

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.7.584 (1639)-2009

ORD. Nº: 3031 / 046 /

MAT.: Reglamento interno. Control consumo de drogas y alcohol.

RDIC.: 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, 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.- Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore 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.- 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.- 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;

ANT.: 1.- Pase N°785, de 03.06.2010, de la Sra. Directora del Trabajo.

2.- Instrucciones de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de fecha 30.04.2010 y 27.04.2010.

3.- Instrucciones de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico, de fecha 06.04.2010.

4.- Instrucciones de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en derecho, de fecha 25.11.2009, 06.01.2010, 16.02.2010 y 18.03.2010.

5.- MEMO N°112, de fecha 15.10.2009.

6.- Presentación de fecha 22.07.2009, de la empresa Ingersoll Rand.

División Difusión y Comunicaciones

FUENTES: Constitución Política de la República, artículos 1º, inciso primero; 19, números 4, y 16 inciso 3º; Código del Trabajo, artículos 5 inciso 1º, 153, 154 y 154 bis. Ley N° 19.628.

CONCORDANCIAS: Dictamen N°2.210/035, de 05.06.2009.

SANTIAGO, 12.07.2010

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. CAMILO TAVERA GUTIÉRREZ
REPRESENTANTE LEGAL
EMPRESA INGERSOLL RAND

Que, mediante la presentación individualizada en el ANT.6, se solicita la revisión de la aplicabilidad del apartado de alcohol y drogas del Reglamento Interno de la empresa que representa.

Que, las normas cuyo análisis se requiere, son las siguientes:

“Apartado

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
Programa de Alcohol y Drogas

Artículo 62º: El objetivo de Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada es prevenir y evitar el consumo de alcohol y drogas dentro de nuestro personal, sensibilizar e informar sobre sus efectos y promover un estilo de vida saludable en nuestra organización.”

Artículo 63º: Este programa es aplicable a todos los trabajadores de Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada.

Artículo 64º: Las responsabilidades del programa se definen a continuación:

a.- Gerentes Regionales

Entregar todos los recursos necesarios para que este programa se cumpla dentro de la organización.

b.- Líder de Recursos Humanos

Realizar y programar charlas para sensibilidad, informar, fortalecer y promover una vida saludable entre los trabajadores y a su vez entregar habilidades del cómo enfrentar o evitar la influencia del consumo de alcohol o droga.

Artículo 65º: Comercial Ingersoll Rand (Chile) llevará a cabo en su programa las siguientes actividades:

a.- Medidas Preventivas y de Control

De forma anticipada para evitar situaciones de riesgos producidas por el alcohol y drogas, haciendo uso de exámenes médicos de detección de alcohol y drogas (proceso confidencial) se realizarán éstos, en los siguientes casos:

- *Como medida preventiva, considerada toda la dotación sin distinción de roles.*

- *Cargos cuyo perfil laboral incluya la toma de decisiones que involucre un equipo de trabajo o defina procesos productivos de relevancia, conducción o manejo de maquinarias o equipos pesados con riesgo para su operador y entorno, o cualquier puesto que necesite un estado de alerta adecuado.*

- *Accidente o incidentes graves de trabajo (accidentes con tiempo perdido).*

- *Exámenes preocupacionales debidamente informados.*

- *Exámenes preocupacionales exigidos por nuestros clientes debidamente informados (exámenes exigidos por nuestros clientes con el fin de autorizar el acceso a los técnicos de mantención a las faenas de trabajo).*

- *Conductas sintomáticas y/o comportamientos que hagan pensar en el posible consumo de alcohol o drogas o un manifiesto estado de ebriedad del trabajador durante la jornada laboral.*

b.- Condiciones de las medidas preventivas

- *Responder a un criterio aleatorio de elección, considerando para ello a toda la dotación, sin distinción de roles, excepto en aquellos casos determinados por la situación, es decir, en accidente o incidentes graves de trabajo, exámenes preocupacionales debidamente informados (ambos casos), conductas sintomáticas y/o comportamientos detallados en el punto anterior.*

- *Realizar contra chequeo de los exámenes para evitar los falsos positivos.*

- *Las muestras deberán responder a un criterio de costo/efectividad, es decir, se buscará la frecuencia de exámenes anuales y el tamaño muestral más adecuado para cumplir con el propósito preventivo.*

- *Diferenciar diagnóstico entre evidencia de consumo y adicción, el que debe ser emitido por especialista al cual ha sido derivada la persona.*

- *Todo procedimiento debe resguardar la confidencialidad de la información.*

- *Con el propósito de evitar la estigmatización de las personas, cuando exista la evidencia de consumo o adicción de un trabajador, a menos que haya significado la ocurrencia de un accidente o incidente grave del trabajador, no se registrará en la hoja*

División Difusión y Comunicaciones

de vida laboral del trabajador. No obstante, la negación a realizar el examen quedará como falta disciplinaria pero no indicará en ningún caso sospecha de adicción.

c.- Tratamiento y rehabilitación

Se asegurará el acceso a tratamiento y rehabilitación eficaces, a las personas que presenten un consumo peligroso o dañino y a los miembros de sus familias. Esto se realizará en servicios especializados con personal calificado.

Se reconocerá el carácter de enfermedad de las adicciones a alcohol y drogas y, por lo tanto, se asume el compromiso dentro del marco del Proyecto Común de Empresa, a abordarlas como tal, incluyendo el tratamiento y rehabilitación de éstas.

Se abordará la rehabilitación en ambas dimensiones, laboral y familiar. Para esto se implementarán o contratarán programas de rehabilitación eficaces, que aborden el problema con un enfoque integral contemplando apoyo psicológico a la familia, que serán dirigidos tanto a trabajadores adictos, como a familiares directos adictos (cónyuge e hijos).

Ante la evidencia de enfermedad, el primer paso a seguir será ofrecer integrarse a los programas de tratamiento y rehabilitación, en un contexto laboral que apoye el tratamiento.

d.- Deberes y Derechos

Artículo 66º: Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada, adoptará un enfoque preventivo del consumo y dependencia del alcohol y otras drogas, cautelando el valor de la seguridad e integridad física de los trabajadores.

Artículo 67º: En el marco de nuestro trabajo con clientes que requieren este examen preocupacional de control del consumo de alcohol y drogas, quedará estipulado en la relación contractual de las empresas, así como en el contrato individual del trabajador expuesto a este examen mediante un anexo de contrato.

Artículo 68º: Ningún trabajador podrá realizar sus actividades cotidianas bajo la influencia del alcohol y drogas ilícitas ya sea en instalaciones de empresas mandantes, en nuestras dependencias y cuando se encuentre en trayecto de sus actividades.

Artículo 69º: Ningún trabajador podrá portar alcohol o drogas mientras realice sus actividades ya sea dentro de las instalaciones de la empresa mandante, en nuestras dependencias y cuando se encuentre en trayecto de sus actividades.

Artículo 70º: Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico en el cual deberán ingerir medicamentos con algún tipo de estupefacientes deberán declarar y evidenciar bajo receta médica al Consultor Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.”

Que, al respecto cumplo con manifestar a Usted lo siguiente:

El artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

“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.”

El artículo 153 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

“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.”

El artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º N° 5 y 10, e inciso final, dispone:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:”

“5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;”

“10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;”

“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.”

El artículo 154 bis del Código del Trabajo:

“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”

De las normas transcritas aparece que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador 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.

Lo anterior implica efectos concretos. Así, en primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno, y, en segundo

División Difusión y Comunicaciones

lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa.

Que, a lo anterior, se suma a las limitaciones del empleador en su afán de control, el que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por él como normas a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control que en la práctica se adopten -vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas- 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.

Que, por último, dando cuenta de otro límite a que deberá sujetarse el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, aquél deberá mantener reserva de toda información, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Que, de lo razonado, aparece que el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador –derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica- y los derechos constitucionales del trabajador(a), impone límites a aquél que, llevado al terreno de aquellas materias que han de consignarse en el reglamento interno y en general respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad de la medida y la impersonalidad de la medida, siempre en la búsqueda del respeto de la dignidad de los trabajadores.

Que, la exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control (vale decir, normas reglamentarias y el control práctico de su cumplimiento) sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar –so riesgo de apostar a la ineficacia de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo- 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 en particular, este Servicio ha aceptado (así, **dictamen N°2.210/035, de 05.06.2009**) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no 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). Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) **El principio de**

División Difusión y Comunicaciones

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.

Que, por lo ya señalado, para el caso específico que se determinare en base al principio de proporcionalidad la procedencia de la restricción de uno o más derechos fundamentales del trabajador a través de las normas del Reglamento Interno, deberá el empleador garantizar que en la aplicación práctica de la restricción a la que se encuentra autorizado, aquélla sea general e impersonal, debiendo respetar en todo caso la dignidad del trabajador.

Que, de acuerdo a la doctrina vigente (contenida en **dictamen Nº2.210/035, de 05.06.2009**), frente a las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales, debe cumplirse con los requisitos que el legislador ordena (generalidad e imparcialidad de la medida) y de los que emanan de la doctrina administrativa (la publicidad de las medidas de control, entre ellas), y, por último, deberá responder asertivamente a las tres reglas o juicios que emanan del principio de proporcionalidad, ya referidos, consignándose que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho.

Que, de esta forma no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control - como sí ocurría hasta la modificación introducida a la doctrina vigente por el dictamen consignado en el párrafo anterior- como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, sino que el punto de partida habrá de estar en el juicio de proporcionalidad, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores y, puestos a materializar tal control por parte del empleador, habrá de respetar en su aplicación, la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la medida.

Que, a partir de lo recién señalado, así como no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, al precederlo el juicio de proporcionalidad, bien podría, desde la otra vereda afirmarse que una medida que resulte legítima aplicar, luego del juicio de proporcionalidad, al reducirse la generalidad a todo quien resulte alcanzado con tal juicio, el número de los trabajadores afectados no alcance

División Difusión y Comunicaciones

a la generalidad de los trabajadores (como ocurría a partir de la doctrina institucional hasta ahora vigente), sino a unos pocos, e incluso, hasta a un trabajador.

Que, así las cosas, habiendo constatado que las normas en comento se encuentran incorporadas en el Reglamento Interno, tal como lo exige la doctrina institucional, el camino a seguir en un análisis como el que convoca vuestra presentación será, en primer lugar, constatar si tales directrices dicen relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa; en segundo lugar, cabrá dar cuenta si el conflicto aparece resuelto por el legislador o, en caso de no serlo, referir, si las hay, las directrices legales que pudieren incidir en las normas dispuestas por el empleador, sea en materia de consumo de drogas o de alcohol; en último lugar y para el caso de respuesta negativa al punto anterior, deberá verificarse un juicio de proporcionalidad que dé cuenta de la legitimidad de la o las medidas consignadas por el empleador en el Reglamento Interno, teniendo siempre presente en dicho análisis, el contenido del o de los derechos constitucionales de los trabajadores que colisionan con las potestades del empleador materializadas en las referidas normas.

1.- Que, en el caso de las normas reglamentarias en comento, denominadas “Programa de Alcohol y Drogas” el Reglamento Interno inequívocamente deben establecer que su finalidad – en materia de prevención y consumo de drogas y alcohol en su personal – dice relación con las labores, 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. Más allá de los beneficios que pudiere aportarle a sus trabajadores una vida ajena al consumo de drogas y de alcohol, lo cierto es que el mérito de la medida no sólo puede sustraerse del alcance a que lo autoriza el ordenamiento jurídico, cual es, limitado al tiempo en que el trabajador(a) se encuentra subordinado al poder de dirección del empleador. Coherente con lo anterior aparecen buena parte de las normas reglamentarias en análisis (especialmente gráficas resultan los artículos 68 y 69 del Reglamento Interno). Sin embargo, resulta necesario aclararlo en el artículo 62 del mismo reglamento, pues su redacción no es nítida en el ámbito limitado de aplicación.

2.- Que, en segundo lugar, cabe señalar que ninguna norma legal expresamente se hace cargo del conflicto entre las facultades de control de todo empleador y los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Que, en todo caso, resulta necesario para facilitar una aplicación de las mentadas normas reglamentarias que el Reglamento Interno incorpore una referencia respecto a qué se entenderá por drogas (o si, por ejemplo, se estará a la calificación que de ellas se formula en los artículos 1º y 2º del Decreto N°867, de 08.08.2007, que aprueba el reglamento de la Ley N°20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas) y, tanto respecto del consumo de drogas como de alcohol es necesaria 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 (art.68 del Reglamento Interno).

Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento 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, por otra parte, con referencia al juicio de proporcionalidad y sus sub principios respecto de las normas reglamentarias en comento, cabe afirmar que éstas, en tanto persiguen finalidades legítimas al estar vinculadas a medidas preventivas, de control y, en su caso, de rehabilitación, en el contexto en que se encuentran dispuestas en el Reglamento Interno, resultan idóneas.

Ahora, en cuanto a la necesidad de las medidas contenidas en el Reglamento Interno, dada las finalidades dispuestas por el empleador de las medidas en comento, no se advierten otras que fueren menos gravosas para el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores de vuestra empresa, por lo que un examen formal de las mismas permiten predicar de ellas su carácter necesario.

Que, por último, respecto del sub principio de la proporcionalidad en sentido estricto, el examen cabrá hacerlo respecto de cada uno de los derechos fundamentales de los trabajadores que pudieren verse amagados por las normas reglamentarias en comento.

De acuerdo al tenor de las normas reglamentarias analizadas, la facultad de control del empleador en materia de consumo de drogas y alcohol, derivada de su derecho de propiedad, así como a desarrollar libremente cualquier actividad económica (consagrados en el artículo 19 N°24 y 21 de la Constitución, respectivamente), por sus características ha de rozar o derechamente colisionar con ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, a saber, la **dignidad humana**, que se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República al disponer que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, supone que *“el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”*. (Sentencia del Tribunal Constitucional Chileno, Rol N°740-07-CDS, de 18 de abril de 2008); el derecho a la **honra**, consagrado en el artículo 19 N°4 de la Constitución, que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. (Salgado Pérez, Gabriela y Palavicino Cáceres, Adriana, “Protección del derecho al honor del trabajador” en “Derechos Fundamentales, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°3/2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, pág.118); la **protección de la vida privada del trabajador** consagrada también, en el artículo 19 N°4 de la Constitución y que ha sido definida como *“el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos que, el titular del bien jurídico protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo.”*(Cea Egaña, José Luis, “Derecho Constitucional Chileno, Tomo II”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2004, pág.178.), y, el **derecho a no ser discriminado**,

División Difusión y Comunicaciones

sino en base a la capacidad o idoneidad personal, consagrado en el artículo 19 N°16 inciso 3° de la Constitución.

Tratándose del derecho a la **dignidad humana de los trabajadores** a quienes se les aplicarán las normas reglamentarias en comento, parecen proporcionadas al ser respetuosas respecto de la personas de aquéllos, de lo que son manifestación, el hecho de considerar como destinatarios posibles de las medidas preventivas de control, a toda la dotación sin distinción de roles (artículo 65, a) del Reglamento) y, dentro de las condiciones de tales medidas, el disponer que éstas obedezcan a un criterio aleatorio de elección, considerando a toda la dotación para ello, sin distinción de roles, excepto en aquellos casos determinados por la situación (artículo 64, b) del Reglamento), sintonizando, así con el criterio de “impersonalidad de la medida” que el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo asocia al respeto de la dignidad del trabajador.

Ahora bien, el o los mecanismos de control de consumo de drogas y alcohol, así como el procedimiento por medio del cual se implementarán, deberán igualmente respetar la dignidad de los trabajadores.

En lo que concierne al derecho a la **honra de los trabajadores**, en las normas reglamentarias en comento parecen también, proporcionadas en tanto no se advierten rasgos que pudieren afectarla, sin perjuicio de lo cual se previene, al igual que en el caso del derecho recién tratado, que el o los mecanismos de control de consumo de drogas y alcohol, así como el procedimiento por medio del cual se implementarán, deberán igualmente respetar la honra de los trabajadores.

En cuanto al derecho a la **protección de la vida privada del trabajador**, las normas reglamentarias en análisis dan cuenta de una preocupación por su resguardo (así sucede con la norma que dispone que “todo procedimiento debe resguardar la confidencialidad de la información”, y la que señala que “con el propósito de evitar la estigmatización de las personas, cuando exista la evidencia de consumo o adicción de un trabajador, a menos que haya significado la ocurrencia de un accidente o incidente grave del trabajador, no se registrará en la hoja de vida laboral del trabajador ...”)

Que, en todo caso se recuerda que deberán respetarse las normas de la Ley N°19.628 (“Sobre protección de la vida privada”, D.O. 28.08.1999) que, en lo pertinente, incidan en las medidas de control de consumo de drogas y de alcohol que se vienen comentando. Dicha normativa ha dispuesto que el tratamiento de los datos personales como los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables (art. 2° f) Ley N°19.628) y de este concepto genérico cabe distinguir aquellos **datos sensibles**, cuales son los referidos a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual (art. 2° g) Ley N°19.628). Tales datos se encuentran protegidos por el legislador, lo que explica que los datos personales sólo pueden utilizarse para los fines para los cuales hubieren sido recolectados, salvo que provengan o se hayan recolectado de fuentes accesibles al público (art.9° Ley N°19.628) y que, con aún mayor resguardo, los datos de

División Difusión y Comunicaciones

los que pueda predicarse su carácter de sensibles, sólo puedan ser objeto de tratamiento cuando la ley lo autorice, o cuando exista consentimiento del titular o cuando sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares (art.10º Ley N°19.628).

Se hace imprescindible, entonces, que se incorporen en el reglamento interno normas que resguarden la vida privada de los trabajadores en la forma como lo exigen la Ley N°19.628 y el Código del Trabajo.

Respecto del derecho **a no ser discriminado, sino en base a la capacidad o idoneidad personal**, las normas reglamentarias en comento parecen proporcionadas tanto respecto de cuáles trabajadores han de ser objeto de las medidas de control de consumo de drogas y alcohol, así como de las consecuencias frente a un caso de evidencia de consumo o adicción de un trabajador, en que se cautela la no estigmatización de éste, lo que supone implícitamente que la condición de adicto a dichas sustancias no ha de suponer *per se* un rasgo de discriminación laboral, sino una circunstancia que da luz para la búsqueda de la rehabilitación del mismo.

Que, por último, se reitera que el examen 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 cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

En consecuencia, en base a las consideraciones de hecho y de derecho referidas, cumplo con manifestar a Usted que:

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, 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.- Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore 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;

División Difusión y Comunicaciones

3.- 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.- 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.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO

**ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO**

MAO/SMS/CTC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo