

DAJ-AE-020-13  
15 de febrero de 2013

**Señora**  
**Ericka Soto Graham**  
**Departamento de Recursos Humanos**  
**Power Print**  
**Presente**

Estimada señora:

Se da respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el 26 de junio de 2012, mediante la cual solicita se le brinde información sobre el procedimiento para el despido por la adicción al alcohol, drogas o estupefacientes.

De previo a dar respuesta a su consulta, se le solicitan las disculpas del caso por el atraso en la atención de la misma, el cual se fundamenta en la gran cantidad de trabajo que ingresa a esta Dirección y el escaso personal con que se cuenta para atenderlo.

En virtud de que su consulta es muy genérica y no tiene relación con un caso particular, se procederá a analizar el tema de manera general de conformidad con la ley, la doctrina y la jurisprudencia nacional.

Los artículos 72 inciso c) y 81 inciso i) del Código de Trabajo, se refieren a las prohibiciones para los trabajadores y las causales de despido sin responsabilidad patronal, respectivamente; en relación con el tema en consulta estos artículos señalan:

*“ARTÍCULO 72.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: (...)*

*c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;”*

*“ARTÍCULO 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: (...)*

*i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;”*

---

La doctrina y la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento tanto al uso del alcohol como al uso de drogas o estupefacientes en el trabajo, incluso, el mismo artículo 72 inciso c) citado menciona el estado de embriaguez y agrega “o bajo cualquier otra condición análoga”, razón por la cual, en adelante cualquier cita que se haga y que se refiera a una situación de alcohol, hace referencia también a cualquier otro tipo de sustancia o droga que genere una condición anormal del comportamiento.

El despido sin responsabilidad patronal procede en estas condiciones siempre que haya habido un apercibimiento la primera vez, y en caso de que se dé una segunda ocasión, procedería el despido sin responsabilidad patronal.

No obstante la posibilidad de proceder al despido sin responsabilidad patronal, en los supuestos analizados, debe estarse en presencia de una embriaguez ocasional, pues en el caso de un trabajador que sufra problemas de alcoholismo o drogadicción no se podrá aplicar la misma sanción de la misma forma.

La jurisprudencia de la Sala Segunda ha determinado de manera reiterada que bajo esta causal no se puede avalar el despido de un trabajador que tiene problemas de alcoholismo o drogadicción, ya considerados como adictivos, pues hasta cuando ya se hayan realizado intentos de ayuda por parte del patrono y no hay interés de parte del trabajador de rehabilitarse y además su misma enfermedad genera ausentismo, impuntualidad, problemas disciplinarios o incumplimiento de deberes, ya se consolidaría la causal de falta grave estipula en el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo, el cual dispone:

*“ARTÍCULO 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: (...)  
l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”*

La resolución número 2005-00387 de la Sala Segunda, que a su vez cita la número 126-204 de las 09:50 horas del 3 de marzo del 2004 hace referencia a la Organización Internacional del Trabajo, que considera que este tipo de condiciones se deben ver como una enfermedad y no como un problema del trabajador:

*“La Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado sobre el tema en estudio, recalcando que la estabilidad que ofrece un empleo es, a menudo, un factor importante para facilitar la superación de las dificultades que le ocasiona el consumo de alcohol, o de drogas, al trabajador, por lo que los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que enfrentan esa situación. En virtud de lo anterior, en su 259ª reunión, celebrada en marzo de 1994, el Consejo de*

---

*Administración de dicho organismo internacional convocó una Reunión de Expertos en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995, para examinar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Entre otras, se incluyeron las siguientes: “8.1.1: Los trabajadores que experimenten problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que los trabajadores que tienen otros problemas de salud; por ejemplo, en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, vacaciones anuales pagadas, licencia sin goce de sueldo y prestaciones del seguro por enfermedad. 9.1: El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias. 9.2.1: Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas” (O.I.T., TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996).”<sup>1</sup> (el subrayado en el texto es nuestro.)*

Continúa exponiendo la Sala, que un aspecto importante a considerar es que además de la intención de la empresa o patrono a colaborar con la rehabilitación del trabajador debe haber una manifestación de voluntad de parte de éste último. Así, si el trabajador se niega, se debe acudir a la premisa de que “*nadie está obligado a lo imposible*”, por lo cual ante la continuación de la falta lo procedente, en último lugar, es el despido sin responsabilidad patronal, pues el empleador no puede llevar una carga excesiva de responsabilidad en la materia:

*“... El artículo 29 de la Ley General de Salud, N° 5395 de 30 de octubre de 1973 dispone: “Las personas con trastornos emocionales severos así como las personas con dependencia del uso*

---

<sup>1</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 2005-00387 de las 10:35 horas del 18 de mayo de 2005.

*de drogas u otras sustancias, incluidos los alcohólicos, podrán someterse voluntariamente a tratamiento especializado ambulatorio o de internamiento en los servicios de salud y deberán hacerlo cuando lo ordene la autoridad competente, por estimarlo necesario, según los requisitos que los reglamentos pertinentes determinen” (no subrayado en el original). De ello se desprende que, en nuestro país, el empleador no puede obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, pero sí puede informarlo, asesorarlo o remitirlo para que lo reciba. Si el empleado se niega a colaborar, procede su despido sin mayores miramientos. Las consideraciones expuestas, por su enorme trascendencia social y económica, sólo deben tenerse para aquellos trabajadores que acrediten, por medios idóneos, ser dependientes del alcohol, y así se concluya luego de analizar su comportamiento general en el desarrollo de la relación laboral.”*

Por otra parte, no es posible obligar a los trabajadores a realizarse exámenes para detección de drogas o alcohol pues sería traspasar los límites de la relación laboral, y entrar al ámbito personal del trabajador, en el cual ya el patrono no tiene potestad.

En específico, el artículo 71 en el inciso f) del Código de cita establece como obligación para el trabajador:

*"Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad o de Previsión Social, con cualquier motivo."*

Del artículo anterior se colige que esos son los únicos casos en que el trabajador está obligado a atender el llamado del patrono, para que se realice un examen o reconocimiento médico, entre los cuales no se incluyen exámenes para detectar alcohol o drogas.

La única forma en que el patrono puede determinar que un trabajador está en estado de ebriedad o de drogadicción, es cuando se manifieste el estado en forma muy evidente para todos los presentes o que el trabajador voluntariamente desee someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol.

En conclusión, el trabajador con problemas de alcohol o drogas, cuando ya padece una adicción se le debe tratar como un enfermo y por ende debe procurarse, como parte de la responsabilidad social de la empresa, que reciba una rehabilitación adecuada. Esta rehabilitación debe ser voluntaria por parte del trabajador. Si el trabajador no tiene voluntad

de recibir ayuda, entonces podría proceder un despido sin responsabilidad patronal, considerando como una falta grave, si se dan situaciones como ausentismo, baja producción, pleitos, irresponsabilidades, etc.

Atentamente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**ASESORA**

AQH/lsr  
Ampo2B