



Falta. Trabajar ebrio no justifica un despido, es necesario un apercibimiento previo y que se cometa de nuevo la falta dentro de los tres meses posteriores.

Jupiter Images Para EF

Al drogadicto se le trata como un alcohólico

Patrón debe invitarlo a rehabilitarse

Edición 757

Alejandro Fernández Sanabria

No solo el alcohólico debe tener un trato especial antes de un despido o una sanción disciplinaria en la empresa.

El drogadicto o dependiente al consumo de otro tipo de drogas también.

Esto concluyen especialistas consultados, considerando que el artículo 72 del *Código de Trabajo* establece que es absolutamente prohibido a un empleado “trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga”.

Así, por deducción, en ambos casos —el del alcohólico y el drogadicto— deben tratarse como enfermos y el patrón está obligado a impulsar su rehabilitación antes de pensar en terminar la relación laboral o imponer medidas disciplinarias en su contra.

Recientemente, en el voto 1064-10, la Sala Constitucional anuló el despido de un trabajador alcohólico y lo restituyó en el cargo luego de que la Caja Costarricense de Seguro Social lo cesara por ausentarse del trabajo y asistir a un centro de rehabilitación con el fin de tratar su enfermedad.

Lo recomendable es, entonces, tomar provisiones para todas las adicciones que se perciban entre el personal de la empresa, no exclusivamente para los alcohólicos.

“La drogadicción funciona de la misma forma, pues al igual que el alcoholismo, es una enfermedad”, advirtió Lupita Quintero, especialista en derecho laboral de la firma Nassar Abogados.

No es un fuero especial

Es fundamental considerar que el simple hecho de sufrir una adicción no justifica una causal de despido o una sanción.

“El patrón debe ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias”. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Sin embargo, si por su adicción se generan problemas en la empresa, sí se pueden ejecutar tales medidas por el patrón.

Según Quintero, por ejemplo, si su adicción afecta el cumplimiento en el trabajo podría dar lugar a un despido.

“Si se da ausencia injustificadas, abandono del trabajo o si se comete una falta grave, se le puede despedir en su condición de alcohólico o drogadicto”, sostiene la especialista en derecho laboral.

Todo bien registrado

Ahora, tenga claro que si bien ser alcohólico no es por sí solo motivo para un despido, trabajar en estado de embriaguez o drogadicción tampoco.

En principio, la primera vez que se cometa la falta es necesario un apercibimiento previo, y para el despido debe darse una falta reiterada dentro de los tres meses posteriores a la advertencia del patrón, informó Óscar Corrales, abogado laboralista de la firma BDS Asesores.

Esta necesidad de una notificación previa de la primera falta es motivo para que se mantenga un expediente de cada empleado con la empresa y un riguroso control de las sanciones interpuestas por el patrón.

“Es recomendable que la empresa cuente con la regulación interna apropiada del tema, e incluso con los mecanismos de control y monitoreo idóneos que le permitan, en caso de un eventual despido al respecto, demostrar que efectivamente el trabajador labora en estado de embriaguez”, aseguró Corrales.

No obstante, cuando el consumo de licor lleva a otras conductas inapropiadas en la empresa, es innecesario el apercibimiento previo.

La Sala Segunda lo definió así en su jurisprudencia, al establecer que si además de estar embriagado mientras labora, un empleado actúa en perjuicio de la seguridad, la salud o la moralidad, o de la imagen, bienes o intereses de la compañía, se admite su despido directo.

Si tiene problemas con un trabajador alcohólico o drogadicto en su organización, prepárese bien y busque a un asesor legal. La solución no está en un simple despido.

Fuente: El financiero,cr.com