

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.17670(1079)/95 ✓

Jurídico.

ORD. N^o 287 / 14 /

MAT.: Se ajusta a derecho la obligación de los trabajadores de la Empresa Lan Chile S.A. de sostenerse a control antidroga; y el registro de sus pertenencias por una máquina detectora de metales, si se cumplen las condiciones que se señalan en el cuerpo del presente escrito.

ANT.: 1) Ord. N^o 4782 de Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, de 20.09.95.
2) Presentación de Sindicato de Aviación a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago de 24.09.95.

FUENTES:

Artículo 19 N^o 4 de la Constitución Política.
Artículo 3^o, 7^o y 153 de Código del Trabajo.

SANTIAGO, 11 ENE 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES
SINDICATO DE TRABAJADORES DE
AVIACION LAN CHILE S.A.
CASILLA N^o 28 AEROPUERTO NACIONAL

Se ha solicitado a este Departamento por presentación del Sindicato de Trabajadores de Aviación de Lan Chile S.A., resolver consulta acerca de la legalidad de la medida de la Compañía en orden a: 1) obligar a los trabajadores a someterse a un examen antidroga y 2) el registro de las pertenencias de los trabajadores por una máquina detectora de metales al abandonar el lugar de trabajo.

Con respecto a esta materia, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La determinación de la legalidad de dicha medida pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber;

a) Según señala el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República, esta asegura a toda las personas " el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona" y " el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".

b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3º letra b) como " la persona natural " que presta servicios personales intelectuales o materiales, " bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de " trabajo" y el artículo 153 de dicho texto legal señala que: " las empresas industriales o comerciales que ocupen " normalmente contados todos los que presten servicios en las " distintas fábricas o secciones, aunque estén situados 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 establecimien " to".

De las disposiciones precedentemen- te citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, el derecho a la integridad psíquica y el respeto a la honra de las personas y, por otra, la facultad -deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores-.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en el dictamen ord. N° 4842/300 de 15 de septiembre de 1993 " que resulta lícito que el empleador " plantee medidas de control y revisión, pero es necesario que " tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con " el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en " función de este objetivo se requiere que los sistemas de " prevención sean técnicos y despersonalizados y que, por ende, " se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que " eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a " presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

b) 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.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador 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.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deben ser la despersonalización y la aleatoriedad de las mismas.

De este modo, para las medidas de control de las personas que serán objetos de revisión existirán dos modalidades: o recaerá sobre la totalidad de los trabajadores o deberá implementarse a través de un mecanismo de selección que para garantizar la despersonalización de la misma, deberá establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitará directamente en el Reglamento señalado.

Del análisis antes realizado surge, entonces, la pregunta fundamental referida a las medidas adoptada por la Empresa Lan Chile S.A. y consultadas por el Sindicato de Aviación ¿ Se ajustan a derecho dichas medidas?.

El examen antidrogas busca detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de sustancias sicotrópicas y estupefacientes prohibidos, dependiendo su legalidad del cumplimiento de las condiciones señaladas, esto es, que dicha medida se incorpore al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que se establezca un mecanismo de selección universal y despersonalizado y que sea idónea para el objetivo señalado.

De los antecedentes aportados en la presentación no es posible evaluar si dichas condiciones concurren en el caso en cuestión, en especial, respecto de quién y en qué condiciones se realizará el test antidroga, sin embargo, sobre el supuesto de que ese test busca controlar y prevenir accidentes y no operar como un requisito a la contratación o continuidad en el empleo, son puntos esenciales en el cumplimiento de dichas condiciones:

a) Que el examen antidroga se encuentre establecido como una medida de control en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad de la empresa.

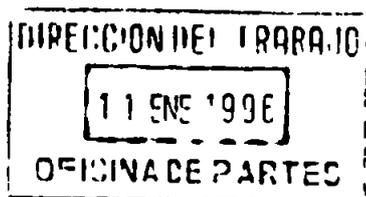
b) Que se fije en dicho Reglamento a través de qué mecanismo de selección se aplicará el test antidroga, si se aplicara todos y cada uno de los trabajadores o, en su defecto, como ya señaló, a trabajadores elegidos a través de un sorteo.

c) Que se señale el objeto y alcance de dicho test, de modo de que se determine en el Reglamento Interno el modo de evaluar sus resultados y las consecuencias que de ellos se seguirán para el trabajador seleccionado.

En lo que respecta a la revisión de bolsos y paquetes de los trabajadores por una máquina detectora de metales, ella puede ser idónea para mantener la seguridad tanto de la empresa como de los trabajadores, sin embargo deben cumplirse las mismas condiciones ya señaladas en los párrafos anteriores: debe estar establecida en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, debe señalarse el mecanismo de selección y como se garantizara la despersonalización de la revisión.

En consecuencia, por las consideraciones de hecho y derecho precedentemente realizadas, la medidas consistentes en implementar, por una parte, un mecanismo de control antidroga y, por otra, la revisión de bolsos y paquetes por una máquina detectora de metales, sólo se ajusta a derecho cuando se establece, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, debiendo señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores revisados.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JLU

JLU/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII^a Regiones.