

DROGADICCIÓN Y TRABAJO

NELSON CASTILLO BARRA*

El 13,4% de la población chilena que vive en ciudades de 50.000 y más habitantes ha consumido drogas alguna vez en la vida, y el 4,5 lo ha hecho en el último año, sólo si se consideran las tres drogas ilegales que se consumen en el país (marihuana, pasta base y clorhidrato de cocaína).

A lo anterior, hay que agregar el consumo de solventes volátiles, el consumo de alcohol; el alto consumo de tranquilizantes que durante los últimos años ha alcanzado en nuestro país promedios de consumo alarmantes, sobre todo en los niveles socioeconómicos alto y medio-alto y en una menor graduación el consumo de anfetaminas.

Debido a la gravedad que ha experimentado el tema del consumo de drogas en todos los ámbitos de la sociedad y que, por tanto, no escapa a ello el mundo laboral, es que existe una marcada preocupación al interior de la empresa en la forma como se debe enfocar el problema. Ello resulta razonable porque confluyen, en este ámbito, diversos aspectos que tienen que ver con los niveles de accidentabilidad, del cumplimiento contractual de los empleados en todos sus grados; con la corrupción, la productividad, etc., de tal manera que se puede colegir el grado de importancia que este flagelo va tomando, lo que, sin duda, obliga a perfilar toda una estrategia que debe ser considerada dentro de la gestión empresarial.

Es por ello que trataremos de reflexionar sobre los criterios que se deben emplear para asumir en el seno de la empresa el control de la droga, sin que se contravengan los aspectos constitucionales, legales o reglamentarios, además dimensión ética involucrada.

En primer término, se debe remarcar en términos generales que el contenido que determina la improcedencia e ilegitimidad de la ingesta de drogas, es la protección misma de la sociedad, que es la que se pone en jaque debido al tráfico y consumo de ella. Es la seguridad ciudadana que recibe su mayor impacto en el ámbito de la salud pública, de la pérdida de las personas en su esquema valórico, particularmente de los jóvenes con la

*NELSON CASTILLO BARRA. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho, USS, Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la VIII Región. Ex abogado de la Dirección Regional del Trabajo. Asesor del Sindicato de Supervisores del Cobre de CODELCO y del Sindicato de Empleados de CODELCO Chile, Chuquicamata.

consecuencial exclusión social, sometimiento a un devenir de pobreza y marginalidad.

Es por tanto, el tema del tráfico de la droga y su consumo un problema de Estado, en donde la empresa necesariamente debe asumir un rol que no solamente pudiera implicar una gestión de control y sanción del problema, porque ello constituiría -a mi juicio- una visión sesgada de la forma de enfrentar su causa, sino que, además, se necesita una acción preventiva que coadyuve en la generación de una comunidad sana y para ello, se requiere una labor educativa que sea asumida en todo plan de capacitación de su recurso humano, en tanto cuando el bien jurídico que se pretende cautelar -seguridad ciudadana- traspasa todos los ámbitos, como ya lo señaláramos, inclusive el de la productividad.

Veamos, en primer término, el marco jurídico involucrado. El consumo de drogas en el trabajo sólo puede aceptarse por prescripción médica, precisando aún más de que sólo se puede tratar de drogas lícitas o legitimadas por prescripción médica y cuyo control se encuentre sometido a la autoridad de salud pertinente.

En consecuencia, la ingesta de drogas ilícitas, durante la jornada de trabajo, no sujetas a prescripción médica, no admite excusa de ningún tipo.

La legislación laboral no contiene una normativa expresa sobre la materia, de la cual se pudiera inferir sanciones laborales aplicables en términos específicos, sin embargo, ello no implica que no se puedan aplicar los principios generales que informan la relación laboral vinculante. Al tráfico de drogas y su consumo se advierte la aplicación de la causalidad contenida en las conductas que tipifican un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, consecuentemente con el gravamen económico de la pérdida de la indemnización por años de servicios.

Si bien se advierte de las expresiones que utilizáramos precedentemente, que para la procedencia de la sanción se requiere que el ilícito se cometa durante la jornada de trabajo y ello es un requisito sine qua non, podría ocurrir, no obstante, que la ingesta de drogas o de sicotrópicos en general, producida fuera de las horas de trabajo, va a significar que el empleado ingrese a su trabajo con una capacidad laboral disminuida, en grado tal que signifique una merma de rendimiento con índices de anormalidad y con conductas que reflejen indolencia, irritabilidad patológica y otras conductas asociadas al consumo, podrá significar igualmente, un tipo de incumplimiento grave a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo. Esta situación quedará tanto o más de manifiesto u objetivada, según sean los grados de responsabilidad y niveles de exigencia que fueron determinantes para su contratación.

En efecto, existen determinadas categorías de trabajo que se efectúan en complejos procesos productivos y en los que definitivamente el desempeño de trabajadores que hayan ingerido drogas o reconocidamente adictos no pueden participar. Se trata de trabajos en que la seguridad de las personas o de las instalaciones podrían resultar comprometidos por la acción insegura de ellos, porque necesariamente se encuentra afectado su estado físico y síquico, cuyo potencial motivó, precisamente, su contratación.

Constituye, sin duda, sino el mayor problema, el más recurrente, el del mecanismo de control que las empresas pueden utilizar sin que ellos infrinjan el orden constitucional y legal, cuyo marco interpretativo ha sido definido por la Dirección del Trabajo y que más adelante se verá.

Sin duda que el control de los sicotrópicos implica tener medios idóneos que permitan reconocer sin equívocos el consumo de ella. El más conocido es el test de drogas, cuya aplicación significa importantes controversias, más aún si él se aplica en forma arbitraria. Se ha asentido que su uso debe ser convenido, establecido en forma aleatoria, previamente considerado en el reglamento interno de la empresa, con la consideración especial de que éste debe ser preventivo, despersonalizado y bajo el concepto de que se instituye para proteger el bien común, la seguridad y la propia subsistencia de la empresa, debido a los cada vez más crecientes niveles de exigencias competitivas.

La aplicación del test requiere, por tanto, el consentimiento de las personas, pues ello requiere naturalmente una aproximación y contacto físico que, de no mediar consentimiento, se atenta contra su dignidad y vulnera su integridad.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha resuelto que “las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados”.

Sobre el mismo particular resulta descriptivo citar un dictamen recaído en una consulta efectuada por el Sindicato de Trabajadores de Aviación de Lan Chile S.A., dado lo emblemático que resulta en el ámbito del tema de la seguridad. Al respecto se señala que resulta idónea una máquina detectora de metales para mantener la seguridad tanto de la empresa como de los trabajadores, sin embargo, se agrega que “las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito “sine qua non” para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma”.

Se requiere precisar sobre la oportunidad de la realización de estos tests. Ellos podrían, en los casos en que sean aceptados y consentidos, ser efectuados sin restricciones, antes de que la persona ingrese a trabajar porque es posible sostener jurídicamente que un proceso de admisión, tiene la propiedad natural de ser de adhesión y de carácter no vinculante.

En cuanto a las consecuencias que para un trabajador tiene un test positivo de drogas, si se trata de una postulación a un empleo que no permite personas adictas a drogas, no cabe duda que el rechazo que esa persona sufra, será completamente lícito.

En el caso de personas que estén con relación laboral pendiente, por lo que ya hemos visto, puede surgir la disyuntiva para la empresa de asumir una conducta coercitiva inmediata, a través de la aplicación de la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y que por lo demás, se podría asumir que se trataría de una medida necesaria para “proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...” (Art. 184 del Código del Trabajo) o bien, otorgar una segunda oportunidad” (Second Chance) en boga en los Estados Unidos, en virtud de la cual si una persona reconoce o se le detecta un examen positivo de drogas puede celebrar un compromiso por contrato para some-

terse al tratamiento que corresponda y a la no ingestión de drogas. Si no cumple su “contrato”, podrá ser sancionado con el despido o con suspensiones temporales, posibilidad esta última, no admitida en nuestra legislación.

Sin duda que la solución definitiva y óptima a este problema no se ha alcanzado en ninguna parte del mundo, no obstante, el potencial que mayores logros puede alcanzar es la de configurar una estrategia que considere una acción de políticas públicas que contengan respuestas de una comunidad que asuma el problema de la drogadicción como un fenómeno que no le resulta ajeno.

La acción de la empresa de hoy que debe enfrentar el desafío de los mercados abiertos, con una gestión de inversión permanente en las personas o en el recurso humano, como se prefiera, quizás antes de asumir una “política de solución” a través del mecanismo que la ley le franquea de provocar sin más el término del contrato de trabajo, debiera asumir la globalidad del problema como marco inicial, para plantearse una solución más de fondo, al concebir sus exigencias productivas, no sólo a través de los mecanismos de capacitación sino que además de formación, en un escenario que debiera ser de pleno entendimiento con los trabajadores de todos los niveles.

Para construir una comunidad de intereses -con los colaboradores- hay que sentar las bases de un hábitat de entendimiento y de una suerte de “conspiración positiva” frente a todos los aspectos que colinden con el desarrollo de las personas y del éxito global de una gestión de calidad.

Al respecto, se encuentra contenida en la Resolución 73° de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del año 1987, una recomendación que propone, entre otros aspectos, que a nivel de la empresa se fomente “el desarrollo de mecanismos eficaces de consulta, mediante los cuales las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan participar de modo activo en la formulación de estrategias a niveles nacionales, organizativo, empresarial y del lugar de trabajo contra el uso indebido de bebidas alcohólicas y de drogas y en la aplicación de programas que reduzcan la demanda de éstas prestando especial atención a la readaptación profesional y a la reintegración social”.

Esta recomendación de la OIT opta, precisamente, por una estrategia global para encarar el problema, porque la experiencia empírica del desarrollo de una política meramente coercitiva, nos revela que resulta por sí sola idónea para encarar y resolver el problema del consumo de sicotrópicos en los lugares de trabajo. La prevención, la rehabilitación y la difusión debieran ser, por tanto, recursos que debieran estar presentes en la gestión de la empresa, en paralelo con todas las formas de administración cuyo propósito natural sea la producción de bienes y servicios, con las exigencias de calidad que impone el actual desarrollo del mercado.

BIBLIOGRAFIA

Dictámenes de la Dirección del Trabajo Ord. 287 de 22 de noviembre de 1996 y N° 6658 de 11 de enero de 1996.

Informe Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes año 1996.