

DAJ-AE-055-11
24 de febrero de 2011

Ingeniero
Luis Guillermo Elizondo Acuña
Presidente
Constarq S.A.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 14 de octubre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre el nivel de alcohol permitido en las personas que realizan los trabajos. Ya que indica que su representada se dedica a la construcción en todo el territorio nacional y le preocupa esta situación por un accidente laboral.

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;”

Asimismo la falta que se encuentra sancionada por el artículo 81 inciso i) con despido, si previo al mismo, el trabajador ha sido amonestado.

Según lo dispuesto en esa norma, el patrono no puede amonestar o despedir a un trabajador por esta causal, porque tenga una mera sospecha de su estado, sino que para ello se requiere que el mismo sea evidente y por lo tanto lo afecte directamente el desempeño de las

funciones. Recuérdese que lo que prohíbe la ley es laborar en estado de ebriedad o bajo el efecto de cualquier otra condición análoga, que perfectamente pueden ser drogas, pero no se prohíbe que el trabajador ingiera licor o drogas fuera de las horas laborales.

Para poder amonestar a un trabajador o despedirlo incluso, por esta causal, el patrono no puede hacerlo, porque tenga una leve sospecha del estado del trabajador, sino más bien porque el mismo es evidente para los ojos de los trabajadores y del patrono mismo, o porque dicho estado afecte directamente el desempeño de las funciones, puesto que el mismo estado de embriaguez o cualquier otro estado análogo, por lo general, provoca desórdenes e indisciplina, o genera ausencias y llegadas tardías.

Respecto al problema de trabajadores que consumen drogas o alcohol en el centro de trabajo o llegan a laborar en esas condiciones, no existe norma legal que regule el asunto.

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.

Pero si la pretensión del patrono es la de prevenir que sus trabajadores no se embriaguen o descubrir que si alguno tiene un grado leve de alcohol deba ser sancionado, cuando el mismo no es notorio ni ha afectado el desempeño de sus funciones, sería por tanto traspasar los límites de la relación laboral, y entrar al ámbito personal del trabajador, en el cual ya el patrono no tiene potestad.

Si la intensión del patrono es la detección del alcohol o de las drogas, para aplicar una sanción, podría exigirlo, sólo en el tanto tenga verdadera y razonable sospecha de que un trabajador está en ese estado y que por tanto esté afectando directamente el desempeño de las funciones, recuérdese que lo que prohíbe la ley es laborar en estado de ebriedad o cualquier otra condición análoga, que perfectamente puede ser drogas, pero no se prohíbe que el trabajador tome licor o drogas fuera de las horas laborales. Lo que quiere decir al mismo tiempo, que el examen aplicable sería permisible sólo para un determinado trabajador del que se tiene duda y no a todos en general, porque esto sería ya traspasar los límites de la relación laboral y entrar en el ámbito personal e íntimo de los trabajadores y por tanto hasta demandable por parte de ellos.

La prueba doping determina el nivel de alcohol o drogas en la sangre, pero ese resultado no implicaría necesariamente que el trabajador haya consumido o ingerido drogas o alcohol en el centro de trabajo o en horas laborales, que en última instancia es la conducta sancionable. Este tipo de prueba no puede servir de base a ninguna sanción disciplinaria, a menos que se trate de trabajadores que llegan a laborar en el estado citado, en cuyo caso el patrono puede solicitarle someterse al examen médico voluntariamente, sino lo que le queda al patrono es solicitarle al trabajador que se retire del trabajo, girarle una amonestación con base en el artículo 72 del Código de Trabajo en caso de evidente estado de ebriedad o drogadicción, y hacerse valer de testigos que puedan respaldar el estado del trabajador. Si el trabajador vuelve a reincidir en un lapso de 3 meses, puede aplicar el despido según el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo.

En conclusión, y atendiendo a su consulta podemos decir que no existe nivel de alcohol permitido en los trabajadores dentro de sus funciones o labores, ya que es absolutamente prohibido y conlleva de acuerdo a todo lo explicado en párrafos anteriores como una causal de despido según se presenten algunas de las circunstancias anteriormente descritas. Obviamente que tratándose de labores en construcción es sumamente peligroso que los trabajadores laboren en estado de ebriedad o drogados, por ello consideramos que si es un problema habitual en su empresa, lo que pueden procurar es ayudar a los trabajadores con capacitaciones de concientización sobre el problema que pueden tener al trabajar en esos estados de conducta alterados y a su vez ayudar personalmente con psicólogos o a través del IAFA buscar ayuda profesional que aliviane los problemas de la empresa y de los trabajadores.

Atentamente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

RMTS/lsr
Ampo15