en esos casos un trabajador podría negarse a la aplicación de un control. El trabajador, sin embargo, arriesgaría sanciones debido al incumplimiento contractual.

Fuera de lo estrictamente contractual, la experiencia comparada muestra que un empleador puede legítimamente procurar que un trabajador renuente a la aplicación del control no preste servicios mientras no demuestre razonablemente que está fuera de toda sospecha de consumo de sustancias.

En lo relativo a los programas de prevención el criterio es similar, es decir, la voluntariedad del trabajador es preponderante. Con todo, no debe perderse de vista que la OIT ha señalado expresamente que el trabajador está obligado a colaborar con el empleador en la disminución de riesgos laborales, de modo que si dicho programa se considera necesario para la finalidad de reducción de riesgos, accidentes y enfermedades, la voluntariedad del trabajador debe ser balanceada con la finalidad patronal perseguida a través del programa de prevención. Así las cosas, un trabajador que se niegue a la participación en el programa podría ser legítimamente requerido por su empleador para solicitarle su asistencia.

- **Diálogo y negociación entre empleador y trabajadores:** todos los problemas derivados del consentimiento y voluntariedad de controles y programas pueden ser adecuadamente precavidos si se mantiene un constante diálogo al interior de la empresa. Los estándares internacionales recomiendan la permanente comunicación e información entre empleador y trabajadores y aquello también es aplicable en materia de aplicación de controles. En este sentido, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se muestra como una instancia suficiente para que trabajadores y empleador puedan sostener un robusto diálogo sobre aquello que parece relevante para la

seguridad de la faena y pueda acordarse la procedencia de controles. De esta forma, los trabajadores que enfrentan un control toxicológico lo conocen de antemano y han tenido posibilidad de expresar su opinión sobre éste, lo que ayuda a reducir los eventuales conflictos laborales en materia de infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

Este caso también puede ser abordado desde la negociación colectiva como mecanismo social bipartito. Se concibe ésta en cuanto procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con una o más organizaciones sindicales de su empresa, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo. Este mecanismo no debe ir dirigido a negociar la legalidad de los controles, ya que no son concebidos para limitar la facultad del empleador en la administración de la empresa, sino que más bien deben procurar establecer las condiciones y efectos de los procesos de control.

Las materias a discutir en este escenario, están facultadas por ley y son todas aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las condiciones comunes de trabajo, que incluirían los mecanismos de prevención y control, la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores que por condición de consumo requieran de reubicación de sus labores, mecanismos de solución de controversias para casos que deriven de la implementación de estos mecanismos de control y finalmente para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo (código del trabajo, Art 219)

f) CONTROLES DE DROGAS: ADMISIBLES

La Dirección del Trabajo ya ha confirmado la procedencia de controles de drogas al interior de la empresa, y aunque su interpretación adolece de algunos defectos que se han reseñado, el empleador no debe perder de vista que el criterio primario de admisibilidad de los controles ya está asentado. Por tanto, guiándose sobre lo ya expresado por la Dirección del Trabajo el empleador está facultado para aplicar controles de drogas. ¿Qué requisitos jurídicos deben cumplir dichos controles?

1. **El control debe cumplir una finalidad patronal legítima.** La legitimidad puede ser construida si el empleador aduce un motivo razonable para controlar a sus empleados. Usualmente el motivo más evidente es el cuidado de la salud y seguridad de la faena, aunque, huelga decir, el uso de este concepto obliga a que el empleador justifique extensamente porqué entiende que la seguridad se compromete cuando hay consumo al

interior de la empresa. Lo anterior se justifica en lo ya expuesto en el primer informe entregado por parte de la consultora.

2. **El control debe ser idóneo, adecuado o apto para lograr la finalidad patronal.** Este requisito se relaciona con la provisión del artículo 154 del Código del Trabajo y que ha sido reiterado por la propia Dirección del Trabajo en lo relativo a que el control debe adecuarse a la naturaleza de la relación laboral. En este caso, el empleador debe justificar que el control cumple el objetivo de lograr la finalidad patronal propuesta. En este caso no debe perderse de vista, entonces, los momentos para la aplicación de los controles, pues, como se ha indicado, un control extemporáneo que no logra dar cuenta del estado actual de capacidad del trabajador difícilmente podría considerarse como un control efectivo.
3. **El control debe ser necesario para la finalidad patronal.** El empleador debe justificar que no existe otro medio menos lesivo de la intimidad del trabajador para cumplir con la finalidad aducida. Aquí cobra especial importancia la idea de los controles personalizados y específicamente diseñados para ciertos cargos. El empleador debe procurar que el control sea respetuoso de la dignidad del trabajador y aquello incluye no indagar innecesariamente en estados de salud que no guardan relación con la finalidad patronal.
4. **Por último, el empleador debe procurar que el control sea proporcional,** es decir, que la afectación a los derechos fundamentales del trabajador controlado se corresponde con la importancia de la finalidad patronal perseguida.

En este examen jurídico del control, el empleador no debe perder de vista la obligación de informar a todos los trabajadores que su finalidad patronal es legítima en la medida que se relaciona con el deber general de protección del artículo 184 del Código del Trabajo. En consecuencia, no es aconsejable que el empleador justifique la procedencia de los controles en meras preferencias o voluntariedades que no se relacionen con la faena ni con sus aspectos más sensibles.

VIII) CONCLUSIONES:

Este informe jurídico de normativa comparada ha tenido por finalidad entregar una perspectiva general sobre el tratamiento jurídico del uso de sustancias en espacios de trabajo y, en particular, mostrar los ribetes jurídicos más complejos en materia de controles de sustancias. Para esto se ha realizado un examen comparativo de 5 sistemas jurídicos, describiéndose lo medular de cada uno de estos sistemas tanto a nivel normativo como institucional. Dada la complejidad de la materia, TConsulting hace presente que el estudio de normativa comparada ha tenido por objeto entregar una revisión panorámica sobre la materia, de modo que se ha dado preferencia al análisis de los aspectos jurídicos más relevantes y compartidos a nivel internacional.

En primer lugar, los resultados del presente informe permiten concluir que hay bastantes puntos de conexión entre las diferentes legislaciones estudiadas:

- 1) Hay un consenso general en todas las legislaciones en torno a la importancia de considerar el derecho a la honra y a la privacidad del trabajador como parte del diseño jurídico sobre modelos de control de sustancias en espacios laborales.
- 2) En el derecho comparado los empleadores cuentan con herramientas suficientes para controlar el uso de sustancias de los trabajadores y aquello puede lograrse equilibradamente respetando los derechos de los trabajadores y resguardando la seguridad de la faena.
- 3) Los organismos internacionales han recomendado estándares que son muy factibles de lograr en relación con la participación conjunta de empleadores y trabajadores. Destaca el caso alemán, que ha logrado incorporar la coparticipación de trabajadores y empleadores en la implementación de controles de sustancias.
- 4) Muchas de las legislaciones estudiadas contemplan perspectiva de cuidado sanitario, discapacidad y medidas antidiscriminación en favor de los trabajadores sometidos a control de sustancias. Chile no cumple en la actualidad con este estándar.
- 5) Los países estudiados, salvo el caso de Estados Unidos, no suelen entregar completa autonomía al empleador para determinar la procedencia de controles de drogas.
- 6) En la mayoría de las legislaciones estudiadas se ha identificado la *peligrosidad* de la actividad del transporte, lo que ha permitido establecer

controles más rigurosos respecto de estos trabajadores. Aquello se ha logrado, sin embargo, con pleno respeto a sus derechos fundamentales.

En segundo lugar, los estándares internacionales sobre la materia, fijados en convenciones y reiterados por organismos internacionales, destacan en dos aspectos: hay una consideración especial por la dimensión de salud de los trabajadores usuarios de sustancias, por una parte, y hay una preferencia por relevar la necesidad del diálogo social en los sectores productivos a fin de generar relaciones laborales saludables que permitan soslayar los aspectos más problemáticos de la aplicación de controles toxicológicos. Cobran especial importancia las recomendaciones de la OIT derivadas de los Convenios 155 y 187 y la experiencia uruguaya que ha avanzado en la promulgación de un decreto regulador del procedimiento de aplicación de controles que, al mismo tiempo, entrega espacio a los sectores productivos para dialogar y aprobar sus propias directrices que suplementen el procedimiento previsto por el decreto, y, por otra parte, incorpora la obligatoriedad del diálogo social multinivel entre autoridad, trabajadores y empleadores para el logro de la seguridad, higiene y salud laboral.

En el caso chileno se ha hecho un examen crítico sobre la legislación actual. Las normas chilenas no se acercan al estándar advertido en la legislación comparada y en los estándares internacionales, que cuentan con sistemas más desarrollados y robustos sobre la materia. Partiendo desde la base del problema, Chile no cuenta con una Estrategia Nacional de Drogas actualizada que permita orientar las decisiones públicas y privadas hacia un horizonte de cuidado de la salud de los trabajadores. Se advierte que el Código del Trabajo no ha sido particularmente sensible a las características especiales del fenómeno del uso de sustancias en espacios laborales, no obstante las directrices de la Dirección del Trabajo así como la aplicación práctica dada por los Tribunales de Justicia, han ido estableciendo cierto estándar respecto de la normativa interna de la Empresa.

Dicho lo anterior, el sistema chileno cuenta con herramientas para que los empleadores puedan gestionar el consumo de drogas al interior de la empresa. Tiene especial importancia en este caso, el deber general del empleador de cuidado de salud de los trabajadores del artículo 184. Al amparo de este artículo puede justificarse la aplicación de controles de drogas cuando estos aparecen como legítimos, idóneos, necesarios y proporcionales a la finalidad de resguardo de la seguridad y salud laboral. Con todo, es forzoso mencionar que el artículo 154 del Código del Trabajo que reconoce la facultad patronal de control al interior de la empresa está lejos del estándar internacional y comparado recomendable. TConsulting considera necesario mencionar que el control de sustancias necesita de una regulación específica distinta de la regulación genérica del artículo 154 del Código del Trabajo, pues tal y como está, la aplicación de este artículo en materia de uso de sustancias podría favorecer desacuerdos laborales profundos.

Amén de las deficiencias técnicas de la normativa laboral, que puede tener alguna relevancia competencial para los operadores del sistema laboral chileno, el empleador puede aplicar controles de drogas y para ello se ha entregado un capítulo VI en donde se describen y desarrollan herramientas para la gestión jurídica del uso de sustancias en espacios laborales.

IX) ANEXOS

ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO (ESPAÑA)

«ANEXO VIII

Contenido del consentimiento informado para toma de muestras biológicas para detección de consumo de alcohol, drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas

D./D.a

..... con
N.I.F. n.o.....

Declaro que estoy informado de que se va a proceder a realizar una toma de muestras biológicas para detección de consumo de alcohol, drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas, que se detallan más adelante, y conforme a la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre, conozco el alcance de un resultado positivo.

Doy mi consentimiento para que, en el día de la fecha:/...../....., se me practiquen las pruebas analíticas que a continuación se reseñan:

- Alcoholimetría (medición de alcohol en aire espirado).*
- Alcoholemia (medición de alcohol en sangre).*
- Análisis en orina para detección de drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas.*
- Análisis de saliva-fluido oral para detección de drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas.*
- Análisis de sangre para detección de drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas.*
- Otras matrices a especificar por el facultativo.*

Para detección de posible consumo de alcohol, drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas, con motivo de:

- Incidente o Accidente.*
- Reconocimiento según OM FOM 2872/2010, de 5 de noviembre.*
- Controles aleatorios para la detección de alcohol, drogas de abuso y sustancias psicoactivas.*

*El médico/el personal autorizado
trabajador*

para aplicar el control

El solicitante/El

Firma

Firma

La información reflejada en este cuestionario es estrictamente confidencial, en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de

datos de carácter personal; en cualquier momento, el firmante podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos, para lo cual deberá dirigirse al Centro.

De conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos, el firmante consiente expresamente la inclusión de los datos resultantes de su participación en la toma de muestras biológicas en un fichero de datos personales bajo la responsabilidad del Centro.

Se informa que, de acuerdo a la Orden FOM 2872/2010, artículo 66, los centros de reconocimiento médico de personal ferroviario deberán proporcionar a la autoridad responsable de la seguridad ferroviaria cuanta información relacionada con la evaluación de la capacidad psicofísica de personal ferroviario le sea requerida como consecuencia de las actuaciones de inspección, entre ellos los resultados de las pruebas de detección de consumo de alcohol, drogas de abuso u otras sustancias psicoactivas.

D./D.a

*..... con
N.I.F. n.o*

NO DOY el consentimiento para realizar las pruebas objeto de este documento y conozco el alcance de la no realización de las mismas.

La negativa a la realización de las pruebas conlleva la consideración como NO APTO del correspondiente reconocimiento psicofísico, y, en su caso, podría suponer el inicio de un procedimiento sancionador conforme a lo establecido en la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del sector ferroviario» (Orden FOM/2872/2010, p. 89-90).

ANEXO 2: DETALLE DE NORMATIVA COMPARADA DE AUSTRALIA

REGULACIÓN	DESCRIPCIÓN
COMMONWEALTH	
Navigation Act 1912 <i>Ley de Navegación de 1912</i>	Sect 186F: sobre abuso de alcohol y otras drogas , esboza las sanciones por abuso de alcohol y otras drogas para pilotos certificados que estén bajo la influencia del alcohol y drogas, mientras están a bordo de una nave al grado de incapacitar su capacidad para desempeñar sus deberes.
Explosives Areas Regulations 2003 <i>Regulaciones de Áreas Explosivas de 2003</i>	Reg 16 sobre personas bajo la influencia de alcohol y drogas establece que “una persona que está bajo la influencia de alcohol o una droga no debe estar cerca o en una parte de un área de explosivos de la Mancomunidad de Naciones en donde los explosivos estén siendo operados”
Australian Federal Police Act 1979 <i>Ley de Policía Federal Australiana de 1979</i>	Esbozo del procedimiento de las prácticas de control de la Policía Federal australiana sobre trabajadores o miembros especiales para alcohol y drogas prohibidas en lo relativo a recolección de muestras de aliento o corporales. Sect 40M: Controles generales. Sect 40N: Después de incidentes específicos.
Australian Federal Police (Discipline) Regulations 1979 <i>Regulaciones de Disciplina de la Policía Federal de Australia de 1979.</i>	Reg. 10: establece que la designación de un miembro de la policía federal australiana no podrá realizarse cuando exista un consumo de alcohol o uso de drogas que conviertan al individuo como no apto para el cumplimiento del deber. Incluye restricciones sobre consumo de alcohol y uso de drogas mientras esté en funciones y la entrada a locales de entretenimiento mientras se usa el uniforme.
VICTORIA	
Occupational Health and Safety (Mines) Regulations 2002 <i>Regulaciones de Seguridad y Salud Laboral (Minería) de 2002</i>	Reg 306 sobre alcohol y drogas esboza el desarrollo de un programa que incluye estrategias sobre la introducción de medidas de control en torno a la presencia y uso de alcohol y drogas en la mina durante horas laborales, y estrategias de medidas básicas de seguridad para personas que están bajo la influencia de alcohol y/o drogas en la mina. Reg 501 sobre los deberes de los trabajadores en todas las minas esboza el listado de deberes para los trabajadores e incluye que ellos no deben entrar o permanecer en una mina se están agudamente afectados por alcohol y drogas.
Rail Safety Act 2006 <i>Ley de Seguridad Ferroviaria de 2006</i>	Parte 6 sobre Controles de alcohol y otras drogas para trabajadores de seguridad ferroviaria esboza los requisitos para el control y las sanciones de su uso.
Road Safety Act 1986 <i>Ley de Seguridad Vial de 1986</i>	Parte 5 sobre ofensas que involucran alcohol y otras drogas esboza los requisitos para la aplicación de controles y las sanciones de su uso.
Marine Act 1988 <i>Ley Marina de 1988</i>	Sect 28 sobre ofensas que involucran alcohol y otras drogas esboza las condiciones por las cuales una persona podría ser culpable de una ofensa en relación a operar un buque bajo la influencia de alcohol u otras drogas.
NEW SOUTH WALES	
Rail Safety Act 2002 <i>Ley de Seguridad Ferroviaria de 2002</i>	Sect 42 sobre Trabajadores Ferroviarios – Alcohol u otras Drogas esboza la preparación e implementación de un programa de drogas y alcohol para trabajadores ferroviarios.
Police Act 1990 <i>Ley de Policía de 1990</i>	Sect 211A sobre Pruebas de oficiales de policía por alcohol y drogas prohibidas detalla los procedimientos de prueba de análisis para aliento y orina o de cabello, ya sea en una forma dirigida o aleatoria.

<p>Rail safety (Drug and alcohol Testing) Regulation 2003</p> <p><i>Regulación de Seguridad Ferroviaria (control de Drogas y alcohol) de 2003</i></p>	<p><i>Esboza los procedimientos de control y los programas para trabajadores ferroviarios.</i></p>
<p>Passenger transport (drug and alcohol testing) Regulation 2004</p> <p><i>Regulación de transporte de pasajeros (pruebas de drogas y alcohol) de 2004</i></p>	<p><i>Demarca los procedimientos de prueba y los programas para trabajadores del transporte de pasajeros.</i></p>
<p>Road Transport (Safety and Traffic Management) Act 1999.</p> <p><i>Ley de Transporte de Caminos (Seguridad y Gestión de Tráfico) de 1999.</i></p>	<p><i>Part 2 sobre ofensas que involucren conducción bajo la influencia del alcohol u otras drogas es bossa los procedimientos y sanciones para la conducción bajo la influencia del alcohol y otras drogas incluyendo la aplicación de controles de alcohol (modificada en el año 2006 para incluir las pruebas para drogas ilícitas). Los vehículos incluyen cualquier vehículo sobre ruedas, vehículo de motor pesado sobre cierto tonelaje, autobús, taxi.</i></p>
<p>Marine Safety Act 1998</p> <p><i>Ley de Seguridad Marina de 1998</i></p>	<p><i>Sect 23 sobre operación de buques bajo la influencia de alcohol u otras drogas detalla las sanciones para cualquier persona que opere un buque bajo la influencia de drogas o alcohol, incluyendo las obligaciones de capitán del buque en torno a miembros de su equipo que operan buques bajo la influencia de drogas o alcohol.</i></p>
<p>Mines Inspection General Rule 2000</p> <p><i>Regla General de Inspección de Minas de 2000</i></p>	<p>División 2 – Condición física para el trabajo: Cláusula 31 sobre procedimiento requerido para asegurar condición física para el trabajo detalla el requerimiento de un procedimiento para determinar la aptitud física para el trabajo, incluyendo provisiones para personas afectadas por el uso de alcohol y drogas. Cláusula 31 sobre alcohol y drogas esboza la prohibición de poseer o consumir alcohol y drogas en una propiedad minera, la prohibición de beber alcohol o tomar drogas antes del trabajo, y los procedimientos para remover personas afectadas por el alcohol o drogas y para aplicar pruebas de control de alcohol y drogas.</p>
QUEENSLAND	
<p>Workplace Health and Safety regulations 1997</p> <p><i>Regulaciones de Salud y Seguridad en espacios de trabajo de 1997</i></p>	<p>Sect 160 El contratista principal debe preparar un plan de seguridad de construcción. Esboza la preparación de un plan de seguridad de construcción y su contenido, incluyendo que un individuo no debe consumir alcohol en el sitio de trabajo (sin mención de otras drogas).</p>
<p>Mining and Quarrying Safety and Health Regulation 2001</p> <p><i>Regulación de Seguridad y Salud de explotación minera de 2001</i></p>	<p>Sect 84 sobre alcohol y drogas establece que un individuo no desempeñar operaciones bajo la influencia del alcohol u otras drogas, y no debe consumir alcohol en la mina salvo en el lugar designado.</p>
<p>Transport Operations (Road Use Management) Act 1995</p> <p><i>Ley de Operaciones de Transporte (Gestión de uso de caminos) de 1995</i></p>	<p>Sect 79 sobre conducción bajo la influencia de licor o drogas o con concentración sancionada de alcohol en la sangre o de aliento, establece que cualquier persona que conduce bajo la influencia de alcohol u otras drogas, está a cargo o enciende un vehículo motorizado, tranvía, tren o buque será culpable de una ofensa y responsable de una pena.</p>
TASMANIA	
<p>Workplace Health and Safety Act 1995</p> <p><i>Ley de Salud y Seguridad en espacios de trabajo de 1995</i></p>	<p>Sect 19 sobre consumo de alcohol y drogas, establece que una persona no debe estar, por motivo de consumo de alcohol o drogas, en un estado que pueda poner en riesgo a si misma o a otras personas.</p>

Workplace Health and Safety Regulations 1998 <i>Regulaciones de Salud y Seguridad de 1998</i>	Reg 26 sobre drogas y tabaquismo en lugares de trabajo , establece que un trabajador no debe consumir drogas o alcohol en un lugar de trabajo, y permite remover a una persona bajo los efectos de sustancias y establecer áreas libres de tabaco.
Dangerous Goods (General) Regulations 1998 <i>Regulaciones de Materiales Peligrosos de 1998</i>	Reg 71 sobre restricciones de detonaciones , establece que una persona no debe componer una carga explosiva si esa persona está fumando o bajo la influencia de alcohol u otras drogas.
Police Services Act 2003 <i>Ley de Servicios de Policía de 2003</i>	Sect 50 sobre pruebas de alcohol y drogas , establece los procedimientos para someter a un control de drogas y alcohol y en cuáles circunstancias esto está permitido.
Road Safety (Alcohol and Drugs) Act 1970 <i>Ley de Seguridad Vial (Alcohol y drogas) de 1970</i>	Esboza los procedimientos y penas para conducción bajo la influencia del alcohol y otras drogas incluyendo la aplicación de controles de alcohol.
Rail Safety Act 1997 <i>Ley de Seguridad Ferroviaria de 1997</i>	Sect 29 sobre trabajadores ferroviarios , establece que los trabajadores no deben desempeñar trabajos críticos de seguridad mientras tiene una concentración sancionada de alcohol en la sangre o mientras está bajo la influencia de drogas.
Rail Safety Regulations 1999 <i>Regulaciones de Seguridad Ferroviaria de 1999</i>	Reg 9 sobre trabajadores ferroviarios – alcohol y drogas , esboza los procedimientos para pruebas y el límite de la concentración de alcohol para empleados que desempeñan trabajos de seguridad ferroviaria.
SOUTH AUSTRALIA	
Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 <i>Ley de Salud Laboral, Seguridad y Bienestar de 1986</i>	Sect 21 sobre otros deberes , delinea las responsabilidades de los trabajadores incluyendo que ellos no deben poner a si mismos o a otros en riesgo debido al consumo de alcohol u otras drogas.
Occupational Health, Safety and Welfare Regulations 1995 <i>Regulaciones de Salud Laboral, Seguridad y Bienestar de 1995</i>	Reg 1.2.2 sobre trabajadores , establece que los trabajadores no deben poner a si mismos o a otros en riesgo debido al consumo de alcohol u otras drogas. Quien infrinja esta norma incurrirá en una sanción.
Harbors and Navigation Act 1993 <i>Ley de Puertos y Navegación de 1993</i>	División 4 sobre alcohol y otras drogas , esboza los requerimientos sobre los límites de alcohol y drogas y los procedimientos para pruebas de alcohol y otras drogas.
Rail Safety Act 1996 <i>Ley de Seguridad Ferroviaria de 1996</i>	Sect 30 sobre empleados ferroviarios , establece que los trabajadores no deben desempeñar trabajos críticos de seguridad mientras tienen una concentración sancionada de alcohol en la sangre o mientras están bajo la influencia de drogas.
Rail Safety Regulations 1998 <i>Regulaciones de Seguridad Ferroviaria de 1998</i>	Programa 1 sobre trabajadores ferroviarios – alcohol y Drogas – procedimientos de prueba y requerimientos , establece requerimientos para pruebas aleatorias y de otro tipo para alcohol y drogas.
Road Traffic (Miscellaneous) Regulations 1999 <i>Regulaciones de Tráfico Vial (Misceláneo) de 1999</i>	Parte 2 sobre conducción y consumo de alcohol y drogas , establece los requerimientos sobre los límites de alcohol y drogas y los procedimientos para pruebas de alcohol y drogas.

<p>Passenger Transport Regulations 1994</p> <p><i>Regulaciones de Transporte de Pasajeros de 1994</i></p>	<p>Parte 4 sobre comportamiento de conductores y asuntos generales de pasajeros, establece que los conductores no están autorizados a tener ningún tipo de concentración de alcohol en la sangre o consumir drogas o alcohol mientras están en funciones.</p>
<p>AUSTRALIAN CAPITAL TERRITORY</p>	
<p>Road Transport (Alcohol and Drugs) Act 1977</p> <p><i>Ley de Transporte Vial (Alcohol y Drogas) de 1977</i></p>	<p><i>Esboza los procedimientos de control y programas para trabajadores de transporte de caminos.</i></p>
<p>NORTHERN TERRITORY</p>	
<p>Northern Territory Rail Safety Regulations</p> <p><i>Regulaciones de Seguridad Ferroviaria de Northern Territory</i></p>	<p>Parte 7 sobre pruebas de alcohol y drogas, establece las circunstancias y procedimientos por los cuales un trabajador ferroviario puede ser consultado para someterse una prueba de drogas y alcohol.</p>
<p>Traffic Act 2005</p> <p><i>Ley de Tráfico de 2005</i></p>	<p>Parte V sobre conducción bajo la influencia o intoxicación de licor o drogas, esboza los requerimientos en torno a los límites de alcohol y drogas y los procedimientos para pruebas de alcohol y otras drogas.</p>
<p>Work Health Act 1986</p> <p><i>Ley de Salud del Trabajo de 1986</i></p>	<p>Sect 60 sobre exclusión de compensación respecto de ciertos accidentes de viaje, establece que un trabajador no tiene derecho a compensación respecto de una lesión sufrida mientras conducía un vehículo motorizado luego de haber consumido alcohol o mientras estaba bajo la influencia de una droga.</p>
<p>WESTERN AUSTRALIA</p>	
<p>Explosives And Dangerous Goods (Dangerous Goods Handling and Storage) Regulations 1992</p> <p><i>Regulaciones de Explosivos y Materiales Peligrosos (Gestión de Materiales Peligrosos y Almacenamiento) de 1992</i></p>	<p>Reg 4.24 sobre personas bajo la influencia de alcohol o drogas, demarca que una persona que está bajo la influencia de drogas o alcohol no debe estar ni permanecer depósito de paquetes o bultos.</p>
<p>Fire Brigades Regulation 1943</p> <p><i>Regulación de Bomberos de 1943</i></p>	<p>Reg 133 sobre requerimientos de conducta, establece que los miembros del cuerpo de bomberos no deben beber licor intoxicante dentro de la estación.</p>
<p>Mines Safety and Inspection Regulation 1995</p> <p><i>Regulación de Seguridad Minera e Inspección de 1995</i></p>	<p>Reg 4.7 sobre licores intoxicantes y drogas, establece que una persona, sea o no un empleado, no debe estar dentro o sobre cualquier mina mientras está agudamente afectado por alcohol o drogas, y los supervisores pueden conducir a una persona a retirarse si en su opinión esa persona está agudamente afectada. También establece que un empleado debe cumplir con el requerimiento y además no debe tener alcohol o drogas en su posesión o consumir estas sustancias mientras está en la mina.</p>
<p>Rail Safety Act 1998</p> <p><i>Ley de Seguridad Ferroviaria de 1998</i></p>	<p>Parte 3 sobre medidas y estándares de seguridad, establece que los trabajadores ferroviarios que realizan funciones de seguridad ferroviaria mientras están bajo la influencia de alcohol o drogas cometen una ofensa y son sujetos de sanción.</p>
<p>Road Traffic Act 1974</p> <p><i>Ley de Tráfico Vial de 1974</i></p>	<p>Sect 63 sobre conducción bajo la influencia de alcohol, establece que es una ofensa (hecho punible) operar un vehículo bajo la influencia de alcohol u otras drogas al grado de ser incapaz conducir o de tener un control apropiado del vehículo (vehículo incluye implementos agrarios, taxis y vehículos con capacidad para transportar a 12 o más pasajeros).</p>

ANEXO 3: TRANSCRIPCIÓN DE RECOMENDACIONES OIT

Obligaciones, derechos y responsabilidades generales. 2.1. Obligaciones generales de las autoridades competentes. 2.1.1. La legislación y la política nacionales relativas a la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo deberían establecerse tras consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con expertos. 2.1.2. La autoridad competente debería acopiar, mantener al día y publicar estadísticas de los accidentes en los que se haya determinado que el consumo de alcohol o de drogas ha sido uno de los factores. 2.1.3. Basándose en las conclusiones de las investigaciones y en los datos estadísticos sobre los accidentes relacionados con el consumo de alcohol o de drogas, la autoridad competente debería adoptar las medidas siguientes para prevenir, reducir y tratar más eficazmente estos problemas en el futuro: a) formular recomendaciones apropiadas para introducir cambios en la estructura normativa; b) ofrecer información y asesoramiento técnico a las diversas empresas sobre la manera de tratar estos problemas; c) preparar monografías y otras publicaciones sobre la manera de prevenir los accidentes relacionados con el consumo de alcohol o de drogas lícitas o ilícitas en las diversas industrias, ramas de actividad, estructuras de producción y categorías de ocupaciones expuestas particularmente a este riesgo. 2.1.4. En los reglamentos y las leyes elaborados por las autoridades competentes los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud y, por consiguiente, tratarse, sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar dentro del alcance de los servicios de salud (públicos o privados), según corresponda y sea factible. Los servicios de asistencia, tratamiento y rehabilitación constituyen elementos importantes en este ámbito. 2.1.5. La autoridad competente debería velar por que se cumplan la legislación y los reglamentos aplicables al consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo por medio, por ejemplo, de inspecciones en el mismo, y adoptar medidas apropiadas para cerciorarse de que se apliquen esas leyes y reglamentos. 2.1.6. La autoridad competente debería facilitar información y asesoramiento técnicos a los empleadores y a los trabajadores respecto de los medios más eficaces para cumplir con las leyes y reglamentos aplicables al consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo.

2.2. Obligaciones y derechos generales de los empleadores. 2.2.1. De conformidad con la legislación y los reglamentos en vigor, los empleadores deberían garantizar buenas condiciones de seguridad y de salud en el lugar de trabajo y adoptar medidas apropiadas, incluida una política global en materia de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, para prevenir los accidentes y proteger la salud de los trabajadores. 2.2.2. Los empleadores también deberían respetar estrictamente las leyes y reglamentos, además de los relativos a la seguridad y salud en el trabajo, aplicables al consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo. 2.2.3. Los empleadores deberían proceder de acuerdo con buenas prácticas administrativas, adoptar prácticas de empleo equitativas, organizar el trabajo de manera satisfactoria y obrar constantemente para crear un medio ambiente de trabajo que no cause estrés, ni exija esfuerzos físicos o mentales excesivos. 2.2.4. Los empleadores deberían adoptar medidas como, por ejemplo, la difusión de información, la enseñanza, la formación y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para eliminar los problemas vinculados al consumo de alcohol o de drogas en el lugar de trabajo. 2.2.5. Los empleadores deberían tener el derecho de adoptar medidas apropiadas respecto de los trabajadores que tienen problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas que afecten o puedan afectar con cierta probabilidad la ejecución de sus tareas. 2.2.6. Los empleadores deberían colaborar con las autoridades si hay suficientes motivos para sospechar que se están llevando a cabo actividades con drogas ilícitas en el lugar de trabajo. Sin embargo, debería reconocerse que los empleadores no disponen de los medios necesarios para actuar como representantes de la ley y que carecen de formación y calificaciones en la materia. Por consiguiente, si bien los empleadores, al igual que los demás ciudadanos, tienen la obligación de colaborar con las autoridades encargadas de la aplicación de la legislación, no deberían tener la obligación adicional de reemplazarlas ni de adoptar medidas para actuar en nombre de ellas con el fin de que se apliquen las disposiciones de la legislación relativas a las drogas ilícitas. 2.2.7. Los empleadores deberían establecer un sistema para asegurar que se respete el carácter confidencial de toda la información que les faciliten en lo que atañe a los problemas relacionados con el

consumo de alcohol o de drogas. Habría que comunicar a los trabajadores las excepciones a esta regla, debidas a razones jurídicas o de ética profesional. 2.2.8. Al elaborar las directrices y disposiciones aplicables al alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, los empleadores deberían efectuar consultas y negociaciones con los trabajadores y sus representantes. **Obligaciones, derechos, responsabilidades.** 2.2.9. Los empleadores deberían poder consultar a profesionales competentes y utilizar sus servicios para asesorarse acerca de la elaboración y aplicación de políticas en materia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y deberían respetar la integridad de estos profesionales.

2.3. Obligaciones y derechos generales de los trabajadores y de sus representantes. 2.3.1. Los trabajadores y sus representantes deberían respetar todas las leyes y reglamentos vigentes en materia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo. 2.3.2. Los trabajadores y sus representantes deberían colaborar con el empleador para prevenir los accidentes del trabajo debidos al consumo excesivo de alcohol o al abuso de drogas. 2.3.3. Los trabajadores y sus representantes deberían colaborar con el empleador para mantener la seguridad y salud en el lugar de trabajo y señalar a la atención del empleador las condiciones que en el lugar de trabajo puedan promover, propiciar o redundar en problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas, y proponer medidas correctivas. 2.3.4. Los trabajadores y sus representantes deberían colaborar con el empleador en la elaboración de una política en materia de alcohol y de drogas. 2.3.5. Los trabajadores y sus representantes deberían acatar las directivas y los reglamentos establecidos por el empleador en materia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y participar activamente en la elaboración de esas directivas y reglamentos mediante la consulta y la negociación cuando la ley o los convenios colectivos así lo exijan. 2.3.6. Los trabajadores y sus representantes deberían colaborar y participar en los programas de lucha contra el consumo de alcohol y de drogas que el empleador establezca en beneficio de los trabajadores, y participar activamente en la elaboración de esos programas mediante la consulta y la negociación, cuando la ley o los convenios colectivos así lo exijan. 2.3.7. Los trabajadores y sus representantes deberían prestar asistencia a las personas que experimentan problemas relacionados con el alcohol y las drogas con el fin de que obtengan la ayuda necesaria para rehabilitarse. 2.3.8. Los trabajadores y sus representantes deberían tener el derecho de que se respete su intimidad y de que toda injerencia en su vida privada, por lo que atañe al consumo de alcohol o de drogas, esté limitada, sea razonable y esté justificada. 2.3.9. Los trabajadores y sus representantes deberían poder consultar a profesionales competentes y utilizar sus servicios para asesorarse acerca de la elaboración y aplicación de políticas en materia de consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y deberían respetar la integridad de estos profesionales.

PUNTO 2: DIRECTRICES PARA LA TOMA DE MUESTRAS OIT

«En la actualidad, se dispone de técnicas analíticas que ofrecen seguridad en la detección de sustancias tóxicas tanto en el aliento como en los humores y tejidos orgánicos. Entre estas sustancias están el alcohol y otras drogas. Para poder garantizar el éxito de un programa, los métodos de detección utilizados deben ofrecer la mayor seguridad y calidad, habida cuenta del objetivo de la prueba aplicada. Si bien el número de laboratorios capaces de realizar estas pruebas va en aumento, también se comprueba que en muchos países este tipo de instalaciones no existe. Por consiguiente, habría que formular una política que tenga debida cuenta de tal realidad.

Existen dos tipos de pruebas: las empleadas para detectar la presencia de una sustancia en un organismo (pruebas de despistaje) y las que se utilizan para confirmar los resultados obtenidos (pruebas de confirmación). Las primeras representan la fase inicial, rápida del proceso. Sin embargo, en caso de obtenerse un resultado positivo, es necesario aplicar el método de confirmación para verificarlo. Algunos fármacos que se recetan legalmente pueden, en determinadas circunstancias, aparecer como sustancias ilícitas, por lo que es imperativo interpretar correctamente los resultados obtenidos. Esto pone de relieve la necesidad de disponer no solamente de un equipo técnico perfeccionado, sino también de personal altamente calificado.

Hay que reconocer que las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas que existen en la actualidad requieren a veces el empleo de métodos invasores que pueden ser peligrosos o constituir una invasión de la intimidad de las personas. Por otra parte, el costo de un buen programa de pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas varía y se sabe que puede ser muy alto. Es imprescindible, por tanto, tener plenamente en cuenta estas cuestiones antes de proceder a la aplicación de un programa de pruebas toxicológicas» (OIT, 1996: 34).

PUNTO 3: CONSIDERACIONES PARA LA TOMA DE MUESTRAS OIT

Texto completo de estos criterios: «Existen cuestiones de orden jurídico y ético de fundamental importancia que hay que tener en cuenta al decidir si se administrarán pruebas toxicológicas. ¿Se justifica tomar este tipo de medidas? En caso afirmativo, ¿en qué circunstancias? Dado que las situaciones difieren de un país a otro y también de un lugar de trabajo a otro, las cuestiones de orden ético constituyen uno de los problemas más importantes que hay que resolver antes de proceder a las pruebas. Los derechos de los trabajadores al respeto de su vida privada y a la confidencialidad, equidad, autonomía e integridad física han de respetarse conforme a la legislación, la jurisprudencia, las normas y los valores nacionales e internacionales. No habrá que considerar como consumidores de droga o de alcohol a los empleados que se nieguen a someterse a las pruebas.

Al decidir sobre la necesidad de hacer las pruebas, habría que tener en cuenta el tipo de trabajo de que se trata. En algunos casos, la cuestión de la intimidad prevalece sobre la necesidad de realizar las pruebas.

Para proteger los derechos de los trabajadores, cuando las pruebas arrojen resultados positivos habrá que someterlas a un examen médico independiente. En el caso de los trabajadores cuyas pruebas arrojen resultados positivos como consecuencia de su abuso de drogas o de alcohol, habrá que animarlos a que recurran a los servicios de asesoramiento o se inscriban en un programa de tratamiento o de autoayuda, y prestarles apoyo.

Algunas legislaciones, costumbres o prácticas nacionales requieren que se tomen disposiciones respecto de los trabajadores cuyas pruebas hayan sido positivas, con el objeto de que sigan un tratamiento, se les asigne otro trabajo o se tomen otras medidas destinadas a garantizar la seguridad del empleo.

Habría que crear disposiciones específicas para demostrar que un programa puede cumplir con la legislación y las reglamentaciones nacionales vigentes. Estas reglamentaciones pueden comprender:

- la legislación sobre pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo;*
- la legislación laboral;*
- las normas relativas al secreto profesional médico.*

Las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas deben contemplarse en el marco de las cuestiones de orden moral y ético de los derechos colectivos de la sociedad y las empresas, así como de los derechos de cada persona, incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en las normas internacionales del trabajo.

Existen otros derechos que revisten importancia, como por ejemplo el derecho de elegir su propio médico, el derecho de hacerse representar, si fuera necesario, el derecho de ser informado cuando los análisis toxicológicos formen parte de un programa de despistaje anterior a la contratación y el derecho a conocer los resultados de las pruebas.

Se supone que todas las personas que participan en un trabajo tienen derechos y obligaciones que tal vez hayan sido acordados. Los programas contra el consumo de alcohol y de drogas deben adaptarse a las disposiciones acordadas para garantizar la calidad de las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, la seguridad y salud del lugar de trabajo, así como los derechos y las obligaciones del empleador (por ejemplo, la protección del interés público).

Las personas que planifican los programas deben tener presente los problemas que pueden causar las pruebas (como, por ejemplo, el riesgo de acoso o la invasión injustificada de la vida privada). Los trabajadores deben poder decidir en conocimiento de causa si aceptan someterse a las pruebas.

Por último, habría que adoptar las medidas necesarias para evitar que las pruebas tuviesen consecuencias potencialmente discriminatorias. El programa de pruebas ha de aplicarse sin discriminación, de conformidad con la legislación y las disposiciones pertinentes. En los países en que la constitución establezca el derecho al trabajo, habría que hacer lo posible por que la persona siga trabajando» (OIT, 1996: 36).

X) BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN DE MUTUALES – CADEM. (2018). Informe. Satisfacción Mutualidades. Segmento Empresas. Recuperado de: https://www.suseso.cl/607/articles-578057_archivo_01.pdf.

AUSTRALIAN SAFETY AND COMPENSATION COUNCIL. (2007). Work-related alcohol and drug use. DO: Gobierno de Australia. [En línea: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/work-related-alcohol-and-drug-use-fit-work-issue>].

BROWN, Nellie. (2010). Empleo y acomodo para personas con historiales de abuso de alcohol o drogas. Cornell University. ILR School. Employment and Disability Institute. [En línea: www.hrtips.org].

BURKE, Ashley. (5 de junio de 2017). Random alcohol, drug testing for pilots under consideration at summit. *CBC Canada*. Recuperado de <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/random-drug-and-alcohol-testing-transport-canada-workshop-1.4143791>.

CABRERO, E., POSÉ, B., LUNA, A. (2002). Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. *El abordaje de las drogodependencias en el mundo laboral. Experiencia en el sector del transporte, Vol. 5 (4)*. [165-174]. Recuperado de https://archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1303.

CANADIAN CENTRE ON SUBSTANCE USE AND ADDICTION. (2018). A review of workplace substance use policies in Canada. Strengths, gaps and key considerations. DO: Candian Centre on Substance Use and Adicction. [En línea: <https://www.ccsa.ca/review-workplace-substance-use-policies-canada-strengths-gaps-and-key-considerations>].

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE CANADÁ. (2009). Canadian Human Rights Commission Policy on Alcohol and Drug Testing. DO: Comisión de Derechos Humanos de Canadá.

COMISIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE DE AUSTRALIA. (2018). Towards a national approach to drug driving. Information paper. DO: National Transport Commission. [En línea: <https://www.ntc.gov.au/sites/default/files/assets/files/NTC-Information-paper-Towards-a-national-approach-to-drug-driving-May-2018.pdf>].

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA. (26 de julio de 1990). Americans with Disabilities Act. [ADA de 1990]. DO: U.S.C. 148, S. 222.

CONGRESO NACIONAL DE CHILE. (2 de septiembre de 2020). Código del Trabajo. [Código del Trabajo de 2020]. DO: Biblioteca del Congreso Nacional. [En línea: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>].

CONTRERAS, Pablo (2009). Poder privado y derechos. Eficacia horizontal y ponderación de los derechos fundamentales. Santiago. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA. (2019). Causa ROL 174-2019. 2 de agosto de 2019. Recuperado de: <https://www.lot.cl/articulo.php?noti=66>.

DE BORJA, F., HUETE, A., VERDUGO, M. (2014). *Una aproximación al consumo de drogas en personas con discapacidad. Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.* (8) 2 [113-122] ISSN 1887-3898.

Corte de Apelaciones de Iquique. (2018). Causal ROL 104-2018. 19 de julio de 2018, en VV.AA. (2018). Recopilación de Fallos Judiciales en Materia Laboral del año 2018. Lizama Abogados. Recuperado de: http://lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2019/07/RecopilacionDeFallos_WEB.pdf.

DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE ESTADOS UNIDOS. (2015). "What employers need to know about DOT drug and alcohol testing". Recuperado de: [https://www.transportation.gov/sites/dot.gov/files/docs/ODAPC_Employer_Guidelines_%20June 1 2015 A.pdf](https://www.transportation.gov/sites/dot.gov/files/docs/ODAPC_Employer_Guidelines_%20June%201%202015_A.pdf).

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (12 de julio de 2010). Dictamen ORD N° 3032/47. Reglamento Interno. Control de consumo de drogas y alcohol. [Dictamen N° 3032/47 de 2010]. DO: Dirección del Trabajo. Dictámenes y Normativa [En línea: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-98159.html>].

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (2 de marzo de 2018). Dictamen ORD N° 1163. Responde consultas en materia de control de drogas y alcohol al interior de la empresa [Dictamen ORD N° 1163 de 2018]. DO: Dirección del Trabajo. Dictámenes y Normativa. [En línea: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-167726.html>]

EUROPEAN MONITORING CENTRE FOR DRUGS AND DRUG ADICTION. (2017). "Germany. Country Drug Report". Recuperado de: https://www.emcdda.europa.eu/publications/country-drug-reports/2019/germany_en.

FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, Juan José (2014). "Informe ejecutivo sobre alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral". Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Recuperado de:

https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-228-informe-ejecutivo-sobre-el-consumo-de-alcohol-drogas-y-otras-sustancias-en-el-ambito-laboral.pdf.

FIGUEROA, Rodolfo. (2014). Privacidad. Santiago. Ediciones Universidad Diego Portales.

HEBERER Fromm, Buse. (2019). "Employment Law in Germany". Buse.de. Recuperado de: <https://buse.de/wp-content/uploads/2019/03/Employment-Law-in-Germany-Jan-Tibor-Lelley-RA-Buse-20190322.pdf>.

HESSE, Konrad. (2012). Escritos de Derecho Constitucional. Cruz Villalón, Pedro; Azpitarte Sánchez, Miguel (Eds.). Madrid. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

IPSOA. (2019). "Industrial Relations Law Across the World. Current legal frameworks and trends". Ed. Wolters Kluwer.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA. (2017). Causa RIT T-167-2016. 20 de octubre de 2017. Recuperado de: <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/5010/112/1514045009.pdf>.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA. (2017). Causa RIT T-26-2017. 2 de abril de 2017. Recuperado de: <https://laboral.pjud.cl/SITLAPORWEB/DownloadFile.do>.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA. (2013). Causa RIT T-39-2013. 23 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://laboral.pjud.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>.

MACDONALD, S., CSIERNIK, R., DURAND, P. ET AL. (2006). The prevalence and factors related to Canadian workplace health programs. Canadian Journal of Public Health, 97(2), 121-125.

MINISTERIO DE FOMENTO DE ESPAÑA. (2010). Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación, así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal. DO: Boletín Oficial del Estado.

MINISTERIO DE JUSTICIA DE CANADÁ. (2020). Consolidation. Canadian Centre on Substance Abuse Act. DO: Ministerio de Justicia [En línea: <http://laws-lois.justice.gc.ca>].

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA DE ESPAÑA. (2009). Real Decreto 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se regula la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo. DO: Boletín Oficial del Estado, N° 250, Sec. I.

OFICINA DEL COMISIONADO PARA LA PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA EN CANADÁ. (1990). Drug Testing and Privacy. DO: Oficina del Comisionado para la Protección de la Vida Privada en Canadá. [En línea: https://www.priv.gc.ca/en/opc-actions-and-decisions/research/explore-privacy-research/archived/02_05_12/#heading-007-2].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1981). Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. N° 155. DO: Organización Internacional del Trabajo. [En línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1996). “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”. Ed. Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004): NEUROCIENCIA DEL CONSUMO Y DEPENDENCIA DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). Convenio el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. N° 187. DO: Organización Internacional del Trabajo [En línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2020). “International standards for the treatment of drugs use disorders”. Eds. Organización Mundial de la Salud y Oficina sobre Drogas y Crimen de las Naciones Unidas.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y OFICINA DE DROGAS Y CRIMEN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2020). International standards for the treatment of drug use disorders. DO: Organización de las Naciones Unidas. [En línea: <https://www.unodc.org/documents/drug-prevention-and-treatment/UNODC->

[WHO International Standards Treatment Drug Use Disorders April 2020.pdf](#)].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2015). "International standard on drug use prevention" 2ª Ed. Ed. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.unodc.org/unodc/en/prevention/prevention-standards.html>.

OYANEDEL, J., SÁNCHEZ, H., INOSTROZA, M., MELLA, C., VARGAS, S. (2014). Conocimiento y Evaluación Acerca de las Mutuales de Seguridad en Chile. *Ciencia & Trabajo*, (16) 51, [146-151]. DOI: 10.4067/S0718-24492014000300004.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL URUGUAY. (2014). Decreto Reglamentario sobre Tetrahidrocannabinol. 2 de mayo de 2014. DO: Gobierno de Uruguay. [En línea: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/decretoreglamentariodeleythc19172.pdf>].

PRIETO SANCHÍZ, Luis. (2011). Apuntes de teoría del Derecho. Madrid. Trotta.
SERVICIO DE SALUD PÚBLICA DE TORONTO. (2018). "Quick facts: Canada's Drugs Laws and Strategies". Recuperado de <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2018/05/970c-Canadas-Drug-Laws-Strategies.pdf>.

STAFFING INDUSTRY ANALYSTS [SIA]. (2011). "Europe: drug and alcohol screening". Recuperado de: <https://www2.staffingindustry.com/Publications/CWS-3.0/Archive/2011/August-31-2011-Vol.-3.22/EU-Drug-Screens>.

SUBSTANCE ABUSE AND MENTAL HEALTH SERVICES ADMINISTRATION. (2017). Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Programs. DO: DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES. [En línea: <https://www.federalregister.gov/documents/2017/01/23/2017-00979/mandatory-guidelines-for-federal-workplace-drug-testing-programs>].

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. DO: Superintendencia de Seguridad Social. [En línea: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>].

<https://www.ispch.cl/sites/default/files/TAMIZAJE%20DE%20DROGAS%20DE%20ABUSO%20EN%20ORINA%20EN%20EL%20LABORATORIO%20CL%3%8DNICO.pdf>

Gajardo Harboe, M. C. (2016). El Deber de Seguridad. Revista Chilena de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5(9), 15–32.

<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42637> documento en

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42637/44639>

Arellano Ortiz, P., & Benfeld Escobar, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra Mirada al caso Kronos. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 6(2), 3–24. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138> disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchdt/v6n2/0719-2584-rchdt-6-02-00003.pdf>