

El despido del trabajador alcohólico

Francisco Salas Chaves

fsalas@bdsasesores.com

Para analizar este tema lo primero que debe aclararse es que el alcoholismo no es causal de despido, pues se trata de una enfermedad, que lamentablemente sufren muchos trabajadores, y que como cualquier otro padecimiento de salud, por sí solo no puede ser considerado como justificación para un despido sin responsabilidad patronal.

La O.M.S define al alcoholismo como un trastorno crónico de la conducta caracterizado por la dependencia hacia el alcohol expresado a través de dos síntomas fundamentales: la incapacidad de detenerse en la ingestión de alcohol y la imposibilidad de abstenerse de alcohol.

Esta enfermedad da lugar para que se generen una gran cantidad de faltas, que incluso pueden llegar a ser muy graves, pero en todos los casos, éstas son impulsadas por las características propias de la enfermedad, ya que precisamente la necesidad de la persona de consumir alcohol y lo difícil que le resulta no hacerlo, genera que el trabajador que padece de alcoholismo deje de lado sus obligaciones laborales e incurra en faltas tales como el ausentismo, el incumplimiento de procedimientos, las conductas que afectan la imagen de la empresa, etc.

A pesar de la clara afectación que para el patrono representan las faltas antes dichas, nuestra jurisprudencia laboral, tanto de la Sala Segunda como de la Sala Constitucional, ha sido clara en reconocer que estas conductas son el resultado de una enfermedad, y por lo tanto el trabajador inmerso en este problema, merece algunas consideraciones especiales.

De igual forma el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo, tipifica como conducta que puede justificar el despido, el trabajo en estado de embriaguez, siempre que

previamente se haya hecho al menos una amonestación y apercibimiento al trabajador.

El alcoholismo es una enfermedad totalmente tratable, y es por esto que se procura que el trabajador, ante la primera falta que cometa como consecuencia de esta adicción, tenga la oportunidad de buscar ayuda, siguiendo incluso el consejo del patrono, quien debe mencionarle en la carta de amonestación y apercibimiento, la necesidad de buscar apoyo para superar la enfermedad.

Debe quedar claro entonces que el trabajador alcohólico no cuenta con un fuero de protección especial que hace imposible su despido, aún y cuando haya cometido una falta grave; lo que se ha querido es otorgarle a aquellos trabajadores, que comenten faltas graves al contrato de trabajo, como resultado de su adicción al alcohol, una oportunidad para que recapaciten y busquen tratamiento, de forma que logren evitar que su adicción se anteponga a su vida laboral y personal.

En la atención de los casos que surjan como producto del alcoholismo, tanto el patrono como el trabajador involucrado, deben de actuar apegados al principio de buena fe, es decir, el patrono deberá, entendiendo las especiales circunstancias del trabajador, brindar el apoyo necesario, para que un hecho, que podría ser aislado, no venga a agravar la situación personal del trabajador alcohólico, y en su lugar, dar una oportunidad de recuperación; y por su parte el trabajador, no sólo no deberá abusar de su condición, para obtener un beneficio inadecuado, sino que además deberá procurar buscar ayuda que le permita superar su enfermedad.

En caso que el trabajador se someta a un tratamiento de recuperación, deberá asegurarse que éste le ofrece la posibilidad de obtener una incapacidad médica, que le permita justificar sus ausencias, pues el patrono no estaría en la obligación de otorgar el permiso correspondiente, a menos que, una incapacidad emitida por la autoridad competente suspenda la ejecución del contrato de trabajo.

Cabe mencionar además que existen casos en los que la falta del trabajador es tan grave, que podría valorarse el despido sin responsabilidad patronal, sin mediar

apercibimiento previo, aún y cuando el trabajador estuviera bajo los efectos del alcohol, pero esta posibilidad debe verse con mucho cuidado y aplicarse únicamente en situaciones que realmente hagan insostenible la relación laboral.

Por último, en caso que un patrono tenga conocimiento que uno de sus trabajadores padece de alcoholismo, y esta condición podría poner en peligro la integridad de éste o de terceras personas, por ejemplo, porque maneja armas o maquinaria pesada, aún y cuando no haya cometido ninguna falta, podría valorar la posibilidad de recomendar su rehabilitación e incluso si el caso lo amerita, procurar reubicarlo en un puesto en el que su enfermedad no ponga en peligro otros bienes jurídicos de gran importancia, como la vida, la propiedad e incluso la misma continuación del negocio o empresa.