

# El alcoholismo debe tratarse



que se generen una gran cantidad de faltas que pueden llegar a ser muy graves; pero, en todos los casos, 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 este trabajador deje de lado sus obligaciones laborales e incurra en faltas, como el ausentismo, el incumplimiento de procedimientos y conductas que afectan la imagen de la empresa, entre otras.

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, reconocen 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 el trabajo en estado de embriaguez como conducta que puede jus-

tificar el despido, siempre y cuando, se haya hecho, previamente, al menos una amonestación y apercibimiento al trabajador.

**Requiere atención.** El alcoholismo es una enfermedad totalmente tratable, por esta razón, se procura que el trabajador tenga la oportunidad de buscar ayuda ante la primera falta que cometa como consecuencia de la adicción.

El trabajador debe, incluso, seguir el consejo del patrono, quien debe mencionarle la necesidad de buscar apoyo para superar la enfermedad en la carta de amonestación y apercibimiento,

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 recapáciten y bus-

quen 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 brindar el apoyo necesario para que un hecho, que podría ser aislado, no venga a agravar la situación personal del trabajador alcohólico, entendiendo las especiales circunstancias de él, a quien debe darle oportunidad de recuperación.

Por su parte el trabajador, no solo no deberá abusar de su condición, para obtener un beneficio inadecuado; sino que deberá procurar buscar ayuda que le permita superar su enfermedad.

En caso de que el trabajador se someta a un tratamiento de recuperación, deberá asegurarse que esta terapia le ofrece la posibilidad de obtener una incapacidad médica que le permita justificar sus ausencias en el trabajo.

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.

Además, como cualquier otro padecimiento de salud, por sí solo no puede ser considerado como justificación para un despido sin responsabilidad patronal.

La Organización Mundial de la Salud 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