

# Boletín Laboral

Febrero/2005

## CONSUMO DE DROGAS COMO CAUSAL DE DESPIDO

POR: LIC. SAMUEL PONCE FERNÁNDEZ

---

El consumo de drogas aparece reconocido como causal de despido en el numeral 13 del acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo, que dice así:

*“Artículo 213: Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:*

*A. De naturaleza disciplinaria:*

*13. La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 127.*

*El artículo 127 del Código de Trabajo se refiere expresamente a las drogas, al prohibir a los trabajadores “presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley”.*

Para que proceda el despido contra un trabajador por razón de uso de drogas, debe tratarse de un caso de reincidencia, es decir, un caso en el que el trabajador haya sido sorprendido mas de una vez y en el término de un año, bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.

El Código también le ha impuesto al trabajador la obligación de someterse a reconocimientos médicos para ese propósito.

En efecto, según el numeral 9 del artículo 126 del Código de Trabajo, el trabajador está obligado a “someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador”.

El empleador está facultado para ordenarle al trabajador que se someta a los exámenes médicos que procedan para detectar si usa o no drogas prohibidas por la ley.

En razón del uso de drogas prohibidas por la ley, los tribunales han reconocido, para ciertas actividades excepcionales, que dicho comportamiento puede configurar otras causales de despido, tales como

# **MENDOZA, ARIAS, VALLE & CASTILLO**

**ABOGADOS • ATTORNEYS AT LAW**

la falta de probidad u honradez, al comprometer la seguridad del lugar de trabajo con su imprudencia o descuido inexcusable, sin necesidad de reincidencia. No obstante, para determinar lo anterior, debe consultarse a especialistas en derecho del trabajo