

TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

**Aprobado por el Tribunal Supremo de Elecciones
en Sesión Ordinaria N° 1-2008, celebrada el 03 de enero del 2008**

Manual del Procedimiento Preventivo sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones

Índice

	Página
I. Introducción.....	3
II. Objetivo.....	4
III. Manual del Procedimiento Preventivo sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones.....	5
IV. Glosario.....	9
V. Bibliografía.....	11
VI. Anexos.....	12
Anexo 1. Problemática del Consumo de Alcohol y otra Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones.....	12
Anexo 2. Legislación.....	19
Anexo 3. Tribunal Supremo de Elecciones, Decreto No. 8-2007, publicado en La Gaceta No. 110 de viernes 8 de junio del 2007.....	23
Anexo 4. Jurisprudencia: Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 2001-00182 de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001, Considerando V. Tratamiento del Tema de la Dependencia del Alcohol en el Derecho Laboral.....	25

I. Introducción

El alcoholismo y la de dependencia a otras drogas se reconocen como enfermedades que podrían aquejar a cualquier persona, incluidos los funcionarios del Tribunal Supremo de Elecciones¹ y, en este último caso, la prestación del servicio que se brinda podría, eventualmente verse afectada, al tiempo que es posible que genere conflictos laborales.

La estabilidad laboral y el apoyo que el patrono brinde al funcionario que sufre dichas enfermedades constituyen pilares fundamentales en la recuperación del trabajador, según lo indicó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 259ª reunión de su Consejo de Administración, celebrada en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995.

El patrono está llamado a procurar la salud y bienestar de sus trabajadores, deber que se acentúa cuando el empleador es un órgano del Estado. Tal atención deriva no solo en beneficio directo del trabajador y su familia, sino en el de la empresa o institución para la que labora y por ende del país, ya que, a mayor salud y bienestar, mayor productividad laboral.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia No. 2001-00182 de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001, analizó el tema del alcoholismo y uso de otras drogas en el lugar de trabajo, como fuente de faltas laborales, concluyendo que si bien en estos casos el patrono tiene la potestad de sancionar a sus trabajadores, por tratarse de un problema de salud, sería recomendable ofrecer una oportunidad al funcionario, brindándole o ayudándole a obtener el apoyo de rehabilitación posible, antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria. Ello con base en las recomendaciones que al respecto ha emitido la OIT.

El Tribunal Supremo de Elecciones, consciente de lo indicado anteriormente, en el artículo cuarto de la sesión ordinaria No. 26-2005 del 8 de marzo del 2005, comunicado mediante oficio de la Secretaría del Despacho No. 1418-2005 del 11 del mismo mes y año, dispuso que la Oficina de Servicios Médicos, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y la Inspección Electoral, elaboren un procedimiento de carácter general, con el fin de tratar el problema del alcoholismo y uso de otras drogas que sufran los funcionarios de esta institución.

Que acatando lo dispuesto por el T.S.E. y en colaboración con un representante del Departamento Legal, se elaboraron las políticas preventivas sobre el consumo de alcohol y drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones así como el procedimiento respectivo y se complementa con este "Manual del

¹ Tribunal Supremo de Elecciones, Decreto No. 8-2007, publicado en La Gaceta No. 110 de viernes 8 de junio del 2007.

procedimiento preventivo sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones”.

II. Objetivo

1. Facilitar el conocimiento del procedimiento de atención para el tratamiento de la problemática del consumo de alcohol y otras drogas, a los funcionarios de la institución.

III. Manual de procedimiento a seguir en caso de funcionarios con problemas de alcoholismo y/u otras drogas.

El procedimiento a seguir para abordar a funcionarios con faltas laborales relacionadas con el consumo problemático de alcohol y/u otras drogas, aprobado por el T.S.E. en el oficio No. TSE-2536-2007, del 29 de mayo del 2007, sesión ordinaria No.46-2007, es el siguiente:

1. Al funcionario que se encuentre en una situación de consumo problemático de alcohol u otras drogas, o que pareciera estar en esa situación y que por ello esté incurriendo o haya incurrido en faltas laborales que impliquen la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario o la imposición de una sanción de mera constatación, así el funcionario que incurra por primera vez en la prohibición estipulada en el artículo 4 inciso f) del Reglamento Autónomo de Servicios, se le debe aplicar el procedimiento que a continuación se describe:
 - La jefatura inmediata, o el superior de éste deberá remitirlo al Equipo Técnico Coordinador, para su valoración.
 - Dicha remisión se realizará mediante una boleta completada y firmada, de la cual la jefatura remitente conservará una copia y entregará otra al funcionario referido. Lo anterior, previa coordinación de la jefatura con el Equipo Técnico Coordinador, a fin de establecer en la boleta de remisión la fecha y hora en que el funcionario será recibido por éste.
 - En la boleta se deberá indicar la (s) supuesta (s) falta (s) cometida (s). Estas actuaciones deberán realizarse a la brevedad posible, no debiendo superar los tres días hábiles, a partir de haberse verificado la comisión de la supuesta falta o a partir de que la jefatura correspondiente tenga conocimiento de tal situación. Dicha medida no suspenderá la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, en caso de que la supuesta falta no se trate de una de mera constatación.
2. Cuando el Equipo Técnico Coordinador atienda al funcionario remitido, le expondrá la razón de la cita y le informará lo siguiente:
 - Que si acepta someterse a las medidas establecidas en los puntos 5 y 6 de este documento -las cuales tienen como fin primordial ayudarlo a superar su problema de ingesta de alcohol y/u otras drogas-, podrá beneficiarse de la suspensión de la eventual sanción que se determine en el procedimiento administrativo que se tramita en su contra.

- En caso de que la imposición de la sanción por la falta cometida no requiera de procedimiento administrativo alguno, por tratarse de una de mera constatación, el beneficio consistirá en suspender la aplicación o ejecución de la sanción, a cambio de que el funcionario se someta a las medidas establecidas en los puntos 5 y 6.
 - En ese mismo acto, el Equipo Técnico Coordinador advertirá al funcionario que si acepta la ayuda que el Tribunal le ofrece, deberá someterse al programa o tratamiento de recuperación por el período que dicho Equipo le indique, pero que si antes de concluir el plazo establecido abandona sin justa causa el programa, se le aplicará la sanción administrativa correspondiente.
 - Una vez que el funcionario haya sido informado al respecto, el Equipo Técnico Coordinador procederá a escucharle.
3. Si el funcionario manifiesta su anuencia a recibir la ayuda que la institución le ofrece:
- Se firmará un documento por parte del Equipo Técnico Coordinador y del funcionario, a quién se le entregará una copia.
 - De dicho documento se remitirá una copia a la jefatura inmediata del funcionario y al Departamento de Recursos Humanos. También se remitirá copia a la Inspección Electoral, en caso de que se encuentre en trámite un procedimiento administrativo disciplinario ante esa dependencia; luego se procederá según lo establecido en los puntos 5 y 6.
 - En este caso, una vez concluida la reunión, el médico institucional valorará al funcionario-paciente, pudiendo solicitarle exámenes de laboratorio y gabinete.
4. Si por el contrario, el funcionario no está de acuerdo en aceptar la ayuda que el Tribunal le ofrece:
- El Equipo Técnico Coordinador documentará esa negativa.
 - Dicho documento será firmado por el Equipo Técnico Coordinador junto con el funcionario, a quien se le entregará una copia.
 - De inmediato se remitirá copia a la jefatura del servidor y al Departamento de Recursos Humanos, para lo que corresponda. Además, se remitirá copia a la Inspección Electoral, en caso de que se esté tramitando un procedimiento administrativo disciplinario en esa dependencia.

- En el supuesto de que el funcionario se niegue a firmar el documento junto con el Equipo Técnico Coordinador, así se hará constar en el documento.
5. Cuando el funcionario acepta someterse al procedimiento alternativo que el Tribunal le ofrece, deberá acatar las siguientes disposiciones:
- Asistir a reuniones del grupo de Alcohólicos Anónimos institucional, por el plazo que el Equipo Técnico Coordinador determine. Si se tratare del uso problemático de otras drogas, asistir al grupo correspondiente para tratar el problema, por el período que igualmente determine el Equipo Técnico Coordinador. Dicho equipo realizará y documentará, como mínimo, valoraciones trimestrales del progreso del funcionario y está facultado para prorrogar o ampliar el plazo del tratamiento o programa originalmente establecido.
 - Si la situación lo amerita, en criterio del Equipo Técnico Coordinador, el funcionario deberá asistir a programas de tratamiento ambulatorio en el Instituto Sobre Alcoholismo y Fármacodependencia (IAFA), o en alguna otra institución. En cualquier caso, el Equipo Técnico Coordinador determinará el período del tratamiento, previa recomendación que, al respecto, le brinde el IAFA o la institución que corresponda.
 - Asistir a las charlas educativas que se imparten en la Institución, según le indique el Equipo Técnico Coordinador.
6. El Equipo Técnico Coordinador valorará si el funcionario que acepte someterse a este procedimiento debe recibir tratamiento médico, psicológico y/o de otra índole y, si determina que debe recibirlo, el funcionario está obligado a ello, con lo cual el Tribunal colaborará en la medida de sus posibilidades. Dicho Equipo también aplicará los controles y seguimiento pertinentes, a fin de determinar el progreso del funcionario en la superación del problema. Toda actuación que el Equipo Técnico Coordinador realice, en cada caso que atienda, deberá constar en el expediente que confeccionará y custodiará para los efectos de estas disposiciones.
7. Cuando el funcionario haya aceptado someterse a este procedimiento y los informes de las valoraciones que el Equipo Técnico Coordinador realice demuestren un considerable progreso en la superación del problema, pero estando en el programa vuelve a incurrir -por segunda vez- en alguna conducta que podría configurar una nueva falta laboral, como consecuencia del problema de alcoholismo o drogas bajo tratamiento, la jefatura inmediata o la superior de ésta deberá:
- Remitir nuevamente el funcionario al Equipo Técnico Coordinador, por el mismo medio de la remisión inicial (boleta), previa coordinación de la cita con el referido Equipo, a fin de que ese órgano técnico

colegiado valore, junto con el funcionario, la nueva situación y se procure una solución del problema. En este caso, si en criterio del Equipo Técnico Coordinador efectivamente se trata de una recaída del funcionario, se tomarán las medidas pertinentes para reforzar el tratamiento, sin necesidad de instaurar procedimiento disciplinario alguno.

- Por el contrario, si el Equipo Técnico Coordinador determina que esta segunda supuesta falta cometida por el funcionario no tiene como causa u origen el uso problemático de alcohol y/u otras drogas, lo comunicará de inmediato a la jefatura del servidor, para lo que corresponda.
 - En todo caso, el Equipo Técnico Coordinador documentará la situación en el expediente del funcionario que, para estos efectos, custodia.
8. Si el funcionario incurre -por tercera vez- en una eventual falta, la jefatura inmediata, o la superior de ésta, sin más trámite, bajo su responsabilidad y a la brevedad posible, solicitará que se realice el procedimiento administrativo disciplinario que corresponda.

IV. Glosario

Abstinencia: Acción de abstenerse de ingerir licor u otras drogas.

Alcoholismo: Abuso habitual y compulsivo de bebidas alcohólicas. Enfermedad ocasionada por tal abuso, que puede ser aguda, como la embriaguez, o crónica. Esta última produce trastornos graves y suele transmitir por herencia otras enfermedades, especialmente del sistema nervioso.

Análoga: Que pueden adoptar aspecto semejante a otra cosa.

Compulsiva: Impulso o necesidad irresistible de ingerir licor u otras drogas.

Conductual: Perteneciente o relativo a la conducta (manera en que los hombres se comportan en su vida).

Drogas: Sustancia mineral, vegetal o animal, que se emplea en la medicina, en la industria o en las bellas artes. Sustancia o preparado medicamentoso de efecto estimulante, deprimente, narcótico o alucinógeno.

Embriaguez: Turbación pasajera de las potencias, exceso con que se ha bebido vino o licor.

Flagelo: Aflicción, calamidad.

Incurable: Que no se puede curar o no puede sanar. Muy difícil de curar. Que no tiene enmienda ni remedio.

Inherentes: Que por su naturaleza está de tal manera unido a algo, que no se puede separar de ello. **Derechos inherentes a su cargo.**

Irrefrenable: Que no se puede refrenar.

Jurisprudencia: Ciencia del derecho. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes.

Prevención: Acción y efecto de prevenir. Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo. Provisión de mantenimiento o de otra cosa que sirve para un fin.

Procedimiento Disciplinario: Procedimiento que tiene por fin determinar la existencia de faltas de servicio e incumplimientos de los deberes de parte de los funcionarios públicos.

Psicoterapéutico: Perteneciente o relativo a la psicoterapia. Tratamiento de las enfermedades, especialmente de las nerviosas, por medio de la sugestión o persuasión o por otros procedimientos psíquicos.

Recaída: Acción y efecto de recaer. Volver a caer. Dicho de quien estaba convaleciendo o había recobrado ya la salud: Caer nuevamente enfermo de la misma dolencia. Reincidir en los vicios, errores, etc.

Rehabilitación: Acción y efecto de rehabilitar. Conjunto de métodos que tiene por finalidad la recuperación de una actividad o función perdida o disminuida por traumatismo o enfermedad.

Sanción: Pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores. Autorización o aprobación que se da a cualquier acto, uso o costumbre.

Síndrome: Conjunto de síntomas característicos de una enfermedad. Conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada.

Terapéutico: Perteneciente o relativo a la **terapéutica**. Parte de la medicina que enseña los preceptos y remedios para el tratamiento de las enfermedades. Tratamiento empleado en diversas enfermedades somáticas y psíquicas, que tiene como finalidad rehabilitar al paciente haciéndole realizar las acciones y movimientos de la vida diaria.

V. Bibliografía

Diccionario Real Academia Española, www.rae.es

Constitución Política de Costa Rica, vigente desde 1949.

Código de Trabajo, Ley No. 2, del 26 de agosto de 1943.

Ley General de Salud No. 5395, del 30 de octubre de 1973.

Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones, Decreto No. 3-1996, del 9 de setiembre de 1996, Publicado en La Gaceta No. 201 de 21 de octubre de 1996.

Tribunal Supremo de Elecciones, Departamento Legal, Expediente A.J. Servicios Médicos, pautas para el Tratamiento del Alcoholismo en el TSE.

Políticas de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas del Tribunal Supremo de Elecciones, aprobadas por el Superior en Sesión Ordinaria No. 19-2007 del 20 de febrero del 2007, comunicado mediante Oficio No. TSE-0811-2007 del 22 de febrero del 2007.

VI. Anexos

Anexo 1. Problemática del consumo de alcohol y otras drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones.

1- Reseña histórica.

En el año 2004, el Poder Judicial publicó en el Boletín Judicial No. 215 del 3 de noviembre, la circular No. 140-2004, que literalmente dice:

“Asunto: Pautas para el tratamiento del alcoholismo en el Poder Judicial.

A TODOS LOS SERVIDORES JUDICIALES DEL PAÍS

SE LES HACER SABER QUE:

La Corte Plena en sesión No. 30-04, celebrada el 23 de agosto del presente año, artículo XXV, aprobó las siguientes pautas para el tratamiento del alcoholismo en el Poder Judicial:

- 1. Se reconoce al alcoholismo como una enfermedad incurable, pero si tratable.*
- 2. Debe establecerse, mediante la oficina de Servicio de Salud para Empleados, un tratamiento preventivo en el uso del alcohol.*
- 3. En la aplicación del régimen disciplinario, debe diferenciarse entre el consumo ocasional y la dependencia del alcohol, cuyas características básicas han sido definidas por el Comité de Alcoholismo de la Organización Mundial de la Salud, así:*

“regularidad en la bebida, tendencia irrefrenable a tomar, aumento de la tolerancia del alcohol, síndrome de abstinencia e intentos de evitarlo, volviendo a beber, percepción subjetiva de una necesidad compulsiva de consumir y, por último, reaparición del síntoma tras períodos de abstinencia”. (Sala Segunda, sentencia número 182, de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001).

- 4. De previo a aplicar el régimen disciplinario, debe procurarse que la o el servidor judicial reciban asesoramiento, tratamiento y rehabilitación; para lo cual, deberán ser remitidos al Servicio de Salud para Empleados, a efectos de que se les oriente sobre el tratamiento que deben recibir.*
- 5. Deben prevenirse, al servidor o la servidora, sobre la posibilidad de ser destituidos de sus puestos, en caso de negarse a recibir o abandonar el tratamiento; o bien, en situaciones de reincidencia.*
- 6. Se estimulará, mediante el Servicio de Salud para Empleados, la formación de grupos de apoyo para los y las servidoras judiciales dependientes del alcohol.”*

Dicha circular es acogida por la Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles² que, considerando el hecho que en la mayoría de las Instituciones Públicas de nuestro país existen trabajadoras y trabajadores que sufren el flagelo del alcoholismo con las consecuencias que de ello derivan, remitieron al

² Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles, Oficio No. 110-2004, de 09 de noviembre de 2004.

Tribunal una copia de dicha circular para que el Superior analizara y considerara la posibilidad de que siguiendo el ejemplo del Poder Judicial se puedan establecer pautas similares para el tratamiento del alcoholismo en el Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil.

Fue así como el Tribunal Supremo de Elecciones, en sesión No. 152-2004, artículo undécimo, dispuso acoger en el seno institucional las políticas definidas por el Poder Judicial para el tratamiento del alcoholismo. Lo anterior a raíz del oficio No. 110-2004 suscrito por el señor Secretario General y la señora Secretaria de Actas de la Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles (UNEC). Por su parte, en el artículo séptimo de la sesión 16-2005, el Superior acordó que la Dirección Ejecutiva atendiera lo expuesto en el oficio 06-2005 del 02 de febrero del 2005 de la UNEC, relativo a solicitar al Poder Judicial información sobre el procedimiento disciplinario que utilizan para determinar la enfermedad del alcoholismo, con el fin de dar seguimiento y aplicación al acuerdo indicado.

En atención a lo anterior la Dirección Ejecutiva, en el oficio No. 3511-DE del 4 de marzo del 2005, informó lo siguiente:

1. En el Departamento de Recursos Humanos del Poder Judicial se nos informó que el único régimen disciplinario que existe es el que dispone la Ley Orgánica del Poder Judicial y que es la Inspección Judicial la encargada de aplicar lo dispuesto en la *"Circular 140-2004, Pautas para el Tratamiento del Alcoholismo en el Poder Judicial"*, por lo cual la Inspección Judicial desarrolla como tratamiento preventivo una serie de talleres, a través de la Oficina de Servicios de Salud. Y en cuanto a la aplicación del régimen disciplinario para determinar la enfermedad del alcoholismo, no cuentan con un procedimiento escrito, sino que reciben la denuncia y el Inspector asignado levanta la investigación administrativa correspondiente, y con el dictamen de Servicios de Salud se determina si se trata de un consumo de alcohol ocasional o es una dependencia.
2. Si se trata de un padecimiento terapéutico, el funcionario involucrado debe expresar su anuencia para someterse al tratamiento que se le indique y el médico institucional debe dar seguimiento a su evolución, con lo cual se le da la oportunidad de recuperarse. Si el funcionario no acepta someterse al tratamiento, el Tribunal de la Inspección Judicial dictamina lo pertinente en cuanto a la sanción a aplicar.
3. En nuestra Institución, por recomendación de la Doctora Barrantes, se ha dado oportunidad a las personas que luego de reconocer que padecen de esta enfermedad han hecho el propósito de no volver a incurrir en faltas por esta causa, sometiéndose a un tratamiento específico según sea el caso, para lo cual se ha contado con la colaboración de instituciones como Salvando al Alcohólico (donde se ha procedido al internamiento de algunos funcionarios), el IAFA (que ha participado en tratamiento preventivo y psicoterapéutico) y el Grupo Institucional de Alcohólicos Anónimos que da apoyo colectivo y se reúne todos los miércoles.

4. Y como recomendación que la Oficina de Servicios Médicos, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y la Inspección Electoral, implanten un procedimiento de carácter general para aplicar en estos casos, e integrarlo al Manual de Procedimientos respectivo.

Del citado informe, el Superior aprobó la recomendación sugerida por la Dirección Ejecutiva y es así como las señoras Mercedes Barrantes Solórzano y Grettel Amador Rojas, Médica y Psicóloga institucionales y el señor Jaime Garita Sánchez, Inspector Electoral, elaboraron el documento denominado “Políticas Preventivas sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones”.

2- Políticas Preventivas sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones.

El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), como jerarca de los Organismos Electorales, considera dentro de sus prioridades en materia de salud, seguridad y clima laboral, la necesidad de implementar una política de Prevención Integral sobre el Consumo de Alcohol y Otras Drogas, con el propósito de que ésta política logre minimizar sus efectos en el ámbito laboral. Reconoce que el uso y abuso del alcohol y otras drogas es un fenómeno social que debe ser enfrentado, y de cuyo efecto la institución no está exenta.³

Se parte de la definición sobre la temática de las drogas dada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que dice: *“Es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, puede alterar de algún modo el sistema nervioso central del individuo y es además susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas.”*

Esta condición afecta a la persona en todas sus áreas vitales: su salud, su capacidad para conducirse y desempeñarse socialmente, deteriora las habilidades técnicas y profesionales, aumenta los eventuales riesgos inherentes al trabajo que puede provocar accidentes. A su vez en el ámbito conductual afecta las relaciones con los compañeros y jerarcas, también a nivel familiar y minimiza la capacidad adquisitiva creando un deterioro evidente en la calidad de vida de la persona.

Por lo anteriormente mencionado, el Tribunal asume el compromiso de desarrollar un “documento de políticas”, que se concrete en un programa que sistematice las acciones de prevención integral, ofreciéndose por este medio opciones para la prevención y atención del problema.

Estas políticas crean una normativa coherente con los recursos institucionales, acorde también a la legislación laboral existente, de fácil acceso y conocimiento de todo el personal, para lo que se le dará la promoción necesaria para que el universo de la población laboral tenga conocimiento de las mismas, una vez

³ Políticas Preventivas sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas del Tribunal Supremo de Elecciones. (Aprobadas por el Superior en Sesión Ordinaria No. 19-2007 del 20 de febrero del 2007, comunicado mediante Oficio No. TSE-0811-2007 del 22 de febrero del 2007, con excepción del punto 4, Procedimiento).

cumplido con esto, serán de acatamiento obligatorio para todos los servidores, es decir, su alcance y obligatoriedad cubrirá a todos los funcionarios de los Organismos Electorales, sin distinción jerárquica.

De acuerdo a la normativa vigente en el Tribunal Supremo de Elecciones, todo funcionario está en el deber de acatar obligatoriamente lo estipulado en el Reglamento Autónomo de Servicios, es así como el artículo 54 del Régimen de Sanciones dice que *“El empleado que incumpliere cualquiera de las disposiciones a que se refieren los artículos 2 y 3 de este Reglamento, o cometa alguno de los actos prohibidos en el artículo 4, salvo lo que disponga la Ley y este Reglamento, será sancionado con amonestación escrita, apercibimiento, suspensión hasta por ocho días y despido, todo dependiendo de la gravedad de la falta.”*

El artículo 4, representa las prohibiciones a los empleados, establece como falta grave en incisos f y l, lo siguiente:

*“f) Presentarse en la oficina en estado de embriaguez o en condición similar.
(...)
l) Fumar en las oficinas.”*

En el artículo 3 inciso c) se indica que es deber de los Jefes de Departamento o Sección cuidar la disciplina, la asistencia y puntualidad de los empleados a su cargo y denunciar ante las autoridades competentes cualquier irregularidad grave. Por su parte, establece en el artículo 53 que podrá ser despedido el empleado que incurra en las siguientes faltas:

“a) No reportar inmediatamente cualquier irregularidad grave dentro del organismo donde labora, de que tuviere conocimiento directa o indirectamente.”

El Programa de Prevención Integral del Consumo de Alcohol y otras Drogas del Tribunal Supremo de Elecciones pretende realizar una labor preventiva por los diferentes medios existentes en la institución, ya que va dirigido a todo el personal a fin de promover el desarrollo humano por medio de un proyecto de vida saludable física y psicológica, mediante oportunidades de educación y capacitación en temas relacionados con acciones y consecuencias.

Las políticas son las siguientes:

- **Política General:** desarrollar un Programa de Prevención Integral del Consumo de Alcohol y otras Drogas, dirigido a todo el personal del Tribunal Supremo de Elecciones.
- **Políticas Específicas:**
 1. Capacitar y asesorar al equipo de trabajo responsable de coordinar y apoyar el programa.
 2. Informar, capacitar y sensibilizar a la totalidad de funcionarios del Tribunal en temas relacionados con alcoholismo, tabaquismo y otras drogas y sus efectos.
 3. Efectuar sesiones con las diferentes jefaturas institucionales con el propósito de que asuman su responsabilidad en la prevención,

- detección y denuncia de problemas de alcoholismo u otras drogas en el personal a su cargo.
4. Brindar información y orientación individual al personal con problemas de alcoholismo u otras drogas.
 5. Someter a investigación disciplinaria los casos en que, a pesar de las oportunidades dadas a través del programa, siguen incurriendo en problemas disciplinarios.
 6. Dar seguimiento a la población que se atendió, rehabilitó y la que está en el proceso de rehabilitación.
 7. Informar al Superior del desarrollo del programa.

Para implementar estas políticas, el equipo de trabajo está conformado por:

Equipo Técnico Coordinador: Mercedes Barrantes Solórzano y Grettel Amador Rojas, Médico y Psicóloga institucionales y un representante del grupo de Alcohólicos Anónimos.

Equipo de Apoyo: un representante del Departamento Legal, uno de la Oficina de Comunicación y Protocolo y uno de la UNEC.

Ambos equipos serán coordinados por la Doctora Barrantes Solórzano.

3- Procedimiento a seguir en caso de funcionarios con problemas de alcoholismo y/u otras drogas.

El documento que desarrollaron las señoras Mercedes Barrantes Solórzano, Grettel Amador Rojas y el señor Jaime Garita Sánchez, Médica, Psicóloga e Inspector Electoral institucionales, respectivamente, denominado “Políticas Preventivas sobre el Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones”, incluye en el punto 4, el procedimiento a seguir para ayudar a funcionarios que presenten problemas de alcoholismo y/u otras drogas, previo a imponerles una sanción disciplinaria por la comisión de alguna falta que tenga como origen o causa ese problema de salud. El Tribunal sometió dicho procedimiento a estudio al Departamento Legal (oficio No. TSE-811-2007 del 22 de febrero del 2007).

En atención a lo dispuesto por el Tribunal, el Departamento Legal, en oficio No. DL-230-2007 del 23 de mayo del 2007, presentó el estudio e informe sobre el procedimiento a seguir para ayudar a funcionarios con problemas de alcoholismo y/u otras drogas, en lo que interesa indica:

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha analizado el tema del alcoholismo y dependencia de otras drogas en el lugar de trabajo, a la luz de las propias recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido al respecto. Debido a la importancia del pronunciamiento judicial y su profundidad en el tratamiento del tema –pues su considerando IV, en forma exhaustiva, versa sobre la dependencia del alcohol y otras drogas, en general, en tanto que en el considerando V se analiza, en exclusiva, al tratamiento de

la dependencia del alcohol y otras drogas en el Derecho Laboral– (ver anexo No. 4).

La Sala II ha sido clara y expresa en el sentido de que el patrono está imposibilitado para obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, pero sí puede informarlo, asesorarlo y con ello motivarlo para que lo reciba. Si el funcionario se niega a colaborar o recibir la ayuda que en ese sentido se le ofrece, el patrono está facultado para aplicar las sanciones que correspondan por la comisión de alguna falta, siguiendo para ello el debido proceso. En otras palabras, lo que la jurisprudencia nacional ha dicho –al amparo de los lineamientos de la OIT– es que si bien el patrono no puede obligar al trabajador con problemas de alcoholismo o drogas, a someterse a programa o tratamiento de rehabilitación alguno, sí debería otorgarle una oportunidad antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, en forma sustitutiva, habida cuenta de que se trata de una enfermedad o problema de salud. Dicha oportunidad debe ser regulada por el patrono en forma clara y oportuna, lo cual varias instituciones han elaborado mediante políticas y procedimientos como el que nos ocupa.

En el caso concreto, el procedimiento que el Tribunal sometió a estudio, si bien tiene la virtud de procurar la debida colaboración al funcionario que se encuentre en esa situación problemática y con ello darle una oportunidad, antes de que sea sancionado por la comisión de alguna falta laboral, lo cierto es que no se ajusta a lo establecido por la jurisprudencia y a la práctica de otras instituciones, pues establece un procedimiento obligatorio para el funcionario que inclusive se sospeche, padece de dependencia al alcohol u otras drogas.

En virtud de lo expuesto, con fundamento en los antecedentes citados y lo establecido a nivel jurisprudencial y doctrinario sobre el tema, nos hemos permitido preparar un proyecto sustitutivo de procedimiento, el que ha sido analizado con los miembros de los Equipos Técnico Coordinador y de Apoyo que el Tribunal nombró para la atención de esta temática, quienes nos manifestaron su acuerdo con el citado proyecto. No obstante lo anterior, consideramos importante que, si el Tribunal a bien tiene aprobar el nuevo proyecto de procedimiento, con el fin de darle mayor sustento normativo, se adicione un artículo 56 bis al Reglamento Autónomo de Servicios. Recomendaciones acogidas por el Tribunal Supremo de Elecciones en el Oficio No. TSE-2536-2007 del 29 de mayo de 2007, sesión ordinaria No. 46-2007, celebrada el 29 de mayo del 2007.

4- Adición al Reglamento Autónomo de Servicios.

En el Oficio No. TSE-2536-2007 del 29 de mayo de 2007, sesión ordinaria No. 46-2007, celebrada el 29 de mayo del 2007, el superior aprobó que se

adicionara un artículo 56 bis al Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.

Es así que mediante el Decreto No. 8 del 29 de mayo del 2007, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 110 del 8 de junio de ese año, (fecha a partir de la cual entró en vigencia), se adiciona el artículo 56 bis al Reglamento en mención, el cual dispone:

“Artículo 56 bis. El funcionario que, por primera vez, cometa alguna falta que en criterio de su jefatura inmediata o la superior de esta, tenga como posible causa u origen la ingesta problemática de alcohol, o el consumo problemático de cualquier otra droga, será objeto del procedimiento administrativo correspondiente, a instancia de dicha jefatura, a fin de que se determine si procede aplicar sanción alguna. En estos casos, el funcionario podrá ser beneficiario de la suspensión de la aplicación o ejecución de la sanción impuesta o de la que se llegare a imponer, como medida sustitutiva, siempre y cuando voluntariamente acepte someterse al tratamiento o programa de recuperación que le indique el órgano institucional competente. Dicho tratamiento o programa será el que el Tribunal Supremo de Elecciones haya dispuesto, por la vía del acuerdo, en el documento denominado “POLITICAS PREVENTIVAS SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES”. El abandono injustificado del tratamiento o programa de recuperación por parte del funcionario, será causal suficiente para la aplicación de la sanción que se haya determinado y se encontraba suspendida, o de la que se llegare a determinar. Las recaídas que sufra el funcionario en estas circunstancias serán tratadas de conformidad con lo que se establezca en el citado tratamiento o programa de recuperación. La conclusión satisfactoria del tratamiento o programa de recuperación equivaldrá al cumplimiento de la sanción impuesta”.

Anexo 2. Legislación

1- Constitución Política de la República de Costa Rica, vigente desde 1949.

“Artículo 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.”

2- Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 259ª reunión de su Consejo de Administración, celebrada en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995.

“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.”

3- Código de Trabajo, Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943.

“Artículo No. 72.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

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

Artículo No. 81 Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono; (...)

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario; (Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.).

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;”

4- Ley General de Salud No. 5395, del 30 de octubre de 1973.

“ARTICULO 29.- Las personas con trastornos emocionales severos así como las personas con dependencia del uso 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. (Así reformado por el artículo 74 de la Ley sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600 de 2 de mayo de 1996).”

5- Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones, Decreto n° 3-1996 de 9 de setiembre de 1996, Publicado en La Gaceta n° 201 de 21 de octubre de 1996.

“Artículo 2.- Fuera de las otras que marquen las disposiciones legales, son obligaciones de los empleados:

- a) Cumplir su tarea en el horario de labores, con la mayor diligencia y buena voluntad y las órdenes de sus Jefes relativas al servicio y a los deberes del puesto que desempeñan, o cualquier otra función que se les encomiende dentro de las propias de la institución;*
- b) No negarse al trabajo extraordinario cuando fuere indispensable a juicio de su jefe o superior.*
- c) Ser disciplinado y observar las reglas de urbanidad con sus Superiores, con el público y con los demás empleados;*
- d) Ser discretos y leales a la Institución, guardando la más absoluta reserva sobre los asuntos de orden interno de la misma;*
- e) Presentar certificado de salud cuando lo requiera el Superior;*
- f) Suministrar cualquier dato o informe propio que fuera necesario para el respectivo archivo de información sobre el personal;*
- g) Rendir las declaraciones que se les pida con respecto al trabajo de su oficina;*
- h) Informar al Jefe respectivo la dirección exacta de su domicilio y todo cambio que ocurra;*
- i) Observar, dentro y fuera del lugar de trabajo, una conducta honesta y temperante.*
- j) Mantener una excelente presentación personal durante las horas hábiles de labores.*
- k) Portar en lugar visible el gafete o carne de identificaron mientras permanezca en la instalaciones de la institución.*

Artículo 3.- Los jefes de departamento o sección, además de lo especificado en el artículo anterior, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Vigilar todos los servicios de su departamento o sección, tanto en el aspecto administrativo como en el técnico.*
- b) Presentar, en los primeros ocho días de cada mes, un informe detallado de la labor realizada en el mes anterior, o en forma inmediata cuando ocurra*

algún hecho extraordinario o que requiera pronta atención; asimismo, deberán presentar anualmente, en el mes de enero, un informe de la labor realizada en el año anterior.

c) Cuidar de la disciplina y de la puntual y oportuna asistencia de los empleados de su departamento o sección, debiendo informar a la Dirección del Registro Civil o a la Secretaría del Tribunal en su caso, de las irregularidades que haya.

d) Cuidar de que todos los empleados estén al día en sus labores; y

e) Servir de enlace con la Dirección o la Secretaría del Tribunal, según corresponda, en los permisos a sus subalternos.

Artículo 4.- Además de lo dispuesto por las leyes, se establecen las siguientes prohibiciones a los empleados:

a) Dedicarse en horas de trabajo a asuntos ajenos a las responsabilidades de su cargo;

b) Ocupar útiles, papelería, máquinas, teléfonos y equipo de oficina para objeto distinto del que están normalmente destinados, o para usos particulares;

c) Mantener conversaciones innecesarias con los compañeros;

d) Ser descortés con el público o con sus compañeros;

e) Dar preferencia al despacho de unos asuntos en perjuicio de los que han sido presentados con anterioridad, salvo en casos especiales y justificables ajuicio del Jefe de la Sección, del Oficial Mayor y del Director o del Secretario del Tribunal en su caso;

f) Presentarse a la Oficina en estado de embriaguez o en otra condición similar;

g) Portar armas de fuego, cortantes o contundentes;

h) Aceptar dádivas o propinas;

i) Prevalerse de la condición de empleado o invocarla para obtener ventajas de cualquier índole;

j) Admitir ayuda en su trabajo de personas extrañas a la oficina;

k) Sacar de la oficina documentos, útiles o equipo de la misma aún cuando fuere para labores de la oficina; y

l) Fumar en las oficinas.

Artículo 54.- El empleado que incumpliere cualquiera de las disposiciones a que se refieren los artículos 2 y 3 de este Reglamento, o cometa alguno de los actos prohibidos según el artículo 4, salvo lo que dispongan la ley y este reglamento, será sancionado con amonestación escrita, apercibimiento, suspensión hasta por ocho días y despedido, todo dependiendo de la gravedad de la falta.

Artículo 55.- Para todo despido o suspensión se ordenará iniciar el procedimiento administrativo que corresponda, observando en todo momento los derechos y garantías inherentes al debido proceso, en virtud de lo cual se dará traslado al servidor, de la falta o faltas existentes en su contra, se instruirá el asunto conforme a derecho y, en general, se observará el procedimiento administrativo ordinario previsto en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 56.- Las sanciones se impondrán por escrito y una copia constará en el expediente personal respectivo. Se llevará un registro de sanciones, que servirá de base respecto de sanciones posteriores. Las suspensiones se entienden sin goce de sueldo.

*Artículo 56 bis.- * El funcionario que, por primera vez, cometa alguna falta que en criterio de su jefatura inmediata o la superior de esta, tenga como posible causa u origen la ingesta problemática de alcohol, o el consumo problemático de cualquier otra droga, será objeto del procedimiento administrativo correspondiente, a instancia de dicha jefatura, a fin de que se determine si procede aplicar sanción alguna. En estos casos, el funcionario podrá ser beneficiario de la suspensión de la aplicación o ejecución de la sanción impuesta o de la que se llegare a imponer, como medida sustitutiva, siempre y cuando voluntariamente acepte someterse al tratamiento o programa de recuperación que le indique el órgano institucional competente. Dicho tratamiento o programa será el que el Tribunal Supremo de Elecciones haya dispuesto, por la vía del acuerdo, en el documento denominado "Políticas preventivas sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones". El abandono injustificado del tratamiento o programa de recuperación por parte del funcionario, será causal suficiente para la aplicación de la sanción que se haya determinado y se encontraba suspendida, o de la que se llegare a determinar. Las recaídas que sufra el funcionario en estas circunstancias serán tratadas de conformidad con lo que se establezca en el citado tratamiento o programa de recuperación. La conclusión satisfactoria del tratamiento o programa de recuperación equivaldrá al cumplimiento de la sanción impuesta."*

**(Adicionado por Decreto nº 08-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones del 29 de mayo del 2007, publicado en La Gaceta nº 110 del 08 de junio de 2007.)*

Anexo 3. Tribunal Supremo de Elecciones, Decreto No. 8-2007, publicado en La Gaceta No. 110 de viernes 8 de junio del 2007.

TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

DECRETOS

Nº 8-2007.—Con fundamento en los artículos 99, 102.9 de la Constitución Política, 11 y 19 inciso f) del Código Electoral, Ley Nº 1536 de 10 de diciembre de 1952, publicado en *La Gaceta* Nº 10 de 14 de enero de 1953,

Considerando:

I.—El alcoholismo y la dependencia a otras drogas se reconocen como enfermedades que podrían aquejar a cualquier persona, incluidos los funcionarios del Tribunal Supremo de Elecciones y, en este último caso, la prestación del servicio que se brinda podría verse afectada, al tiempo que se podrían generar conflictos laborales.

II.—La estabilidad laboral y el apoyo que el patrono brinde al funcionario que sufre dichas enfermedades constituyen pilares fundamentales en la recuperación del trabajador, según lo indicó la Organización Internacional del trabajo (OIT) en la 259ª reunión de su Consejo de Administración, celebrada en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995.

III.—El patrono está llamado a procurar la salud y bienestar de sus trabajadores, deber que se acentúa cuando el empleador es un órgano del Estado. Tal atención deriva no solo en beneficio directo del trabajador y su familia, sino en el de la empresa o institución para la que labora y por ende del país, ya que, a mayor salud y bienestar, mayor productividad laboral.

IV.—La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia Nº 2001-00182 de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001, analizó el tema del alcoholismo y uso de otras drogas en el lugar de trabajo, como fuente de faltas laborales, concluyendo que si bien en estos casos el patrono tiene la potestad de sancionar a sus trabajadores, por tratarse de un problema de salud, sería recomendable ofrecer una oportunidad al funcionario, brindándole o ayudándole a obtener el apoyo de rehabilitación posible, antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria. Ello con base en las recomendaciones que al respecto ha emitido la OIT.

V.—Este Tribunal, consciente de lo indicado en los considerandos anteriores, en el artículo cuarto de la sesión ordinaria Nº 26-2005 del 8 de marzo del 2005, comunicado mediante oficio de la Secretaría del Despacho Nº 1418-2005 del 11 del mismo mes y año, dispuso que la Oficina de Servicios Médicos, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y la Inspección Electoral, elaboraran un procedimiento de carácter general, con el fin de tratar el problema del alcoholismo y uso de otras drogas que sufran los funcionarios de esta Institución.

VI.—El Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones, de 09 de setiembre de 1996, publicado en *La Gaceta* Nº 201 del 21 de octubre de dicho año, regula en el capítulo XIV (artículos 54, 55 y 56), el régimen de sanciones. Sin embargo, ninguna de sus normas contempla la posibilidad de que el Tribunal otorgue el beneficio de la suspensión de la sanción impuesta, pudiendo inclusive llegarse a la sustitución de la misma, cuando ésta tenga como causa el consumo problemático de alcohol u otras drogas, siempre y cuando el funcionario afectado, voluntariamente, se someta a un tratamiento o programa de recuperación y superación del problema que padece, como ayuda que el Tribunal Supremo de Elecciones le brinda, previo a imponer la sanción que corresponda. Siendo la intención del Tribunal procurar la salud, bienestar y conservación de sus funcionarios, procede adicionar un artículo 56 bis al citado Reglamento Autónomo de Servicios, a fin de normar el beneficio aquí referido. Por tanto,

DECRETA:

Artículo 1º—Adiciónese un artículo 56 bis al Reglamento Autónomo de Servicios, aprobado por el Tribunal Supremo de Elecciones en el artículo segundo de la sesión ordinaria Nº 10979, del 9 de setiembre de 1996, publicado en *La Gaceta* Nº 201 del 21 de octubre de 1996, el cual se leerá así:

“Artículo 56 bis. El funcionario que, por primera vez, cometa alguna falta que en criterio de su jefatura inmediata o la superior de esta, tenga como posible causa u origen la ingesta problemática de alcohol, o el consumo problemático de cualquier otra droga, será objeto del procedimiento administrativo correspondiente, a instancia de dicha jefatura, a fin de que se determine si procede aplicar sanción alguna. En estos casos, el funcionario podrá ser beneficiario de la suspensión de la aplicación o ejecución de la sanción impuesta o de la que se llegare a imponer, como medida sustitutiva, siempre y cuando voluntariamente acepte someterse al tratamiento o programa de recuperación que le indique el órgano institucional competente. Dicho tratamiento o programa será el que el Tribunal Supremo de Elecciones haya dispuesto, por la vía del acuerdo, en el documento denominado “Políticas preventivas sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones”. El abandono injustificado del tratamiento o programa de recuperación por parte del funcionario, será causal suficiente para la aplicación de la sanción que se haya determinado y se encontraba suspendida, o de la que se llegare a determinar. Las recaídas que sufra el funcionario en estas circunstancias serán tratadas de conformidad con lo que se establezca en el citado tratamiento o programa de recuperación. La conclusión satisfactoria del tratamiento o programa de recuperación equivaldrá al cumplimiento de la sanción impuesta”.

Artículo 2º—Vigencia. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en San José, a los veintinueve días del mes de mayo del dos mil siete.—Luis Antonio Sobrado González, Presidente a. í.—Eugenia María Zamora Chavarría, Magistrada.—Marisol Castro Dobles, Magistrada.—1 vez.—(O.

N° 2539).—C-54470.—(46843).

Anexo 4. Jurisprudencia

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 2001-00182 de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001, Considerando V.

“Tratamiento del Tema de la Dependencia del Alcohol en el Derecho Laboral”.

“V.- TRATAMIENTO DEL TEMA DE LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL EN EL DERECHO LABORAL: 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). En el ámbito de la legislación nacional, consideramos que se encuentran previstas dos situaciones distintas, cada una con un tratamiento disciplinario también diferente: el consumo alcohólico ocasional, por un lado, y la dependencia del alcohol, por el otro. El numeral 72 inciso c) del Código de Trabajo contempla el primer supuesto, cuando dispone: “*Queda absolutamente prohibido a los trabajadores (...) c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga*”. Por su parte, el inciso i) del artículo 81 ídem contempla como justa causa de despido: “*Cuando el trabajador después de que el patrono lo aperciba una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a, b, c, d y e del artículo 72*”. Tales normas se refieren, claramente, a la embriaguez ocasional, la cual, al afectar negativamente la capacidad laboral, es considerada por nuestro ordenamiento como una falta a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, pero sin que se le estime de una gravedad tal como para justificar, por sí sola, el despido, sino que se exige, para su procedencia, el apercibimiento previo y la reiteración de la falta. Ello se distingue de la embriaguez-enfermedad –segundo supuesto a considerar-, que sí configura una falta grave, en los términos del inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, debido a las consecuencias negativas que el consumo de alcohol genera en el lugar de trabajo, tales como el deterioro de la salud y de las relaciones interpersonales, incremento del ausentismo, disminución del rendimiento del trabajo, merma de la productividad, aumento de accidentes y problemas disciplinarios, así como de la frecuencia de cambio de personal y de los costos de formación y de contratación, y, por último, daños a la reputación de la empresa (según se citan en la obra TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., op.cit., p. 42) (ver, en igual sentido, CARRO ZÚÑIGA, Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica, Editorial Juritexto,

San José, 1992, p.57). De los lineamientos que, sobre esta materia, ha dictado la O.I.T., se extrae que debe dársele un trato distinto a la enfermedad del alcoholismo respecto de los demás padecimientos que puedan afectar al trabajador. Su especialidad consiste en que, tratándose de un enfermo alcohólico, sería recomendable que el empleador le brindase una oportunidad para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo. Así lo ha considerado UBALDO SERE al indicar que: “(...) *cabe afirmar que debe revertirse el enfoque puramente economicista que ve en el trabajador adicto un factor de distorsión en el proceso productivo y compatibilizar el mismo con un enfoque más humano que procure la rehabilitación del trabajador. El trabajo o mejor dicho el mantenimiento de la fuente de trabajo en el caso del trabajador adicto debe ser visto como una de las más firmes posibilidades de rehabilitación. La pérdida del mismo –a través de una política puramente sancionatoria- lo único que consigue es aumentar el grado de marginalización. Deberá reconocerse asimismo que el empleador tiene la potestad de sancionar a los trabajadores que incurran en faltas derivadas del consumo de alcohol y drogas, luego que se le haya dado al trabajador la posibilidad de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación y no haya colaborado plenamente en los mismos.*” (UBALDO SERE (Jorge), “Aspectos laborales referidos al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo”, en Revista Derecho Laboral, N° 190, abril-junio 1998, Montevideo, p. 687). La política patronal, entonces, no debería ser sancionatoria, sino más bien dirigida a presionar al trabajador para que busque y obtenga ayuda. 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 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. Como última observación, cabe destacar que el alcoholismo es una enfermedad incurable, pero tratable. Por ello, el que sea incurable no da licencia para consumir ni para justificar las faltas en que, por ese motivo, incurran los trabajadores. 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 (aunque, por ejemplo, presente un dictamen médico que haga constar sus problemas de salud provocados por el alcoholismo, con el fin de tratar de justificar sus ausencias). Es, entonces, dentro de estos lineamientos, que cabe considerar al alcoholismo-enfermedad como una falta grave, en los términos del artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo.”