LA ESTRELLA DE ARICA
Fecha: 31/07/2025 Audiencia: 21.900 Sección: OPINION
/pe: $352.896 Tirada: 7.300 Frecuencia: 0
/pe pág: $1.220.250 Difusión: 7.300
/pe portada: $1.220.250 Ocupación: 28,92%

DINOS QUE PIENSAS

opinion@estrellaarica.cl
@EstrelladeArica La Estrella de Arica

Consumo de alcohol y drogas en el trabajo: cómo prevenir

En Chile, más de un 40?% de los accidentes laborales graves está asociado —directa o indirectamente— al consumo de alcohol o drogas, según cifras del Ministerio del Trabajo. Este dato, por sí solo, explica por qué la discusión sobre el Decreto Supremo N°44 y las nuevas exigencias para que las empresas integren programas de control y prevención en sus matrices de riesgo ha ganado espacio en la agenda pública.

Pero tras la estadística surge una pregunta que incomoda a todos: ¿cómo proteger la seguridad sin cruzar la línea de la intromisión en la vida privada?

La respuesta no es simple. Hoy, muchas compañías aplican test de drogas o alcohol aleatorios, instalan programas de seguimiento y capacitan a sus líderes en detección de consumo problemático. Sin embargo, como advierten abogados laborales y especialistas en salud ocupacional, estas medidas solo son legítimas si cumplen con límites éticos y legales claros: consentimiento informado, proporcionalidad, confidencialidad y finalidad justificada.

La Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada establece que cualquier test de sustancias requiere autorización del trabajador y debe ser informado con un protocolo transparente. No puede usarse como castigo ni para discriminar. Y, sobre todo, debe enfocarse en los cargos donde el riesgo es real —quienes manejan maquinaria pesada, transportistas o personal en faenas críticas—, no como herramienta de control masivo.

Pero más allá del marco jurídico, hay un desafío cultural que las empresas no pueden ignorar. Una política de tolerancia cero no puede reducirse a fiscalizar y sancionar; debe integrar acompañamiento y tratamiento.

En un país donde las Garantías Explícitas en Salud (GES) solo cubren tratamiento por consumo perjudicial en menores de 20 años, miles de trabajadores adultos quedan sin cobertura preferente. Ignorar esta brecha no solo es injusto: es contraproducente.

Diversos estudios internacionales demuestran que combinar programas de control con acceso a tratamiento y apoyo psicosocial reduce el ausentismo, mejora el clima laboral y puede disminuir hasta en un 30?% los accidentes relacionados al consumo, como ha ocurrido en Canadá y Australia.

El desafío, entonces, es construir una cultura preventiva que proteja vidas sin caer en la persecución. Las empresas que liderarán este cambio serán las que apliquen test de manera objetiva y transparente, capaciten a sus líderes para actuar con empatía, y ofrezcan vías reales de rehabilitación y reinserción, ya sea a través de SENDA, convenios con mutualidades o beneficios corporativos.

Porque, al final, la pregunta clave no es si debemos aplicar controles: eso ya no está en debate. La verdadera cuestión es cómo lograr que la tolerancia cero sea sinónimo de seguridad y bienestar, y no de estigma y desconfianza.

En un mundo del trabajo cada vez más flexible y desafiante —con turnos híbridos, faenas remotas y crisis de salud mental en aumento—, las políticas de prevención no pueden ser una extensión del castigo, sino una inversión en cohesión, productividad y humanidad.

En palabras simples: un entorno laboral libre de sustancias no se construye con miedo, sino con confianza, cuidado colectivo y una visión moderna de la salud organizacional.

Dr. Fernando Peñafiel Castillo,
miembro de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHMET).