



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E N° 40651 (2243) 2019

Jurídico

ORDINARIO N°: 580

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA: Control del uso de alcohol y drogas en la empresa. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

RESUMEN: 1) Toda medida de control del uso de alcohol y drogas en la empresa debe ser incorporada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y respetar los principios y reglas que limitan el ejercicio de las facultades empresariales en este aspecto. 2) Las impugnaciones de ilegalidad de las disposiciones de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, deben ser conocidas por la Inspección del Trabajo respectiva y someterse al procedimiento que establece el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo. 3) En el régimen sancionatorio que el empleador decida regular en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 153 N°10 del Estatuto Laboral.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 01.12.2020, 28.12.2020 y 20.01.2021.
- 2) Pase N° 125 de 14.10.2019 del Departamento de Relaciones Laborales.
- 3) Solicitud de pronunciamiento de la Confederación General de Trabajadores CGT-Chile de 07.10.2019.

SANTIAGO, 12 FEB 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRES. CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES CGT CHILE
DIECIOCHO N° 45 SANTIAGO.

Mediante presentación de fecha 07.10.2019, la Confederación General de Trabajadores, CGT- Chile, a través de su presidente Sr. Esteban Hidalgo Salas y secretario Sr. Manuel Ahumada Lillo, solicita un pronunciamiento respecto a documentos que la empresa "Hotel Explora Patagonia" ha presentado a sus trabajadores, con el fin de regular la política en materia de alcohol y drogas.

Específicamente, se adjuntan los antecedentes señalados que corresponden a dos documentos distintos, que se refieren el primero a la aplicación de la política de alcohol y drogas, y el segundo consistente en un instructivo de control aleatorio de la aplicación de "alcotest", ninguno de los cuales consta que formen parte del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, el cual tampoco se adjuntó a la solicitud de pronunciamiento.

En este sentido, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha reconocido que: *"1.- 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 claramente, de modo que los trabajadores a quienes se dirigen tengan certeza de su contenido (publicidad de las medidas), así como de los mecanismos de control por medio de los cuales se cautelará su cumplimiento."* Acto seguido se agrega que: *"4.- Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicité qué tipo de drogas serán objeto de dicho control"* (Ord. N° 3032/047 de 12.07.2010).

Desde esta perspectiva, cumplo con informar a Ud. que el inciso cuarto del artículo 153 del Código del Trabajo establece que: *"El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente"*. Al respecto, la jurisprudencia de este Servicio ha concluido que: *"De las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa preinserta, fluye que la oportunidad para que la Dirección del Trabajo proceda a la revisión de las disposiciones de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, no es otra que aquella establecida para el conocimiento de las reclamaciones que se formulen en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, proceso destinado a garantizar el cumplimiento de los principios fundamentales de la actuación administrativa."* (Ord. N° 3919 de 10.10.2014).

Así las cosas, a este procedimiento deberá ceñirse vuestra solicitud que pide una revisión de las normas que incorporadas en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, regulen la política interna en materia de alcohol y drogas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted que:


1.- Las impugnaciones de ilegalidad de las disposiciones de los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, deben someterse al procedimiento establecido en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo, instancia en la cual corresponde el oportuno análisis y estudio pertinente por parte de la oficina de la Inspección del Trabajo que resulte competente.


2.- Toda norma que el empleador pretenda crear en materia de control de drogas y alcohol en la empresa, debe ser incorporado en un Reglamento Interno de Orden, Higiene y

Seguridad, medida que deberá respetar el contenido esencial de los derechos fundamentales de sus trabajadores y, además, deberá resultar proporcional a los fines perseguidos en relación con el ejercicio delimitador de los derechos fundamentales de sus dependientes, y también, ser armónica e idónea con la naturaleza de la relación laboral y los objetivos pretendidos. Asimismo, se debe observar un cuidado en aplicar procedimientos que sean impersonales y generales o aleatorios de manera de guardar armonía con la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras. Todo lo cual debe enmarcarse en los límites temporales y territoriales propios del vínculo laboral, debiendo procederse a través de mecanismos que sean de público conocimiento acerca de su procedimiento y contenido, así como, deberá guardarse reserva de todo dato sensible de los trabajadores que pueda ser recolectado en la toma de exámenes.

3.- En el régimen sancionatorio que el empleador decida regular en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 153 N°10 del Estatuto Laboral que permite sanciones que consistan en amonestaciones verbales o escritas o en multas con un límite máximo de 25% de la remuneración diaria. Disposición que es reforzada en el artículo 157 del Código del Trabajo, el que agrega la posibilidad de reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda. En este sentido la doctrina de este Servicio, exige que el ejercicio de la potestad sancionadora y disciplinaria que posee el empleador respete la garantía mínima del debido proceso del que es titular el trabajador, cautelando su derecho a defensa ante las imputaciones que se le formulen.

Saluda atentamente a Uds.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JTP/LEP/amf
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control