Boletín N° 6.630-13

Proyecto de ley, iniciado en Moción del Honorable Senador señor Orpis, que permite al empleador realizar exámenes de drogas estupefacientes antes de la contratación de una persona.

El uso de droga ilegal y el abuso de drogas legales ha aumentado significativamente en nuestra sociedad. Cada día además aparecen nuevas y más nefastas y perjudiciales sustancias de esta especie.

La aserción anterior nos obliga a preguntarnos cuando es reprochable jurídicamente el consumo personal de drogas y cuando no. Ello nos lleva en la necesidad de buscar el límite entre la esfera privada y la esfera pública de cada persona para proteger en bien común.

Una forma concreta y efectiva de combatir la droga está dado por el control de uso de la misma en el ámbito laboral.

En este aspecto corresponde dar por ciertas las siguientes afirmaciones:

1. Las drogas ilegales y las legales consumidas en excesos, producen distorsiones al nivel físico y psicológico de la persona que las ha consumido recientemente;

2. Producen -aunque unas más que otras- dependencia física y psicológica, la que puede traducirse en adicción en sus diversas magnitudes.

3. Provocan menoscabo en el rendimiento físico e intelectual de una persona. Dicho menoscabo podría ser reversible o irreversible. En éste último caso es además acumulativo.

4. Provocan problemas sociales tanto al afectado por el consumo, como a las personas que los rodean.

5. Existen al menos cuatro niveles de consumo antes de llegar a la adicción, como lo son: el experimentador, el consumidor frecuente, el abusivo y el adicto. A través del control de estas sustancias, se contribuye a que los niveles más incipientes del consumo NO caigan en niveles patológicos.

6. Según estudios realizados por la Asociación Chilena de Seguridad, el consumo de drogas provoca el 27.4% de los accidentes del trabajo y de trayecto.

7. Esta comprobado que los testeos de consumo de drogas en el ámbito laboral, inhiben el consumo en el entorno privado evitando con ello una serie de problemas asociados al consumo de estas sustancias.

8. El consumo de drogas puede ser medido en cualquier fluido corporal de una persona y en el pelo. Las permanencias de los metabolitos de la droga en cada uno de

estos fluidos es variable, siendo los exámenes en orina los más usados validados en USA y Europa, ya que denotan el consumo reciente y son menos invasivos para la persona. El test de pelo, dependiendo del largo, detecta hasta 90 días el consumo, pero tiene una ventana de tiempo ciega de siete días del consumo, por tanto en el ámbito laboral ha sido descartado.

9. Hoy existen en nuestro país, dispositivos de última tecnología para detectar el consumo de drogas en orina en el ámbito laboral, que permiten entregar el resultado en tres minutos y garantizan que no hay manipulación de la muestra entregada por el trabajador, con un altísimo nivel de confiabilidad.

10. Hoy es una práctica habitual de muchas empresas la realización de test pre-ocupacionales y Ocupacionales, así como en las fuerzas armadas, Corte Suprema, etc.

Cabe señalar además, que hoy en Chile según cifras de empresas e Instituciones que realizan tésteos, los trabajadores que consumen drogas representan alrededor del 10 % de la fuerza laboral, siendo un 7% drogas conocidas como duras, como el caso de cocaína, marihuana y éxtasis. En tanto el 3% restante son fármacos de abuso, siendo las benzodiacepinas las más utilizadas. Se estima que el 60% del consumo de estos fármacos son auto-medicamentados, provocando alteraciones importantes como retardo de reflejos, propensión al sueño, etc, siendo estas de alto riesgo para operadores de equipo, como conductores de buses interurbanos, etc.

Adicionalmente, dependiendo de la droga, cantidad y frecuencia de consumo, puede producir una afectación temporal del rendimiento físico y psicológico transitorio, que según diversos estudios produce una merma del 25% de la productividad de un trabajador. En otros casos tal afectación es definitiva y acumulativa y puede llegar al 100 % de la capacidad productiva de una persona normal, como es el caso de los adictos, que es prácticamente imposible que puedan desempeñar y mantener un trabajo, ya que su única perspectiva de vida es obtener recursos para comprar droga.

Las estadísticas señaladas no son menores.

La situación es aún más delicada cuando el consumo de una persona, se traduce en alteraciones en su comportamiento, que en el entorno laboral puede provocar incidentes graves, afectando a sus compañeros de trabajo y a terceros que lo(a) rodean, produciéndoles inseguridad y mayor percepción de riesgo y eventualmente lesiones y muerte, sobre todo en trabajos riesgosos, cómo conductores de buses interurbanos, pilotos de aeronaves, conductores de camiones, operadores de equipos y maquinaria pesada, guardias armados, controladores de tráfico, trabajadores de la construcción, etc.

Lo anterior es particularmente delicado en dos ámbitos claves: la familia y el trabajo, como los principales núcleos de pertenencia de una persona.

En relación al trabajo, resulta excepcionalmente compleja la separación de la esfera privada de la esfera pública de una persona, teniendo en cuenta que muchas

oportunidades los efectos de un consumo efectuado en la primera, alcanza con sus efectos en el tiempo a la segunda.

Se trata, como se podrá observar, de un tema delicado. En efecto, es sensiblemente delicado, por cuanto además, en la conjugación del problema, existen garantías constitucionales que avalan al empleador y al trabajador. En rigor el empleador es libre de contratar a quien quiera de acuerdo a las necesidades que tenga, y para ello puede indagar en la vida privada de un postulante, para garantizar su idoneidad y capacidad para realizar el trabajo. Por otra parte, el trabajador tiene derecho a la privacidad, dignidad e integridad.

Lo anterior nos obliga a tratar por vía de una ley la situación descrita previamente, relacionada con el consumo de droga de parte de una persona que trabaja para otra, siempre en el ánimo de conjugar en la mejor forma posible las garantías que asisten a ambos.

Es importante mencionar, que hoy en nuestro país existen claramente tres legislaciones diferentes en esta materia, una para las empresas y trabajadores de la industria minera, otra para el resto de las empresas privadas y otra para algunos cargos de las Instituciones públicas, por tanto es urgente legislar para aunar criterios sobre esta materia

Ello nos lleva a la necesidad de realizar ciertos distingos, y en función de ellos, adoptar medidas jurídicas tendientes a resolver el conflicto de intereses existente en el caso particular.

<u>Necesidad de una facultad del empleador para practicar exámenes de drogas a postulantes y empleados.</u>

Nos parece que el consumo personal de una persona, que le causa daño siempre, debe ser tratado por la normativa laboral, cuando este provoca además alteraciones y menoscabos en el rendimiento del trabajador y el normal desarrollo del trabajo en forma segura, exponiéndose él, sus compañeros de trabajo y terceros a incidentes que pueden tener consecuencias fatales.

Lo anterior puede resolverse a través de la implementación de los test de drogas que el empleador podrá realizar a las personas que quieran trabajar con él, o que ya lo hagan.

Por todo lo anterior, es que proponemos el presente proyecto de ley a la consideración de este Honorable Senado:

Proyecto de Ley

Artículo Único.- Introdúzcanse los siguientes nuevos incisos 4° y 5° al Artículo 5° del Código del Trabajo:

"Cuando por razones de idoneidad para el cargo vacante que se busca ocupar, el empleador deba practicar un examen de drogas estupefacientes, como requisito previo, éste deberá informar a él o los postulantes que hayan formalizado su interés en obtener el trabajo de que se trate, de tal exigencia, siendo el costo del examen de cargo del empleador.

En todo caso, la práctica del examen de drogas requerido deberá realizarse de forma tal que asegure el respeto a la dignidad e integridad física del postulante; la veracidad de los resultados basados en las muestras efectivamente tomadas al postulante, velando al efecto porque exista garantía acerca de la no alteración de las muestras. Los resultados deberán ser informados de inmediato y a vista del trabajador como parte del proceso de testeo de drogas. Estos mecanismos deberán ser determinados por la autoridad competente.

Se presumen legalmente que hay razones de idoneidad que justifiquen la práctica del examen que dan cuenta los dos incisos precedentes, cuando los servicios requeridos impliquen habilidades especiales y/o se trate de cargos de confianza del empleador."

JAIME ORPIS BOUCHON
SENADOR