

¿ANTIDOPING EN EL TRABAJO?

EL EMPLEADOR podrá someter a los postulantes y a sus trabajadores a las pruebas y exámenes que considere pertinentes dentro del alcance de las normas laborales. Con prescindencia de su resultado, EL EMPLEADOR conservará la libertad para contratar o no a los postulantes que estime conveniente.

Es común encontrar en el reglamento interno de trabajo aprobado por los empleadores disposiciones como la antes glosada, que estipulan la necesidad de controlar el uso de sustancias y de fármacos de sus trabajadores para el mantenimiento de la relación laboral, así como para la toma de decisiones para la contratación de colaboradores. Qué duda cabe que el encargado de transportar personas o bienes en general debe encontrarse en “condiciones normales” para realizar su función, es más, los empleadores que ofrecen estos servicios implementan actividades de control y descanso programado de sus trabajadores para asegurar las mejores condiciones del servicio prestado.

Por supuesto que, a medida que nos alejamos de la formalidad necesaria para llevar adelante los emprendimientos, la carencia de recursos origina que las empresas reduzcan los controles, hasta tratar de evitarlos por no incurrir en costos necesarios para el desarrollo de la empresa. Tengamos presente que, también las tareas de control y prevención para la realización de actividades laborales las realizan las autoridades administrativas y policiales, quienes controlan, supervizan, fiscalizan y establecen sanciones.

Todas estas premisas generales me atrevería a afirmar que gozan de la mayor aceptación. Sin embargo, acaso no es necesario que EL EMPLEADOR o la norma señale qué actividades requieren control y a qué nivel; los medicamentos y su límite permitivo; y, en su caso, especificar el consumo de cuáles sustancias están prohibidas.

En el caso de actividades deportivas, a propósito del resultado analítico adverso en la muestra de nuestro jugador de fútbol Paolo Guerrero que participó en la Clasificatoria al Mundial de Rusia 2018, el control del exceso u omisión en la medicación, así como la restricción del uso de sustancias prohibidas “siempre” o sólo para el día de la competencia, está orientado a evitar que el deportista logre una mejor performance, manteniendo o mejorando su nivel recurriendo a sustancias restringidas o prohibidas, o que su participación sea contraria a obtener el resultado esperado, apareciendo con un participación “extraña” al nivel que usualmente presenta en las competencias.

¿ANTIDOPING EN EL TRABAJO?

Así, resultaría que en cualquier actividad laboral es prudente construir la finalidad y definir el control necesario para llevarla a cabo, más aún cuando la evidencia de cierto comportamiento, tal como el de asistir a trabajar bajo la influencia del alcohol o de sustancias sicotrópicas, podría acarrear sanciones severas llegando inclusive al despido.

En principio, podríamos señalar que la finalidad base es la de mantener un adecuado ambiente laboral. En determinadas actividades de trabajo, también es una finalidad básica la de ofrecer seguridad para el trabajador, para quienes se encuentran dentro del ambiente de trabajo, así como para los terceros.

Por su parte, para fijar los medicamentos y el uso de sustancias que serían restringidas o prohibidas, deberá considerarse primero la actividad desarrollada y la seguridad del trabajador, y luego pasar a considerar también el entorno y su relación con terceros.

Debemos afirmar que el Perú y los empresas que desarrollan actividades económicas en él, han avanzado notablemente en esta materia, apareciendo en ciertos casos el fantasma de la sobre regulación que se aleja de la finalidad de implantar un sistema de control, prevención y fiscalización, generando obstrucción en las actividades, así como un desbalance en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores.

Volviendo al caso de nuestro jugador de fútbol, es evidente que el sistema de control implantado por las autoridades deportivas, le otorga un espacio para que el afectado pueda fundamentar y explicar que el hallazgo de la sustancia ha sido involuntario o inexistente de darse el caso de un “falso positivo” comprobado con la contramuestra o ante la evidencia de una mala praxis en el procedimiento de control. Así, resulta necesario que el control implantado por EL EMPLEADOR le permita al trabajador ejercer su derecho a la legítima defensa, prevenir una infracción contra el derecho a la intimidad, entre otros que pudieran señalarse con ocasión de la realización de las pruebas así como de los resultados obtenidos.

Cabría preguntarse ahora cuáles serían los poderes sancionadores que pudiera ejercer EL EMPLEADOR ante la comprobación del uso de medicación o sustancias prohibidas o restringidas. En el caso más extremo, encontramos el despido o la no contratación, mientras que en otro escenario la evidencia del consumo de sustancias prohibidas o restringidas supone “tolerancia”.

No he leído, hasta ahora, ningún contrato de trabajo o Reglamento Interno que permita o autorice la realización de un brindis, por ejemplo, con ocasión del aniversario de la empresa o cuando se celebra algún evento específico como es el día de la madre, del padre, navidad, entre otros. Estos ejemplos constatan que el uso de sustancias prohibidas puede admitirse en ciertas ocasiones en las que el trabajador no infringe norma o regulación alguna, claro está mientras no llegue al exceso. Aquí nos

¿ANTIDOPING EN EL TRABAJO?

detenemos para señalar la necesidad de definir cuál sería el nivel de tolerancia y no nos cabe la menor duda de que es LA EMPRESA o la Entidad quién resultaría mejor capacitada para definirlo conforme a su cultura empresarial.

Tampoco puede dejar de llamarnos la atención sobre la conducta del trabajador fuera del ambiente de trabajo. ¿Sería tolerante LA EMPRESA con quién consume alcohol o drogas de manera reiterada fuera del horario de trabajo? Es evidente, pues, que el uso o abuso de ciertas sustancias podría estar totalmente restringido, pero que la tolerancia es un nivel que debería estar pautado por la propia empresa, las normas o por la jurisprudencia.

Finalmente, queda afirmar que el control y/o dosaje para determinar el consumo de medicación o sustancias prohibidas o restringidas debe hacerse en un ambiente reglado y, de preferencia, ante la autoridad policial o administrativa con la finalidad que la sanción, incluyendo el despido, pueda ser llevado dentro del marco legal establecido, otorgando la mayor garantía al debido proceso, la intimidad, el ejercicio a la legítima defensa, la protección de datos, entre otros. Cabría, entonces, que EL EMPLEADOR implante algún sistema de control.

De la reflexión anterior, consideramos que ante la ausencia de la autoridad, EL EMPLEADOR debe asumir esta función, reconociendo el principio de doble instancia antes de determinar el uso o abuso de medicamentos y sustancias prohibidas o restringidas.