

704

3 de diciembre del 2024

Las pruebas de embriaguez ¿son legales? ¿El empleado tiene derecho a negarse? Otra pregunta: Si realizamos la prueba y el empleado resulta positivo, ¿lo podemos despedir sin pago de prestaciones laborales?

La Suprema Corte, a través de su jurisprudencia, ha juzgado que el uso de dispositivos para medir el nivel de alcohol en trabajadores no vulnera su derecho a la intimidad, dado que este cumple con un deber de seguridad (caso *Luis Francisco vs. Cervecería Nacional Dominicana*, 3º SCJ, 26 nov. 2021, B.J. 1332, Pág. 5693).

No obstante, la misma Suprema Corte ha juzgado que la prueba de laboratorio de detección de alcohol de un trabajador, con resultado positivo, no justifica el despido por sí sola (caso *César Iglesias vs. José Castro*, 3º SCJ, 31 mar. 2023, SCJ-TS-23-0347, B.J. 1348, pág. 4295).

Sin embargo, existen funciones, que, por su naturaleza, son incompatibles con el consumo de alcohol, indistintamente del grado ingerido. Por ejemplo, un chofer de patana que ingiere alcohol puede ser despedido, aunque no haya alcanzado el nivel de embriaguez (Caso *Luis Francisco vs. Cervecería Nacional Dominicana*, 3º SCJ, 26 nov. 2021, B.J. 1332, pág. 5693).

De acuerdo con el artículo 88.16 del CT, presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga justifica el despido sin pago de prestaciones laborales

Y en cuanto al grado de alcohol, el artículo 258 de la Ley de Tránsito, 63-17 dispone que el grado de alcoholemia no sea superior a 0.5 gramos por litro (gr/l) en la sangre o 0.25 miligramos por litro (mgr/l) en el aire aspirado.

Por tanto, por analogía, podría aplicarse ese mismo grado como prueba de la embriaguez para justificar un despido.