

Número: 2014-000796

ALCOHOLISMO Y DROGADICCIÓN. TRATAMIENTO POR EL DERECHO DEL TRABAJO. Se cita el voto n.º 182-01 en el que se desarrolló el tema sobre la dependencia del alcohol; las diferencias entre la embriaguez ocasional como falta laboral no grave (que por sí sola no puede ocasionar un despido, requiriendo para ello el apercibimiento previo y la reiteración) y el alcoholismo-enfermedad como falta grave (debido a las consecuencias negativas que genera en el lugar de trabajo); así como su tratamiento en el Derecho Laboral. Se indicó 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. (...) 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, (...) Al empleador no se le puede imponer una carga de tal magnitud, sino tan sólo la de brindarle una oportunidad al afectado, quien, si no la aprovecha y continúa dando problemas, puede perfectamente ser despedido (...)." Ahora bien, en el caso que nos ocupa (796-14), consta amplia prueba documental que acredita que el ente accionado le facilitó todas las oportunidades posibles para combatir su enfermedad, garantías que el actor desaprovechó. No obstante, la conclusión de la relación laboral no se debió a un despido conforme lo establece el inciso l) del numeral 81 del Código de Trabajo, mucho menos hubo una motivación discriminatoria del empleador fundamentada en la enfermedad etílica crónica del actor .

