



Dictamen 92064-2025

Fecha: 02 de julio de 2025

Destinatario: Particular

Observación: Ley N° 16.744. Prestaciones Preventivas. Los exámenes preventivos para detectar alcohol y drogas en trabajadores deben cumplir cuatro requisitos: respetar la dignidad de los trabajadores, estar regulados en el Reglamento Interno, garantizar la despersonalización del proceso y contar con la autorización del trabajador.

Descriptores: Ley N° 16.744; Prestaciones Preventivas

Fuentes: Ley 16.744; Ley 16.395, artículo 30

Departamento(s): Departamento Contencioso - Unidad Jurídica

Concordancia con Circulares: Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Visto:

La Ley N° 16.395, que regula la organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la Superintendencia de Seguridad Social; y la Resolución N°36 de 2024, de la Contraloría General de la República que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1.-Que, la persona interesada ha expuesto que voluntariamente se sometió a un test ocupacional de alcohol y drogas, pero como había ingerido un té de coca su resultado fue positivo.

2.-Que, requerida al efecto la Mutualidad informó que el proceso de toma de muestras para alcohol y drogas se lleva a cabo producto del sorteo aleatorio, que fue lo que ocurrió en este caso (no fue una muestra voluntaria). Son tomados en el policlínico por el paramédico, ya que en esas instalaciones no se cuenta con un tecnólogo médico. El personal cuenta con todas los cursos y capacitaciones para realizar

dicho proceso. Cuando se realiza el sorteo, por protocolo, se informa al supervisor que un trabajador debe asistir al policlínico porque ha salido sorteado, ojalá lo antes posible, durante su turno de trabajo, con copia al trabajador, existiendo, por tanto, una comunicación formal de su sorteo.

Que, el consentimiento informado se refiere a ambas matrices, tanto orina como saliva, por lo mismo, ambas aparecen marcadas en el consentimiento, el trabajador debe marcar la matriz que corresponde. Una vez que el examen es tomado, si su resultado es no negativo, no se anota la droga a la que fue reactiva, ya que es un pretest, sino que se envía la contramuestra a la Universidad de Chile, que es su laboratorio de referencia, para el análisis. Este envío se realiza una vez terminado el turno, ya que se puede mantener la muestra congelada, sin afectar la concentración de las drogas en la orina. 6. La cadena de custodia se mantiene durante todo el traslado, ya que es nuestro personal quien traslada las muestras desde el policlínico a nuestras oficinas en Antofagasta, desde donde son despachadas por medio de un transporte Chibra (quienes firman un documento de cadena de custodia) y la muestra sólo se abre al llegar a las instalaciones de la Universidad de Chile, en la ciudad de Santiago.

Que, una vez que llega el resultado de la contramuestra, se llena el documento del FCC indicando que llegó positivo o negativo a la droga por la cual se envió. Dicho documento se remite a la mandante como respaldo a RRHH para gestionar como les parezca.

Que, con respecto al reclamo del trabajador, señala que las muestras son almacenadas como corresponde, y la demora en el traslado no afecta el resultado. Aunque el trabajador haya ingerido té de coca, éste igualmente contiene el metabolito de la cocaína, por lo que es ilegal en nuestro país, de hecho, por lo mismo, no se comercializa en Chile, lo que explica que la muestra de dos días después y la de pelo, no haya dado negativo.

3.-Que, en términos generales, todo examen preventivo, tendiente a determinar la presencia de alcohol y/o drogas en trabajadores, debe necesariamente cumplir con los siguientes requisitos copulativos a saber:

- a) Que se integren dentro de sistemas compatibles con el respeto y la honra de los trabajadores;
- b) Que se encuentren contemplados y regulados en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o en el Orden Higiene y Seguridad, según corresponda;
- c) Que sean debidamente despersonalizados, es decir, deben señalar explícita y directamente el mecanismo de selección de las revisiones para garantizar la universalidad y despersonalización de las mismas y
- d) Que sean autorizados expresamente por el trabajador.

Que, en la medida que se hubieren cumplido dichos requisitos, no existen reparos en lo informado por la Mutualidad.

Teniendo Presente:

Se tenga presente lo expuesto.

Contra la presente resolución podrá recurrirse de reposición ante esta Superintendencia, aportando nuevos antecedentes, dentro del plazo de cinco días hábiles, conforme a lo establecido en los artículos 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

Legislación relacionada

Título	Detalle
Artículo 30	Ley 16.395, artículo 30
Ley 16.744	Ley 16.744

Temas

Seguro laboral (Ley 16.744)

:

Prestaciones preventivas

Descriptores

Prestaciones Preventivas

Ley N° 16.744

Legislación citada

Ley 16.395, artículo 30

Ley 16.744

Fiscalizados

Mutuales

Instituto de Seguridad Laboral

Circular relacionada al Seguro Laboral

Compendio Normativo del Seguro Laboral

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del trabajo y Enfermedades

profesionales

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

Veá además:

Prestaciones preventivas

Mutuales

Instituto de Seguridad Laboral

Régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Dictámenes SUSESO

Teléfonos 22620 4500 - 4400 / RUT: 61.509.000-K