

POR CAROLINA LEÓN

Confusión, preocupación, extrañeza. Así puede resumirse la reacción del mundo laboral legal tras conocer el fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, en el cual la justicia ordenó el pago de una millonaria indemnización a tres trabajadores que fueron desvinculados de la Sociedad Química y Minera de Chile (SQM S.A.) por consumo de drogas.

Tras la realización de un examen de drogas en diciembre de 2023, SQM despidió sin indemnización a los trabajadores por arrojar resultados positivos a consumo de marihuana y cocaína bajo causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo. Es decir, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, ya que no se habría respetado lo establecido en dicho documento, ni las disposiciones –y prohibiciones expresas de presencia de drogas– establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Riohs) de la empresa.

Sin embargo, la justicia si bien señaló que el empleador tiene “un objetivo legítimo” al establecer controles de drogas, cuestionó la “tolerancia cero” de la compañía. “La exigencia de una política de consumo cero va más allá de asegurar el óptimo desempeño de los trabajadores, siendo excesiva e irrazonable”, dijo.

#### La lectura

Para Marcelo Alborno, socio de Alborno y Cía y exdirector del Trabajo, la sentencia es “ambigua”, porque por un lado el fallo hace un pleno reconocimiento de los riesgos objetivos que implica la presencia de drogas en los lugares de trabajo y, por otra parte, “defiende, cuestionablemente, el consumo de drogas dentro de la vida privada de las personas”.

En esa línea, el abogado agrega que el artículo 184 del Código del Trabajo

# Las críticas y dudas que abrió la sentencia que criticó el despido de trabajadores debido al consumo de drogas

■ Preocupación existe entre la mayor parte de los especialistas consultados respecto a las implicancias que podría traer el polémico fallo, que ordenó a SQM a pagar una millonaria indemnización.

es claro en señalar que el empleador debe adoptar todas las medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores, lo que concuerda con la regulación exhaustiva de la materia en el reglamento interno de la firma y su política de “tolerancia cero”.

“Con este fallo se abre una puerta peligrosa en cuanto a la aceptación de la presencia de drogas en los lugares de trabajo, relativizando la necesaria importancia de la seguridad laboral y del deber de seguridad que pesa sobre los empleadores”, criticó Alborno.

Para la socia de GNP Abogados Laborales y también exdirectora del Trabajo, Lilia Jerez, este caso pone en el centro un tema relevante: “¿Los hechos ocurridos fuera del horario laboral afectan la relación laboral?”. A su juicio, pueden hacerlo, enfrentándose el empleador “al desafío de acreditar tanto la ocurrencia del hecho como la relación de causalidad con sus consecuencias, las cuales deben

tener un impacto laboral concreto. La causalidad, como en otros ámbitos del derecho, es un elemento necesario para establecer responsabilidad. Un ejemplo reciente de lo anterior es el fallo BHP por acoso sexual”.

Para Jerez, además, es cuestionable el estándar de prueba exigido por el tribunal para justificar la prohibición del consumo de drogas. “Esta interpretación podría llevar al extremo de, por ejemplo, considerar que solo ante la ocurrencia de un accidente provocado por un trabajador bajo los efectos de sustancias, sería posible tomar medidas disciplinarias contra el mismo, lo que podría ir en contra de las medidas preventivas que pudiera aplicar”.

Misma lectura entregó Jorge Arredondo, de AZ, quien agregó que no comparte el criterio del juzgado. “¿Qué hubiese ocurrido si se presenta un accidente por parte de estos trabajadores y se hubiese detectado

el consumo de droga con posterioridad? ¿Hubiese sido el responsable el empleador por no haber adoptado las medidas tendientes a identificar ese riesgo en la ejecución de las labores?”, dijo, y agregó que por un lado se castiga al empleador cuando ejecuta medidas de control y por otro lado se le sanciona cuando eventualmente no toma las medidas de resguardo para prevenir accidentes. “Creo que deja varias preguntas y vacíos un razonamiento de este tipo”.

#### Criterio acertado

En la vereda contraria, la profesora de derecho del trabajo de la PUCV, Karla Varas, señaló que el criterio utilizado por el juzgado es acertado.

“Sé que es un tema delicado, pero el criterio de la sentencia está radicado principalmente en hasta dónde se extiende el control del empleador, el poder de mando y dirección del empleador”, dijo Varas, quien agregó que dicho poder está acotado a lo estrictamente laboral.

“La sentencia dice que la norma del reglamento interno de esa empresa, y que da cuenta de una tolerancia cero al consumo de drogas, va más allá de este poder de dirección y control que tiene sobre los trabajadores, porque invade la esfera privada”, explicó.

Por ello, para la abogada, la sentencia va en la línea correcta. “Lo que el trabajador haga fuera de su jornada laboral incumbe a su ámbito estrictamente privado y si eventualmente en ese ámbito consume drogas, es algo en lo cual el empleador no puede tener injerencia ni mucho menos desplegar su poder disciplinario. En ese contexto, creo que hace una adecuada ponderación de los derechos que están en juego, por un lado, el derecho a la vida privada de las personas trabajadoras y por otro lado este poder de mando y dirección”.

Para la justicia “la exigencia de una política de consumo cero va más allá de asegurar el óptimo desempeño de los trabajadores, siendo excesiva e irrazonable”.

Para una parte de los abogados, el fallo es “ambiguo” y da señales confusas respecto al rol de protección que recae sobre los empleadores.

Para algunos especialistas, el fallo va en la línea correcta, ya que pone límites al poder de control y dirección de las empresas.

