

El despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía ***Disciplinary dismissal for drunkenness or drug addiction***

Ana N. Escribá Pérez

Directora del Grado en Derecho
Universidad Internacional de Valencia. VIU
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2174-3594>

Recibido: 16/01/2022 · Aceptado: 09/09/2022

Cómo citar este artículo/citation: Escribá Pérez, A. N. (2022). El despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía. *Revista Española de Drogodependencias*, 47(3), 88-98. <https://doi.org/10.54108/10025>

Resumen

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece las causas tasadas legalmente para poder ejercer la máxima de las sanciones a una persona trabajadora permitida por nuestro ordenamiento jurídico: el despido disciplinario. En este artículo se pretende establecer tanto las causas como los fundamentos del mismo en el caso de embriaguez o toxicomanía de la persona trabajadora, así como el procedimiento adecuado y las posibles cuestiones de finalización del proceso -declaración de procedencia, improcedencia y nulidad del despido-.

La estructura del artículo permite una visión temporal inicial del estudio de la cuestión desde su incorporación al Derecho del Trabajo en 1941 hasta la actualidad, la concreción de los conceptos de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo -como base de la justificación del despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía- y la figura jurídica del despido disciplinario por la causa antes mencionada, así como las posibles calificaciones del mismo en función de la justificación y la forma del despido disciplinario.

Keywords

Embriaguez, Toxicomanía, Despido Disciplinario, Habitualidad, Repercusión negativa en el trabajo, Teoría Gradualista.

— Correspondencia: _____

Ana N. Escribá

Email: aescriba@universidadviu.com



Abstract

Article 54 of the Workers' Statute establishes the legally assessed causes in order to exercise the maximum sanctions against a worker permitted by our legal system: disciplinary dismissal. This article aims to establish both the causes and the grounds for the same in the case of drunkenness or drug addiction of the worker, as well as the appropriate procedure and the possible issues of completion of the process -declaration of origin, inadmissibility and nullity of the dismissal-.

The structure of the article allows an initial temporary vision of the study of the issue from its incorporation to the Labour Law in 1941 to the present, the concretion of the concepts of habituality and negative repercussion in the work -as the basis of the justification of the disciplinary dismissal for drunkenness or drug addiction- and the legal concept of disciplinary dismissal for the aforementioned cause, as well as its possible qualifications based on the justification and form of disciplinary dismissal.

Keywords

Drunkenness, Drug Addiction, Disciplinary Dismissal, Habituality, Negative repercussion at work, Gradualist Theory.

I. INTRODUCCIÓN

Lo primero que interesa es definir las dos palabras clave de este artículo: embriaguez y toxicomanía. Según la RAE se entiende como embriaguez *aquel trastorno temporal de las capacidades físicas y mentales a causa del consumo excesivo de alcohol o de algún tipo de narcótico* y como toxicomanía *el hábito de consumir drogas, del que no se puede prescindir o resulta muy difícil hacerlo por razones de dependencia psicológica o incluso fisiológica*.

La embriaguez fue reconocida como causa de despido, por primera vez, en la Ley de 6 de noviembre de 1941 que modificó, entre otras, la Ley de Jurados Mixtos de 1931 que en su artículo 89 establecía las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo y, entre las cuales, en su primera redacción, no recogía la embriaguez como causa justificativa. A partir de la modificación,

esta se convierte en una de las causas de despido tasadas legalmente. La misma causa se reguló en el artículo 77.b) de la Ley de Contratos de Trabajo de 1941, en el artículo 33.g) del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores -que fue la que, además, introdujo la toxicomanía y el concepto repercusión negativa en el trabajo-, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹ (Valdovinos 1992).

En la actualidad, el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía viene regulado en el artículo 54.2.f) del Real Decreto

¹ Sin cambios significativos desde 1995.



Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -en adelante ET-. Se establecen dos requisitos fundamentales para que, el mismo, pueda llevarse a cabo: habitualidad y repercusión negativa en el trabajo, elementos que se vienen manteniendo desde 1977.

2. HABITUALIDAD Y REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL DEL TRABAJO

2.1. Habitualidad

El ET no hace referencia expresa a lo que se considera *habitual*² pero sí lo han aclarado los Tribunales, otorgando, según el caso, el número de ocasiones que se considera como habitual³.

2 Tal y como recuerda el TSJ de Canarias en su Sentencia 835/2016, de 11 de noviembre: *La habitualidad implica necesariamente un hábito en la conducta del trabajador, ya que, como dijimos, de tratarse de una conducta esporádica o puntual no alcanzaría las exigencias necesarias para justificar el despido, exigiendo una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares. No es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa de despido disciplinario (sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1984). Por consiguiente, el empresario debe acreditar, no solo la embriaguez o la toxicomanía del trabajador, sino que debe acreditar, así mismo, que se trata de una conducta reiterada (STS 1 de julio de 1988).*

3 En este sentido, por ejemplo, haber acudido en estado de embriaguez o drogadicción en más de tres ocasiones y así lo estableció, entre otras, el TSJ de Castilla La Mancha en su Sentencia 373/2018, de 25 de junio -si bien, en ocasiones, los Tribunales han considerado despidos disciplinarios procedentes en los

La habitualidad, además, vino definida por la STS de 4 de febrero de 1984 de la siguiente manera: implica necesariamente un hábito en la conducta de la persona trabajadora, ya que, como dijimos, de tratarse de una conducta esporádica o puntual no alcanzaría las exigencias necesarias para justificar el despido, exigiendo una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares. No es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa de despido disciplinario, añadiendo la STS de 1 de febrero de 1984 que el empresario debe acreditar, no solo la embriaguez o la toxicomanía de la persona trabajadora, sino que debe acreditar, así mismo, que se trata de una conducta reiterada.

La jurisprudencia viene estableciendo una serie de cuestiones que ayudarán a dilucidar lo que se entiende por habitualidad; así pues, una situación de embriaguez aislada de la persona trabajadora no puede considerarse que cumpla con el requisito de habitualidad como tampoco lo es hacerlo un par de veces (Albiol, 1990). La Jurisprudencia ha recordado de forma contundente que, para que exista habitualidad, la conducta de la persona trabajadora debe ser continuada en el tiempo y persistente; en caso contrario podría ser una actitud sancionable pero no podría suponer el despido de la persona trabajadora y esto no quiere decir que sea constante día tras día sino que se repita de forma prolongada en el tiempo y así lo determina, por ejemplo, el TSJ Castilla-La

que la persona trabajadora había asistido al trabajo en estado de embriaguez o drogadicción una única vez siempre y cuando el daño causado hubiese sido relevante.



Mancha en su Sentencia 857/2021, de 24 de mayo, entendiendo como habitualidad cuando la conducta se produce y se ha sancionado a la persona trabajadora seis meses antes por una cuestión relacionada con el consumo de alcohol.

En definitiva, existirá habitualidad cuando concurra un número reiterado de ocasiones en las que la persona trabajadora asiste a su centro de trabajo bajo los efectos del alcohol o la droga y cuando, además, dicha condición ocurra de forma regular⁴ (Aguilera, 1997).

2.2. Repercusión negativa en el trabajo

En cuanto a la *repercusión negativa en el trabajo*⁵, el empresario deberá demostrar que el estado de embriaguez o toxicomanía de la persona trabajadora afecta de forma directa y negativamente en su relación laboral, si bien en determinados casos en los que la prestación de servicios se lleva a cabo en profesiones⁶ que impliquen riesgos para

la persona trabajadora o terceros podrá entenderse, directamente, con esa nota de repercusión negativa en el trabajo⁷. Esta característica es fundamental para poder justificar el despido disciplinario como sanción máxima a la persona trabajadora por embriaguez y/o toxicomanía ya que es prácticamente imposible que se cumpla con las obligaciones laborales contraídas con el empleador en estas circunstancias⁸.

La repercusión negativa se puede materializar de diferentes formas como, por ejemplo, en la reducción del rendimiento de la persona trabajadora, perjuicio a la imagen de la empresa, conflictos en el ámbito del trabajo, daño a personas, daños en instalaciones, etcétera. En este sentido es necesario tener en cuenta que la repercusión negativa en el trabajo⁹ es una cuestión fundamental ya que la jurisprudencia recuerda que no es posible el despido cuando la embriaguez o toxicomanía, únicamente, afecta al ámbito privado de la persona trabajadora¹⁰.

No es necesaria habitualidad en determinadas actividades que añaden gravedad a la conducta del trabajador. Conductor ebrio que provoca accidente de tráfico con lesiones, dándose a la fuga.

- 4 En nuestro derecho no se tipifica la definición de habitualidad por lo que, como se puede observar, depende de la construcción jurisprudencial del término y el caso concreto -teniendo en cuenta sus circunstancias específicas-, es decir, no se establece un cómputo de veces que conlleven la habitualidad.
- 5 Tanto la embriaguez como la toxicomanía son causas de despido disciplinario siempre que repercutan negativamente en la prestación de servicios y así lo recuerda el TSJ de Canarias en su Sentencia 835/2016, de 11 de noviembre.
- 6 En este sentido el TSJ de Castilla-La Mancha en su Sentencia de 20 de enero de 2004 estableció que *con esta jurisprudencia los estados de embriaguez y toxicomanía van a operar con más rigor para determinadas profesiones actuando en las mismas independientemente de la habitualidad*; o el TSJ de Madrid en su Sentencia de 27 de enero de 2012 que estableció que

- 7 En ocasiones son los propios Convenios Colectivos aplicables los que tasan la cantidad de veces que deben existir para que se considere habitualidad.
- 8 Transgrediendo así el mandato general del artículo 5.a del ET: Cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- 9 Entendiéndose como tal la disminución en el rendimiento o la realización del trabajo con fallos o defectos o cuando se trate de trabajos que supongan un riesgo extra como, por ejemplo, bomberos, personal sanitario, etcétera -en este sentido, por ejemplo, la STSJ País Vasco de 31 de mayo de 2011-.
- 10 En este sentido, por ejemplo, la STSJ Castilla-León de 16 de julio de 2012.



3. EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR EMBRIAGUEZ O TOXICOMANÍA

El despido, con carácter general, se entiende como la potestad del empresario mediante la que procede a la extinción del contrato de trabajo existiendo diversas modalidades recogidas en el ET, si bien, en este caso, se habrá de centrar la atención en el denominado despido disciplinario para el que se establecen causas tasadas en el artículo 54 del ET y entre las que se encuentra el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía -que es el que me ocupa- que encuentra su justificación, además, en el artículo 58 del ET ya que, según este, *corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada*. Tanto la embriaguez como la toxicomanía se podrían considerar supuestos que encajaran en la transgresión de la buena fe contractual si bien, el legislador, consideró -por su relevancia- otorgarles un tratamiento jurídico propio¹¹.

El despido disciplinario supone, entre otras, la extinción del mismo sin derecho a indemnización; si bien es cierto que para calificar este tipo de cuestiones no es necesario acudir a pruebas fácticas ya que se trata de una situación que signos suficientemente visibles en la persona trabajadora que asiste ebrio a su lugar de trabajo (Sempere

11 En este sentido deben cumplirse una serie de requisitos fundamentales con carácter general que supongan la existencia de un incumplimiento grave que perjudique al empresario y que, por supuesto, dicho incumplimiento sea imputable a la persona trabajadora y así lo determina; así lo recuerda el TSJ de Castilla-La Mancha en su Sentencia 857/2021, de 24 de mayo.

2009). La conducta sancionable no es que la persona trabajadora se embriague o tome estupefacientes, sino que lo haga de manera habitual y, además afecte a su rendimiento en el trabajo de manera negativa.

Antes de comenzar con el proceso de despido disciplinario por embriaguez y toxicomanía, amparado en el artículo 54 del ET, será necesario que el empresario, de manera detallada y consciente, estudie las circunstancias que le llevan a sancionar a la persona trabajadora ya que, como ya se explicó, debe probar la habitualidad y la repercusión negativa en el trabajo y, si no lo hace de manera minuciosa, puede suponer la declaración de improcedencia del despido -por norma general se suele justificar una disminución del rendimiento en las funciones encargadas a la persona trabajadora o el aumento del riesgo para la seguridad o salud de la misma o de un tercero si las características de su trabajo permiten que se aleguen-; por otro lado la cuestión de la habitualidad supone que si es un acto repetitivo, de manera efectiva, va a afectar en el rendimiento en el trabajo¹².

12 Es de destacar que no puede procederse al despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía al amparo del artículo 54 del ET en el caso de que se trate de personas trabajadoras que se encuentren en proceso de rehabilitación o hayan sido contratadas por empresas de inserción y así lo establece el artículo 14.3 de la ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción -si bien sí cabe la posibilidad de suspender el contrato-: *No será de aplicación a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 d) de esta Ley Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o inserción social-, la causa de despido disciplinario establecida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores.*



Tal y como establece el artículo 58.1 del ET el empresario puede sancionar a los trabajadores por varios motivos de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las normas -tanto disposiciones legales como convenios colectivos aplicables-. Cabe recordar, además, que el ejercicio del *ius variandi* empresarial, como todo en derecho, tiene límites formales que deben ser respetados a la hora de ponerlo en práctica; en el caso del despido disciplinario se deberá estar a lo dispuesto en el artículo 58.2 del ET para, así, poder garantizar al trabajador afectado el derecho a la defensa ante el órgano que corresponda, lo que supone la posible revisión tanto de la falta como de la sanción impuesta ante la jurisdicción social y, en este caso, mediante comunicación escrita al trabajador en el que conste los hechos que motivan el despido disciplinario y la fecha en la que estos acaecieron¹³.

El contrato de trabajo puede extinguirse por causas diversas, si bien, interesa lo establecido en el artículo 54.2.f del actual ET -ya venía regulado de idéntica manera en el texto aprobado en 1995-, que reconoce como causa de despido disciplinario *la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo* -es importante tener en cuenta la última parte de la frase ya que la causa del despido debe estar justificada en esa repercusión negativa en el desempeño de las funciones de la persona trabajadora-. Es importante señalar aquí que la carga de la prueba en el despido disciplinario recae sobre la persona del empresario que, además, no podrá alegar en el juicio ninguna cuestión que no hubiese

¹³ Siempre respetando la idoneidad -si la medida consigue el objetivo propuesto-, la necesidad -si la medida realmente es necesaria sin existir otra menos gravosa- y la proporcionalidad -si la medida es adecuada a la falta cometida-.

sido antes detallada en la carta de despido entregada a la persona trabajadora (Nores 2004). En este sentido -y haciendo referencia a la embriaguez-, la STS de 29 de mayo de 1986 ya establecía que *si no consta las veces que se ha presentado en su puesto de trabajo embriagado ni su intensidad, ni cuál haya sido su repercusión negativa en su puesto de trabajo, así como la inexistencia de otras sanciones que las de advertencia... todo ello hace que prospere el motivo para declarar, por tanto, el despido del actor improcedente*; si bien, en sentido contrario y en referencia a la toxicomanía, el TS en Sentencia de 3 de noviembre de 1988 matizaba una serie de cuestiones que diferenciaban la embriaguez de la toxicomanía teniendo en cuenta que la primera puede ser -o no- puntual mientras que la segunda hace referencia a un término que ya indica que se trata de una adicción; así pues, estableció el TS que: *a) para que la embriaguez sea justificativa del despido según la literalidad del precepto, ha de ser habitual ni lo que ya se predica 'per se' de la toxicomanía y b) no es discutible, la importancia de la adicción a drogas ni su repercusión en un puesto de trabajo...*

Es obvio, por tanto, que la forma en la que se comunica el despido por embriaguez o toxicomanía a la persona trabajadora es fundamental a la hora de que prospere la acción sancionadora. Deberá, por tanto, existir una relación de causas y fechas que sustenten la decisión empresarial -tal y como establece el artículo 58.2 del ET. La importancia de esta cuestión radica, además, en la garantía de defensa efectiva para la persona trabajadora (Fernández, 2013). El artículo 55 del ET recoge la forma¹⁴ y efectos del despidos discipli-

¹⁴ Se debe recordar, además, que los únicos hechos de los que conocerá el órgano jurisdiccional en caso de llegar a sus manos el despido



nario por lo que para que este tenga validez formal se deberá, en primer lugar, notificar por escrito¹⁵ a la persona trabajadora haciendo constar los hechos que lo causan y las fechas¹⁶ en las que los hechos tuvieron lugar¹⁷ -como se ha dicho en líneas anteriores esta cuestión es fundamental por un lado para la validez efectiva del despido y, por otro, para otorgar a la persona trabajadora seguridad en el ejercicio de su defensa efectiva-. Tanto en el caso de la embriaguez como en el de la toxicomanía, en ocasiones, se ha aceptado que la carta de despido contenga contenido genérico en referencia a las fechas en el caso de que se trate de una conducta reiterativa y probada de la persona trabajadora -sería un ejemplo el establecer *reiterados síntomas de conducta negativa en su puesto de trabajo* (Fernández, 2013), *desde hace largo tiempo*, etcétera-, si bien, la norma general, como ya he establecido con anterioridad, es que en la carta de despido aparezcan detallados tanto los hechos que motivan el despido disciplinario como las fechas en las que los mismos acaecieron ya que, de lo con-

disciplinario de la persona trabajadora, serán aquellos que consten en la carta de despido, no siendo posible alegar ninguno nuevo en el acto del juicio.

- 15 Si bien esto no obsta a que a través del Convenio Colectivo aplicable a la persona trabajadora pueda establecerse otro medio de comunicación.
- 16 En ocasiones se ha aceptado la carta de despido sin señalamiento de razones ni fechas en caso de que la persona trabajadora sancionada se dedique a ciertas actividades totalmente incompatibles con embriaguez o toxicomanía -piénsese en el conductor de un autobús escolar-, (Cavas, 2018).
- 17 Los hechos y fechas, además, deben ser concretos, claros e inequívocos para, así, permitir a la persona trabajadora ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva y, por otro lado, mantener el principio de igualdad entre las partes en el proceso - STS 21 mayo 2008 (Recurso nº 528/2007)-.

trario, estaremos asumiendo la posibilidad de la declaración de improcedencia del despido como sanción. En el caso de que la persona trabajadora se trate de un representante de los trabajadores o representante sindical, además, se deberá abrir expediente contradictorio¹⁸ donde se oirá a la persona sancionada y al resto de miembros de la representación de la empresa¹⁹ -si los hubiese-.

El mismo artículo 55 del ET en su apartado segundo, advierte que, si el despido se lleva a cabo sin tener en cuenta la comunicación escrita del mismo con el detalle pormenorizado de los hechos y las fechas concretas y este se declarara improcedente, el empresario podrá realizar un nuevo despido²⁰ en el que se cumpla con todos los requisitos formales exigidos legalmente, si bien la fecha efectiva del mismo será la que coincida con la establecida en el segundo²¹ -ya que es el legalmente válido-.

18 El expediente contradictorio es un escrito en el que se relatan los hechos cometidos y las faltas imputables a la persona trabajadora a efectos de su defensa ante el resto de miembros de los órganos de representación de los trabajadores -siempre se llevará a cabo antes del despido efectivo-.

19 En el caso de que no se cumpla de forma estricta con los requisitos formales que suponen el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía, se corre el riesgo de que, el mismo, sea declarado improcedente como es el caso, por ejemplo, de un empleado de cafetería que asiste ebrio a trabajar y al que se despide sin hacer alusión en la situación de habitualidad en la carta de despido - STSJ de Asturias n.º 1161/2017, de 9 de mayo de 2017-.

20 Poniendo a disposición de la persona trabajadora los salarios devengados en los días intermedios y cumpliendo con la obligación de mantener, durante ese tiempo, a la persona trabajadora de alta en el sistema de seguridad social.

21 La norma establece, además, que el empresario contará con veinte días desde el primer despido para llevar a cabo el segundo.



Una vez llevado a cabo el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía, el mismo puede ser declarado: procedente, improcedente o nulo²². La procedencia del despido será reconocida cuando se acredite, de forma efectiva, el incumplimiento de la persona trabajadora alegada por el empresario mientras que será declarado improcedente cuando, por el contrario, no queden acreditados los hechos o exista un defecto de forma según lo establecido en el artículo 55.1 del ET. El despido podrá declararse nulo cuando se demuestre que el mismo se ha llevado a cabo por el empresario desarrollando prácticas discriminatorias prohibidas en la Constitución Española o en cualquier otra norma de nuestro ordenamiento jurídico o cuando se violen Derechos Fundamentales y/o Libertades Públicas de la persona trabajadora existiendo, además, otra serie de supuestos que llevarían a la nulidad del despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía²³: 1.- durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural²⁴ o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o si la notificación del despido suponga que el plazo de preaviso coincida dentro de dichos plazos²⁵. 2.- Trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo y hasta el inicio

22 Artículo 55.3 del ET.

23 Artículo 55.5 del ET.

24 Regulados en los artículos 45.1d) y e) del ET.

25 Esta redacción viene establecida a partir del artículo 2.14 del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación con vigencia desde el 8 de marzo de 2019.

del periodo de suspensión reflejado en el artículo 55.5.a) del ET o aquellas personas que hayan solicitado o estén disfrutando los permisos regulados en los artículos 37.4²⁶, 37.5²⁷ y 37.6²⁸ del ET o que estén disfrutando de una excedencia para atender al cuidado de un hijo²⁹, así como las trabajadoras víctimas³⁰ de violencia de género³¹. 3.- Las personas trabajadoras que se hayan reincorporado a sus puestos de trabajo después de la finalización de los periodos de suspensión

26 *Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

27 *Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.*

28 *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

29 Regulada en el artículo 46.6 del ET.

30 Con la finalidad de poder hacer efectivo su derecho a la tutela judicial efectiva, su protección o su asistencia social integral.

31 Esta redacción viene establecida a partir del artículo 2.14 del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación con vigencia desde el 8 de marzo de 2019.



del contrato de trabajo relacionados en el primer apartado de este desglose³². Destacar que lo establecido en las líneas anteriores no será de aplicación independientemente de que la persona trabajadora se encuentre dentro de alguno de los supuestos enunciados si el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía está justificado de manera clara y concisa y queda probado que esas son las razones que llevan a tomar la decisión de aplicar la mayor de las sanciones recogidas en nuestro ordenamiento jurídico a una persona trabajadora, ya que la situación de embarazo, el ejercicio del derecho a permisos o excedencias relacionados con la maternidad no hacen impune al trabajador en caso de haber cometido los hechos que le sean imputables y que conlleven el despido -siempre que se demuestre que la intención del empresario no es la de atentar contra los Derechos Fundamentales o las Libertades Públicas de las personas trabajadoras-.

En caso de que el despido sea calificado como nulo el empresario deberá readmitir a la persona trabajadora de manera inmediata y, además, deberá abonarle los salarios que ha dejado de percibir durante el tiempo que se ha demorado el proceso y la decisión final del órgano jurisdiccional.

En caso de que se declare la procedencia del despido disciplinario de la persona trabajadora, se admitirá la extinción del contrato de trabajo que supondrá la no

32 Regulados en el artículo 45.1.d) del ET y con la redacción otorgada al artículo 55.5.c) del ET a partir del artículo 2.14 del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación con vigencia desde el 8 de marzo de 2019.

percepción de indemnización ni salarios de tramitación³³.

En el caso de que el despido disciplinario sea declarado improcedente, el empresario tendrá dos opciones³⁴ de actuación para las cuales dispondrá de cinco días hábiles desde la notificación de la sentencia: readmitir a la persona trabajadora o abonarle una indemnización³⁵ de treinta y tres días de salario por año de servicio³⁶ con un máximo de veinticuatro mensualidades³⁷. Si el empresario opta por la readmisión deberá abonar los salarios de tramitación, es decir, aquellos dejados de percibir en concepto de salario desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido³⁸. La norma es-

33 Artículo 55.6 y 55.7 del ET.

34 En caso de que, dadas las opciones, el empresario no comunicara su intención de decantarse por la readmisión o la indemnización se entenderá que opta por la primera de las opciones.

35 En el caso de optar por la indemnización se entenderá efectiva la extinción del contrato de trabajo desde la fecha del cese en su puesto de trabajo.

36 Si la sentencia que declara la improcedencia del despido disciplinario se dictara después de noventa días hábiles desde la presentación de la demanda, el empresario tendrá derecho a reclamar al Estado la cantidad correspondiente a los salarios de tramitación que exceda de los noventa días hábiles.

37 Prorrrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

38 O hasta la fecha en la que la persona trabajadora hubiese encontrado un nuevo empleo si esta situación se produjese con anterioridad a la sentencia y el empresario probara lo percibido. En ese caso las cantidades percibidas por la persona trabajadora del nuevo empleador serían descontados de los salarios de tramitación que hubiese de hacer efectivos el empleador que procedió a despedirlo disciplinariamente de manera improcedente.



tablece una excepción a la regla y esta refiere a la posible condición de la persona trabajadora como representante legal de los trabajadores o como delegado sindical ya que, en este caso, la opción de elección entre la readmisión o la indemnización corresponderá a la persona trabajadora y no al empresario³⁹ que si decide ser readmitido el empresario deberá cumplir de manera obligatoria.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Izquierdo, R. (1997). *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Albiol Montesinos, I. (1990). *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*. Deusto, 958-959.
- Álvarez Alcolea, M. (2014). *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*. 4ª Ed. Kronos, 205-207.
- Cavas Martínez, F. (2018). Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo. En C. Sánchez Trigueros (Dir.) y F. J. Hierro Hierro (Coord.), *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 143-169.
- Estatuto de los Trabajadores. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, (255).
- Fernández Domínguez, J. J. (2013). La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (365), 135-162.
- García-Núñez Serrano, F. (2004). La embriaguez habitual o toxicomanía como causa del despido disciplinario (art. 54.2 f, ET). *Actualidad laboral*, (13), 2755-2764.
- Gómez Abelleira, F. J. (2009). Las causas disciplinarias del despido. In *El despido: aspectos sustantivos y procesales* (pp. 146-315). Aranzadi.
- González-Posada, E. (2013). El despido objetivo y el despido disciplinario. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (34), 9.
- Gorelli Hernández, J. (2004). *El Despido: Análisis y aplicación práctica*. Tecnos.
- Nores Torres, L.E. (2004). Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario. *Revista Española de Drogodependencias*, (3-4), 282 y ss.
- Ortega Lozano, P. G. y Guindo Morales, S. (2020). Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía dla persona trabajadora: la repercusión negativa en el trabajo. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (227), 111-145.
- Poquet Catalá, R. (2019). Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido

³⁹ Tanto si la persona trabajadora opta por la readmisión o por la indemnización tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación correspondientes.



disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y no por toxicomanía (A propósito de la STSJ Castilla y León, de 1 de octubre de 2018, rec. núm. 1371/2018). *Derecho de las relaciones laborales*, (8), 839-848.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario*. Madrid: Espasa.

Sánchez Trigueros, C. (2018). El despido disciplinario en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (214), 191-231.

Sempere Navarro, V.A. y Martín Jiménez, R. (2009). *El despido: aspectos sustantivos y procesales*. Aranzadi, 216 y ss.

Valdovinos García, Y. (1992). Embriaguez habitual y toxicomanía. In *Estudios sobre el despido disciplinario* (pp. 295-324). Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, ACARL.