

Despido por presentarse a trabajar en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por ley

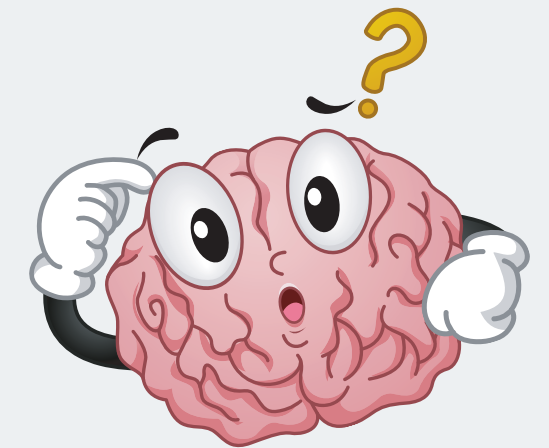
Considerando que a la empresa le corresponde la carga de la prueba, hay que limitarse a describir en la nota de despido las conductas observadas en el trabajador, ya que para decir que el trabajador estaba en "estado de ebriedad" debió realizarse la prueba con el alcoholímetro y para el caso de otras drogas prohibidas por ley se debió realizar el análisis de laboratorio en sangre u orina

En la nota de despido podrías describir las siguientes conductas, además de asegurarte de contar con uno o dos testigos (que no pertenezcan a personal de confianza):

- Ojos rojo y mirada perdida.
- Hablar con lentitud, sin coordinar las palabras y sin sentido lógico.
- Agresividad con gestos o palabras.
- Sin poder mantener el equilibrio, su cuerpo se tambaleaba de un lugar a otro.

¿CÓMO SE COMPRUEBA?

UN ESTADO DE
EBRIEDAD



¿CÓMO PROCEDER EN EL MOMENTO

QUE EL TRABAJADOR ESTÁ EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO INFLUENCIA DE DROGAS PROHIBIDAS POR LEY?

No se aplica ninguna sanción disciplinaria.

Te consigues uno o dos testigos (que no sean personal de confianza), se levanta un acta de todo lo acontecido. Esto es importante por si después el trabajador no regresa y aduce que fue despedido verbalmente.

No se le permite entrar en turno o trabajar y se envía para su casa, sin acusarlo de ebrio, borracho, alcohólico, drogadicto, etc. Le podrías decir algo así como: "Juan, retírese a su casa ya que usted no se encuentra en adecuadas condiciones físicas y mentales para laborar. Regrese cuando se encuentre bien."

A partir de ese momento, el empleador cuenta con dos meses para la aplicación de la sanción disciplinaria. Si fue la primera vez decidirás si la sanción será verbal, escrita o suspensión de labores sin goce de salario hasta por tres días, y si es reincidentes (existiendo en el expediente constancia escrita de la vez anterior en que este hecho tuvo lugar) puedes proceder con la terminación de la relación laboral si así lo consideras oportuno.

¿CÓMO SE PRUEBA LA REINCIDENCIA POR ESTADO DE EBRIEDAD O CONSUMO DE DROGAS PROHIBIDAS POR LEY?

- Dejando constancia de la aplicación de sanciones disciplinarias cada vez que el trabajador comete una falta.



- Antes de proceder con el despido, se le debió aplicar alguna sanción disciplinaria sobre la que haya constancia en el expediente: pudo ser verbal, escrita o suspensión.

- Cuando se trate de un llamado de atención verbal, también se debió dejar constancia en el expediente. Si no está en el expediente no existe.