



*TRATAMIENTO LEGAL
DEL CONSUMO DE
ALCOHOL Y DROGAS
EN LA EMPRESA*



GARRIGUES

Ignacio Sánchez López

*Asociado del Departamento Laboral de
GARRIGUES, Oficina de Oviedo*


E-mail: ignacio.sanchez.lopez@garrigues.com

- 1) Introducción.
- 2) El enfoque integrador del drogodependiente: ayudas a la contratación y empresas de inserción.
- 3) El enfoque punitivo: drogodependencia y poder disciplinario.
 - 3.1) **La drogodependencia como causa de despido.**
 - 3.2) **La drogodependencia como causa de sanción disciplinaria.**
 - 3.3) **La prueba de la situación de drogodependencia.**



INTRODUCCIÓN

- Tratamiento legal y convencional escaso y eminentemente PUNITIVO.
- No tiene en cuenta los aspectos relacionados con la inimputabilidad.
- Progresiva y tímida aparición de normas con un enfoque distinto: fomento de la integración laboral de los drogodependientes.
- Implementación de acciones integradoras y preventivas por parte de los Agentes Sociales y de las empresas: Convenios y Programas de actuación de empresas.



**EL ENFOQUE INTEGRADOR DEL
DROGODEPENDIENTE: AYUDAS A LA
CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE INSERCIÓN**

CONTRATACIÓN: Bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social.



- **Normativa.**

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre de mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre de regulación del régimen de empresas de inserción.

- **Objeto:**

- Obtener bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- Asimismo, se establecen bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

- **Beneficiarios:**

- Las empresas con trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores autónomos
- Sociedades laborales o cooperativas con régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

- Requisitos de las empresas:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
 - No haber sido excluída del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).
 - Las empresas que hayan extinguido o extingan , por despido declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados, quedarán exluídas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas.

- **Ámbito de aplicación:**

- **Se fomenta la contratación indefinida de los siguientes colectivos:**

- Mujeres desempleadas.
- Mujeres contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que hubieran estado de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social durante un mínimo de 3 años.
- Mayores de cuarenta y cinco años.
- Jóvenes de dieciséis a treinta años.
- Personas con discapacidad. (Se bonifica tanto la contratación indefinida como temporal)
- Personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género.
- Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

- Personas en **situación de exclusión social**. (Personas que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes). Se bonifica tanto la contratación indefinida como temporal.
 - La **Ley 44/2007**, que regula el régimen de empresas de inserción, establece que son personas en situación de exclusión social, aquellas que están incluidas en alguno de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a la Renta Mínima de Inserción.
 - Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - **Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.**
 - Internos de centros penitenciarios.
 - Menores internos, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

● Cuantía:

● **Contratación indefinida.**

- 50€/mes, (600€/año), durante 4 años.

● **Contratación temporal.**

- 41,67€/mes, (500€/año), durante toda la vigencia del contrato.

- **Normativa:**

- Ley 44/2007, de 13 diciembre de Regulación del régimen de las empresas de inserción.

- **Objeto:**

- Realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

- **Beneficiarios:**

- Aquellas sociedades mercantiles o sociedades cooperativas legalmente constituidas que, debidamente calificadas por los organismos autonómicos competentes en la materia, realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.
 - En consecuencia se trataría de una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro.
 - Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

- **Ámbito de aplicación:**

- **Personas en situación de exclusión social e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo.**

- Se encuentran en situación de exclusión social los colectivos enumerados anteriormente en el apartado de bonificaciones a la contratación.

- **Forma:**

- **Tanto el contrato de trabajo, como sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.**

- Peculiaridades:

- Podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este último caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación o participar en sesiones de formación y readaptación profesional.
- Las ausencias y faltas de puntualidad al trabajo se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así los determinen.

- Si al finalizar el periodo de prueba el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados...

● DURACIÓN:

- Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

● Retribución:

- Será la que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el Convenio Colectivo aplicable.

● Extinción:

- Causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- No será de aplicación la extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d) del E.T (faltas de asistencia), ni tampoco la extinción por embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (54.2 f)
- Los Servicios Sociales Públicos emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO



● Normativa:

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de regulación del régimen de empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora de crecimiento y del empleo.

● Objeto:

- Prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

● Exclusiones:

- No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

● Duración:

- **Mínimo de 12 meses y máximo 3 años.**
 - Podrá pactarse por duración menor si así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

● Extinción:

- Tienen derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

EL ENFOQUE PUNITIVO: DROGODEPENDENCIA Y PODER DISCIPLINARIO

3.1) LA DROGODEPENDENCIA COMO CAUSA DE DESPIDO



- Artículo 54.2 f) del E.T: “ Se consideran incumplimientos contractuales: (...)La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”.
- Causa de despido poco utilizada: reconducción de las conductas a otros supuestos del artículo 54.2. E.T.
- Concepto de toxicomanía: adicción a cualquier tipo de droga: alcohol, tabaco, estupefacientes, etc...
- Requisitos:
 - **Habitualidad.**
 - Es necesaria persistencia o reiteración en el tiempo, en contraposición a hechos esporádicos.
 - No se concreta la habitualidad por el número de veces, es suficiente con que haya asiduidad; normalmente se entiende que la hay si hay reincidencia pese a haber advertencias previas.
 - Ejemplos jurisprudenciales:
 - Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1984.
 - Trabajador que acude a cerrar la fábrica con evidentes signos de embriaguez. Díez años antes había sido sancionado por los mismos hechos.
 - *“El concepto de habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir una más o menos continuidad en la práctica de que se trate,(...) por ello no es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario”.*

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de mayo de 1992.
 - Trabajador, especialista de estaciones de Renfe, que sometido a reconocimiento médico da como resultado adicción a la cocaína.
 - *“El hecho de que una aislada prueba analítica haya arrojado resultado positivo a la cocaína, en absoluto es determinante de la adición del sujeto a semejante droga, siendo de señalar que forma parte de la composición de determinados fármacos cuya ingestión puede producir similar resultado y que, por otra parte, el **_consumo** ocasional no puede llevar aparejada tan grave consecuencia como la pérdida del puesto de trabajo”.*

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 1993.
 - Dependiente de una tienda ebrio en su lugar de trabajo.
 - *“(…)no acreditada la **_embriaguez habitual**, concepto que requiere la repetición de actos de la misma especie, para poder incardinarse en el ap. f) del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores (…)”*

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 17 de septiembre de 1996.
 - Capitán de buque visto en varias ocasiones en estado de embriaguez, durante acto de servicio.
 - *“Los testimonios de los miembros de la tripulación que el Magistrado de Instancia considera suficientes en orden a advenir los hechos contenidos en la carta de despido, no prueban ni la **habitualidad** en la embriaguez, ni la repercusión negativa en el trabajo”.*

LA DROGODEPENDENCIA COMO CAUSA DE DESPIDO



- De manera excepcional, se minimiza el requisito de la habitualidad en supuestos en que del consumo, aún esporádico, pueden derivarse graves daños; ejemplos:
 - Conductores de autobuses escolares.
 - Conductores de camiones.
 - Capitán de buque.
 - Piloto de avión.
 - Cirujanos.
- El requisito “habitual” es necesario no sólo en el caso de la embriaguez, también en el de la toxicomanía.
- **Repercusión negativa en el trabajo.**
 - Es imprescindible para la viabilidad de la causa de despido.
 - La embriaguez o drogadicción que no tienen repercusión en la vida laboral o que tienen “repercusión positiva” no son causa de despido.

- Dos posiciones jurisprudenciales:
 - Unas sentencias exigen la prueba fehaciente de la repercusión negativa.
 - Otras sentencias entienden que la mera intoxicación implica repercusión negativa.
- ¿Cabe alegar que la intoxicación privada tiene repercusión negativa en el trabajo en base a que puede afectar a la imagen o al prestigio y buen nombre de la compañía?

3.2) LA DROGODEPENDENCIA COMO CAUSA DE SANCIÓN DISCIPLINARIA



- No hay una regulación específica en el Estatuto de los Trabajadores.
- Son aplicables las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores en materia disciplinaria: prescripción de infracciones; garantías de los representantes, exclusión de determinadas sanciones, principio de proporcionalidad, etc...
- Regulación convencional: es escasa y prevalece el enfoque punitivo.

- **Convenio Colectivo del Comercio en General.**

- **Falta grave.**

- *“La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.”*

- **Sanción.**

- *“Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días”.*

- **Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología.**

- **Falta muy grave.**

- *“La embriaguez habitual y drogodependencia siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo”.*

- **Sanción.**

- *“Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo”.*

● Convenio Colectivo de Empresas Cinegéticas.

● Falta muy grave.

- *“La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo”*

● Sanción.

- *“Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días / despido / inhabilitación para el ascenso durante tres años”.*

● Convenio Colectivo de Estiba y Desestiba.

● Falta muy grave.

- *“La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual”.*

● Sanción.

- *“Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días / despido”.*

● Convenio Colectivo de Gruas móviles autopropulsadas.

● Falta muy grave.

- *“La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones”.*

- **Sanción.**

- *“Amonestación por escrito / suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días / despido”.*

- **Convenio Colectivo Hostelería y similares.**

- **Falta grave.**

- *“La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción”.*

- **Sanción.**

- *“Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días”.*

- **Convenio Colectivo de la Industria del Metal.**

- **Falta muy grave.**

- *“La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo”.*

- **Sanción.**

- *“Amonestación por escrito / suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días / despido”.*

● Convenio Colectivo de Laboratorios de Protesis Dental.

● Falta grave.

- *“La embriaguez incluso fuera del servicio vistiendo uniforme o distintivos de la empresa que la puedan identificar”.*

● Sanción.

- *“Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días”.*

● Falta muy grave.

- *“La embriaguez habitual o estado derivado del consumo de drogas”.*

● Sanción.

- *“Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días / rescisión de contrato / inhabilitación para el ascenso durante 3 años”.*

● Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales.

● Falta muy grave.

- *“Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas”.*

- **Sanción.**

- *“Amonestación escrita / suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de sesenta días / despido”.*

- **Convenio Colectivo de Montajes y empresas auxiliares del metal.**

- **Falta muy grave.**

- *“La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo”.*

- **Sanción.**

- *“Amonestación / Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días / despido”.*

- **Convenio colectivo de Servicios de ayuda a domicilio y afines.**

- **Falta muy grave.**

- *“ La embriaguez probada durante el trabajo”.*

- **Sanción.**

- *“ Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses / inhabilitación para el ascenso durante 3 años / despido ”*

- **Convenio Colectivo de Talleres de Reparación del Automóvil y /o afines.**
 - **Falta muy grave.**
 - *“La embriaguez y estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo”.*
 - **Sanción.**
 - *“ Amonestación por escrito / suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días / traslado de puesto dentro del propio centro de trabajo / despido”.*



LA PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DROGODEPENDENCIA

3.3) LA PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DROGODEPENDENCIA.



- Testigos.
- Grabaciones de video y audio.
- Reconocimientos médicos.
- Registros de taquillas y efectos personales.

