



universidad  
de león



Máster Universitario en Gestión de Personal y  
Práctica Laboral  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso académico 2019/2020

LA EMBRIAGUEZ HABITUAL Y LA  
TOXICOMANÍA COMO CAUSA DEL DESPIDO  
DISCIPLINARIO

(HABITUAL DRUNKENNESS AND DUG  
ADDICTION AS CAUSE OF DISCIPLINARY  
DISMISSAL)

Realizado por la alumna Dña. Verónica Suárez Ferreiro

Tutorizado por el Profesor D. José Gustavo Quirós Hidalgo

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ABREVIATURAS.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
1. Resumen/Abstract.....	5
2. Objetivos.....	6
3. Metodología.....	7
II. LA EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO .....	8
1. Evolución histórica de la causa extintiva .....	8
2. Concepto de embriaguez habitual y toxicomanía .....	11
2.1. Embriaguez habitual y alcoholismo .....	11
2.2. Concepto de toxicomanía.....	15
2.2.1 Drogas blandas y duras. Tabaquismo .....	17
2.2.2. Consumo y tenencia de sustancias estupefacientes o su tráfico o introducción en el centro de trabajo .....	18
3. Requisito de habitualidad .....	21
3.1. Delimitación del requisito de habitualidad .....	21
3.2. Excepción al requisito de habitualidad. Los conductores de vehículos.....	24
4. Repercusión negativa en el trabajo .....	26
4.1. Reducción del rendimiento .....	29
4.2. Perjuicio a la imagen de la empresa .....	30
4.3. Comportamiento laboral conflictivo.....	31
4.4. Peligroo daño para las personas o instalaciones.....	32

5. La prueba del incumplimiento .....	32
5.1. Elementos de verificación .....	33
5.2. La carta de despido .....	35
III. EL PAPEL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA DELIMITACIÓN DE ESTA CAUSA EXTINTIVA.....	37
1. Privación de eficacia extintiva a la embriaguez habitual o toxicomanía .....	39
2. Convenios que modifican la conducta típica ampliando las posibilidades de despido por esta causa .....	40
IV. ALTERNATIVAS AL DESPIDO POR EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA RECOGIDO EN EL ART. 54.2.f) ET.....	42
1. Alternativas para el despido disciplinario por consumo de alcohol y drogas con repercusiones laborales.....	42
2. Los Programas de Asistencia a los Empleados (PAE).....	44
3. Otras vías distintas al despido disciplinario .....	47
V. CONCLUSIONES .....	48
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	51

## ABREVIATURAS

AA.VV:	Autores varios
AR:	Repertorio de Jurisprudencia de Aranzadi
art./s:	artículo/s
BOE:	Boletín Oficial del Estado
BOP:	Boletín Oficial Provincial
CC:	Convenio Colectivo
cit.:	citado
Dir.:	Director
DOG:	Diario Oficial de Galicia
ET:	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.
etc.:	etcétera
LCT:	Ley de Contrato de Trabajo
nº:	número
núm./núms.:	número/números
p./pp.:	página/páginas
PAE:	Programa de Asistencia a los Empleados
rec.:	recurso
RJ:	Repertorio de Jurisprudencia
RTCT:	Repertorio de Tribunal Central del Trabajo
SA:	Sociedad Anónima
ss.:	siguientes
STCo:	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ:	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TCT:	Tribunal Central de Trabajo
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
Vd.:	usted

# I. INTRODUCCIÓN

## 1. Resumen/Abstract

El presente trabajo de investigación constituye un estudio sobre la causa de despido disciplinario recogida en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores: “La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo” donde se analizarán los problemas derivados de las propias nociones de embriaguez y toxicomanía y los requisitos específicos para la aplicación de esta causa basándose en el estudio de la doctrina jurisprudencial emitida por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia.

Además se examinará cómo los convenios colectivos modifican los requisitos de esta causa extintiva dependiendo, en su mayoría, de la profesión que desempeñe el trabajador y cómo las conductas producidas por trabajadores bajo los efectos del alcohol, drogas u otras sustancias pueden estar incardinadas en otras causas de despido disciplinario recogidas en el art. 54.2 ET.

Y por último se plantearán una serie de alternativas al despido disciplinario, bien bajo un marco de responsabilidad social abordando dichas conductas desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales o con medidas para favorecer el proceso de recuperación recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, tales como permisos, ajustes en la jornada, suspensión temporal del contrato o excedencias.

**PALABRAS CLAVE:** despido, embriaguez habitual, toxicomanía, repercusión negativa en el trabajo, programas de asistencia a los empleados.

*This research constitutes a study on the cause of disciplinary dismissal set forth in article 54.2.f) of the Workers' Statute: "Habitual drunkenness or drug addiction if they have a negative impact on work", where the problems derived from their own notions of drunkenness and drug addiction and the specific requirements for the application of this case based on the study of jurisprudential doctrine issued by the Supreme Court and the Superior Courts of Justice.*

*In addition, we will examine how the collective agreements modify the requirements of this extinctive cause depending, in its majority, on the profession that the worker performs and how the behaviors produced by workers under the influence of alcohol,*

*drugs or other substances may be incardinated in other causes of disciplinary dismissal included in art. 54.2 of the Workers' Statute.*

*And finally, a series of alternative disciplinary dismissals will be proposed, either under a framework of social responsibility, addressing such conduct from the perspective of Occupational Risk Prevention or with measures to favor the recovery process included in the Workers Statute, such as permits, adjustments in the working day, temporary suspension of contract or exceedances.*

*KEY WORDS: dismissal, habitual drunkenness, drug addiction, negative repercussions at work, employee assistance programs.*

## **2. Objetivos**

El objeto del presente Trabajo Fin de Máster trata de analizar la aplicación de la causa de despido relativa al despido por embriaguez habitual y toxicomanía, a partir de su aplicación judicial y con especial atención a la concurrencia de sus requisitos. Se trata de una causa de despido con especial interés debido a su bajo porcentaje de pronunciamientos judiciales comparados con los originados por el resto de apartados del art. 54.2 ET.

Para ofrecer un trabajo claro y completo se extraen los siguientes objetivos de una manera más específica para conocer de forma detallada esta controvertida causa extintiva de la relación laboral:

1. Analizar una de las causas del despido menos estudiada por la doctrina y menos utilizada en la práctica por parte del empleador debido a la complejidad de la demostración de la embriaguez habitual y la toxicomanía y su repercusión negativa en el trabajo.
2. Estudiar exhaustivamente los problemas derivados de las propias nociones de embriaguez y toxicomanía y los requisitos necesarios para la aplicación de esta causa de despido. Para ello será imprescindible conocer la jurisprudencia en torno a esta causa para comprender los asuntos más controvertidos en su aplicación. De esta manera, se podrá interpretar la norma a fondo y conocer todos los aspectos.

3. Analizar el tratamiento otorgado a esta causa de despido por la negociación colectiva. Se analizarán las modificaciones y delimitaciones de distintos convenios colectivos y cómo la jurisprudencia se divide en dos corrientes judiciales: los que aceptan modificaciones privando de eficacia extintiva a la embriaguez habitual o toxicomanía o ampliando las posibilidades de despido por esta causa, y los que no lo hacen porque consideran que el Estatuto de los Trabajadores constituye un mínimo de derecho necesario por tanto dichas conductas no pueden ser sancionadas con el despido si no cumplen los requisitos de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo.
4. Comprobar si existen alternativas al régimen disciplinario y cómo se configuran, especialmente considerando la dependencia como una enfermedad merecedora de ser tratada y no como una conducta a castigar.

### **3. Metodología**

Para la realización de este estudio se ha seguido, a instancia del tutor, una metodología clásica. En primer lugar se procedió a la recopilación del material oportuno y consistente en la regulación legal, la bibliografía sobre la materia (manuales, monografías y revistas especializadas) y la jurisprudencia. Los recursos materiales y personales de las bibliotecas de las Facultades de Derecho, así como del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, han sido las principales fuentes.

Una vez recopilado el material, la tarea consistió en la lectura y comprensión de la normativa existente, procediendo al estudio no sólo de la legislación vigente, sino también de la ya derogada y superada, con el fin de alcanzar una mejor comprensión del camino seguido hasta la actualidad, y con ello, del posible porqué de lo actualmente en vigor.

Por otra parte, haciendo referencia al fondo bibliográfico, se ha tratado de seguir las indicaciones del tutor sobre los manuales, monografías y artículos de revista que convenía utilizar, siguiendo tanto el criterio cuantitativo como el de la relevancia jurídica y tomando en consideración las características y exigencias de un Trabajo Fin de Máster. Finalmente no se ha utilizado un repertorio escueto pero tampoco uno artificialmente excesivo, por lo que bibliografía contenida en las últimas páginas supone

un listado de las obras utilizadas para la elaboración del estudio y reflejadas a los largo de sus páginas en las citas al pie.

Al tiempo, se procedió a la búsqueda de jurisprudencia sobre distintas cuestiones relacionadas con el trabajo mediante el acceso a las bases de datos de jurisprudencia de Aranzadi Instituciones y de Cendoj.

Alcanzado el punto de una visión inicial de conjunto, fue imprescindible elaborar un índice que serviría de soporte para el desarrollo del trabajo desde los aspectos más generales a los más concretos. A continuación, y siguiendo las indicaciones del tutor, el trabajo consistió en ir desarrollando y redactando por escrito cada uno de los apartados enunciados en el índice.

Una vez completado el primer borrador, la labor consistiría en repasar el conjunto del trabajo, en primer lugar de forma personal y luego por el tutor, para detectar defectos tanto materiales como de contenido, todo ello al objeto de una oportuna corrección, además de completar aquellos puntos que se consideraban pocos desarrollados o incluso olvidados.

Para terminar, la elaboración de las conclusiones ofrece una reflexión final y personal sobre el tema abordado para tratar de sintetizar aquellas cuestiones de mayor enjundia y problemática.

## **II. LA EMBRIAGUEZ HABITUAL Y LA TOXICOMANÍA COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO**

### **1. Evolución histórica de la causa extintiva**

La embriaguez habitual y la toxicomanía es una causa de extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, mediante despido disciplinario basado en un comportamiento grave y culpable del trabajador, recogido en el art. 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.



La embriaguez del trabajador permitía proceder a la extinción de su contrato ya antes de que se previera expresamente por el ordenamiento, al reconocerse tal conducta a otras causas como la ineptitud, la disminución del rendimiento o la indisciplina<sup>1</sup>.

La embriaguez habitual es incluida como causa justificada de despido a través de la Ley de 6 de noviembre de 1941, la cual modificó el art. 89 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931. A partir de ahí, pasaría sin modificaciones al art. 77.h) de la LCT de 1941, y más tarde al art. 33.g) del Real Decreto de Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, también sin modificación alguna. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, introdujo dos novedades: por un lado incorpora la noción de toxicomanía, y por otro, exige que ambos hábitos tengan una repercusión negativa en el trabajo. Y sin alteraciones pasaron al texto refundido de 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y luego al de 2015 actualmente vigente.

El Estatuto de los Trabajadores incluyó dos nuevos elementos, comunes para todas las causas de despido disciplinario: el despido tiene que estar basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Para aplicar cualquiera de las causas que se enuncian en el art. 54.2 es necesaria la concurrencia de los elementos antes citados.

Para la efectividad de esta causa de despido, contemplada en el art.54.2.f) ET, se precisa que vaya acompañada de los dos requisitos antes mencionados, habitualidad y repercusión negativa en el trabajo. La pluralidad de causas susceptibles de legitimar el despido que se contemplan en art. 54.2 ET, puede conducir a que un supuesto concreto no encaje en aquella que en principio parecería corresponderle y si en otra, como al efecto entendió el TSJ de la Comunidad Valenciana en Sentencia de 24 de enero de 1991, en el que si bien el trabajador solo se embriagó un día, sin embargo al negarse a cumplir su obligación laboral, obligó a la empresa a contratar a otro trabajador, conducta que cataloga como causa de despido al amparo del art. 54.2.d) ET<sup>2</sup>.

Pronto la jurisprudencia introdujo un nuevo adjetivo a la lista anterior, exigiendo que la gravedad y la culpabilidad tenían que alcanzar el grado de “suficientes”, pues, de no ser tales, habrá que dar lugar a una falta de menor entidad corregible con sanción de

---

<sup>1</sup> CISCART I BEÀ, N.: *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona, Bosch, 1998, pp. 16 y ss.

<sup>2</sup> STSJ Castilla-La Mancha 20 enero 2004 (Recurso nº 2005/2003).

inferior repercusión que la máxima de despido, ya que esta se ha de aplicar a aquellas conductas que por su trascendencia no sea posible repararlas con una sanción más leve<sup>3</sup>.

El Tribunal Supremo elaboró la denominada “teoría gradualista”, de aplicación a todas las causas de despido<sup>4</sup>. A partir de la misma, para que las infracciones que tipifica el art. 54.2 ET puedan constituirse en causa que justifique la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo cual excluye su utilización bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizados de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabrá apreciar la proporcionalidad de la sanción. Es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento realmente grave y culpable, pues el despido obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido si del análisis de los hechos imputados, estos podrían ser merecedores de sanción, pero no lo son de la más grave. Además resulta necesario que exista una proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción que la empresa debe imponer, siendo necesario resaltar, para la valoración de la falta cometida, su entidad y las circunstancias personales y profesionales de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza<sup>5</sup>.

Por tanto, el empresario tendrá que realizar un análisis definido de las conductas del trabajador despedido para determinar la gravedad y culpabilidad de las faltas cometidas. El empresario deberá valorar los criterios que afectan a la gravedad, tales como repetición, continuidad y existencias de advertencias previas empresariales, y los criterios vinculados a la culpabilidad como la intencionalidad maliciosa. En definitiva se valorarán los criterios objetivos y subjetivos exigiéndose el análisis individualizado de cada conducta, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se dio el hecho y las de su autor, para así poder determinar la proporcionalidad del de la sanción<sup>6</sup>.

Según se repite en la doctrina jurisprudencial, el empresario es quien aplica la sanción que estime oportuna una vez acreditados dichos incumplimientos contractuales

---

<sup>3</sup> STS 29 mayo 1986 (RJ 2748).

<sup>4</sup> Se aparta alguna sentencia esporádica para establecer que en cuanto a la transgresión de la buena fe, bien es cierto que no es dado establecer graduación alguna. STSJ Aragón 14 abril 2003 (Recurso nº 258/2003).

<sup>5</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, *Análisis de la problemática derivada del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral*, Madrid, CEOE, 2015, p. 176.

<sup>6</sup> STSJ Cataluña 23 febrero 1999 (Recurso nº 5403/1998).

suficientemente graves y culpables. Por tanto, si el empresario decide aplicar el despido y el órgano judicial acepta la calificación de falta muy grave, no cabe decidir un castigo distinto, consecuentemente es inviable la posible revisión por parte del Tribunal Superior (exceptuando que se tenga que corregir judicialmente un posible error en la calificación de la causa extintiva). En definitiva estamos ante la aplicación del principio de proporcionalidad.

En ocasiones, esta causa también ha suscitado frecuentes invocaciones a la presunción de inocencia, pero la doctrina del Tribunal Constitucional es clara al respecto: La presunción de inocencia no tiene una aplicación en la conducta social, pues ésta responde a los propios parámetros del contrato de trabajo, cuyos contornos son distintos al campo de punibilidad<sup>7</sup>.

El derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales, cuando éstas son invocadas por el empleador mediante despido disciplinario. Cuando el empresario sanciona una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se halla en juego la inocencia o culpabilidad del trabajador despedido, sino a justificar los hechos causantes del despido y su atribución al trabajador<sup>8</sup>.

## **2. Concepto de embriaguez habitual y toxicomanía**

Como ya se ha dicho, son dos los comportamientos que recoge el art. 54.2.f) ET: la embriaguez habitual y la toxicomanía. Existen problemas derivados de las nociones de dichas conductas debido a que pueden ser perfectamente incluidas en cualquiera de las restantes causas de despido disciplinario recogidas en el art. 54.2 ET y la necesidad de establecer los límites de su punibilidad.

### **2.1. Embriaguez habitual y alcoholismo**

La primera conducta que califica el art. 54.2.f) ET como causa de despido es la embriaguez habitual. No se castiga el hecho de consumir alcohol, sino el efecto derivado de dicho consumo, esto es, la embriaguez. No se puede equiparar a un bebedor

---

<sup>7</sup> STSJ País Vasco 28 marzo 2000 (Recurso nº 56/2000).

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 178 y ss.

La falta de operatividad en el principio de presunción de inocencia basado en, entre otras, SSTSJ Andalucía 5 julio 1999 (Recurso nº 902/1999), País Vasco 15 marzo 2005 (Recurso nº 212/2005) y Asturias 25 octubre 2013 (Recurso nº 1659/2013).

habitual con la embriaguez habitual, ya que esta consiste en una perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas<sup>9</sup>. Por ello, en la práctica observamos que el comportamiento que se sanciona no está determinado por el número de copas que se ingiere, sino a los efectos que produce cuando se rebasa cierto nivel, distinto en cada individuo<sup>10</sup>.

En un inicio se intentó diferenciar entre la embriaguez habitual y el alcoholismo. La primera legitimaría el recurso del despido, y el segundo concepto se calificaría como enfermedad permitiendo una suspensión del contrato. Por tanto el alcoholismo estaría incluido en el art. 79 LCT, donde el trabajador no podría ser despedido durante la incapacidad temporal derivada de dicha enfermedad. La disminución del rendimiento de trabajo producida por el alcoholismo no es por voluntad de empleado, constituyendo una auténtica patología que le impide acudir al trabajo interdependientemente de que ingiera bebidas alcohólicas, pues ésta se asienta en un proceso clínico cuando llega a ese extremo<sup>11</sup>.

Se plantea pues, un problema de diferenciación entre embriaguez respecto de la expresión de alcoholismo. En el lenguaje común ambas expresiones se entienden de forma diferente, otorgándole al alcoholismo un componente patológico. Si bien el alcoholismo no estaba recogido en la LCT, ni el actual Estatuto de los Trabajadores, como causa de despido, a principios de los 60, el Tribunal Supremo equiparó ambos conceptos, pese a conocerse el alcoholismo como enfermedad, en una relevante Sentencia de la Sala de lo Social de 3 de junio de 1963, la cual, resolviendo un recurso en interés de ley, vino a sentar una trascendental doctrina jurisprudencial y supuso un punto de inflexión en el tratamiento del problema del alcoholismo, a efectos de su consideración como causa justificativa del despido disciplinario del trabajador alcohólico<sup>12</sup>.

En dicha sentencia el Tribunal Supremo pasa a valorar el alcoholismo como una enfermedad “voluntaria” y, por tanto, considerando plenamente imputable a quien la

---

<sup>9</sup> Así se define en Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, versión electrónica 23.3 donde se recogen las modificaciones aprobadas por todas las Academias en 2019. La edición 22ª, publicada en 2001, la definía como turbación pasajera de las potencias, exceso con el que se ha bebido vino o licor.

<sup>10</sup> STSJ Extremadura 19 febrero 2003 (Recurso nº 60/2003).

<sup>11</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 187.

<sup>12</sup> STSJ Extremadura 2 julio 1996 (Recurso nº 434/1996).

padece por la consciencia presente en su inicio, atendiendo a cuatro razones fundamentales<sup>13</sup>:

- a. “La ley no distingue entre la embriaguez habitual y le alcoholismo crónico, engendrados una y otro por idéntica causa, cual es la ingestión inmediata de bebidas etílicas”.
- b. “Tanto la embriaguez como el alcoholismo son procesos morbosos generados por una intoxicación etílica, que solo se diferencian en que la primera es pasajera y no ha producido todavía en el sujeto ebrio trastornos permanente o, al menos, prolongados en su salud, lo que si sucede en el segundo”.
- c. “La Ley se refiere a la embriaguez en su concepto jurídico, y no en el patológico, y si bien en este último ámbito el diagnóstico, pronóstico y tratamiento son diferentes, según se trate de una intoxicación pasajera o de otra crónica, en el área del Derecho Laboral no es posible establecer una seria diferencia entre ambas situaciones, a los efectos de las resolución justificada de un contrato de trabajo, ya que las dos implican perturbaciones sensibles.”
- d. “Aun admitiendo, como efectivamente admitimos, que el alcoholismo crónico es una enfermedad, lo que no puede ponerse en duda es que su origen obedece siempre a una ingestión prolongada en el tiempo de bebidas etílicas, causa imputable a quien la sura, y que por eso mismo no puede ampararse en ella para conseguir que se declare injustificado su despido”.

Todos los argumentos de aquella primera sentencia se han mantenido en la doctrina judicial<sup>14</sup>, quedando claro que es un comportamiento culpable del trabajador dado la voluntariedad de consumir bebidas alcohólicas. Incluso los tribunales han añadido nuevos argumentos a los ya reproducidos por la STS de 3 de junio de 1963, y entienden que el alcoholismo se puede incluir dentro de la toxicomanía, segunda conducta que tipifica el art. 54.2.f) ET.

---

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 187, basado en la STS 3 junio 1963 (RJ 2655).

<sup>14</sup> Varios ejemplos entre los que se encuentran las SSTSJ Extremadura 2 julio 1996 (Recurso nº 434/1996), Comunidad Valenciana 17 noviembre 1999 (Recurso nº 4451/1998) y Aragón 12 marzo 2001 (Recurso nº 141/2001).

Se rechaza que el trabajador alegue el alcoholismo como enfermedad para justificar que su incumplimiento contractual no es culpable (aunque obviamente si es grave). El alcoholismo crónico en sí mismo, si no va acompañado de daños neurológicos o fisiológicos, no incapacita para el trabajo ni priva de facultades intelectuales y volitivas<sup>15</sup>. Si el trabajador es consciente de su problema debería adoptar las medidas necesarias para su recuperación, bajo la obligación de buena fe, pues es una enfermedad susceptible de curación, y posterior reincorporación con normalidad a la actividad.

Sin embargo algún pronunciamiento discrepa de lo anterior, negando la culpabilidad del trabajador por tratarse de actos inconscientes derivados tanto del alcoholismo como de la embriaguez<sup>16</sup>. Por tanto estaríamos ante un tratamiento preventivo, asistencial y de reinserción, más adecuados a la verdadera naturaleza del problema, a los valores constitucionales en juego y a la relación que existe entre el excesivo consumo de alcohol y las características de determinados puestos de trabajo. En este sentido, el consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo, en su 262ª reunión (marzo-abril 1995), aprobó un conjunto de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, de las que se destacan tres<sup>17</sup>:

- a. El consumo de alcohol debe considerarse como un problema de salud laboral, en las leyes y reglamentos elaborados por las autoridades competentes. Como hemos visto anteriormente la legislación española no sigue esta recomendación.
- b. El empleador debería tratarlo como tal, ofreciendo a los afectados servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias.
- c. El empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia, como consecuencia de problemas relacionados con el alcohol, pero es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento,

---

<sup>15</sup> STSJ Asturias 14 junio 2002 (Recurso nº 367/2002).

<sup>16</sup> GARCÍA-NÚÑEZ SERRANO, F.: “La embriaguez habitual o la toxicomanía como causa del despido disciplinario [art. 54.2.f] ET)”, *Actualidad Laboral*, núms. 1-22, 2004, p. 2759.

<sup>17</sup> POQUET CATALÁ, R.: “Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y ni por toxicomanía (A propósito de la STSJ Castilla y León de 1 de octubre de 2018, nº 1371/2018)”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8, agosto-septiembre 2019, p. 843.

tratamiento y rehabilitación en vez de aplicárseles sanciones disciplinarias, que podrían tomar cuando no colaboran plenamente con el tratamiento.

## 2.2. Concepto de toxicomanía

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la toxicomanía como el “hábito patológico de intoxicarse con sustancias que producen sensaciones agradables o que suprimen el dolor”. Los convenios colectivos recogen, dentro del apartado de infracciones y sanciones, esta definición como tal o con algunas variantes tales como: drogodependencia, drogadicción, estado derivado del consumo de drogas, estupefacientes, drogas psicotrópicas, alucinógenas, entre otras. En definitiva conceptos que hacen referencia al mismo fenómeno.

En primer lugar es necesaria una habitualidad, no siendo suficiente una conducta esporádica u ocasional. Aunque el art. 54.2.f) ET literalmente solo especifica la habitualidad en torno a la embriaguez, el Tribunal Supremo tiene declarado que la habitualidad de la toxicomanía se predica por sí misma<sup>18</sup>. Por tanto, para poder hablar de toxicomanía es necesario un consumo patológico y dependiente, sin importar que las drogas sean duras o blandas. Todo ello reiterado por la doctrina judicial que declara el despido improcedente en un caso por el hecho de haber fumado hachís un solo día en el trabajo sin que en ningún momento se dijese que el actor fuera toxicómano<sup>19</sup> o en otro caso en el que sólo quedó probado que el trabajador despedido fumaba hachís de forma aislada y esporádica por la tarde y al finalizar la jornada laboral, por tanto falta el hecho de que haya tenido una repercusión negativa en el trabajo y además todo ello en el contexto de que fumaba hachís junto con dos socios/trabajadores de la empresa, la cual obviamente era conocedora de esta situación y la consentía<sup>20</sup>.

Sin embargo, en ocasiones, los tribunales han declarado el despido procedente bajo una interpretación flexible de la toxicomanía en la que no se acredita la dependencia patológica y por tanto la habitualidad no está del todo clara; no obstante si queda reflejada la repercusión negativa en el trabajo<sup>21</sup>. Cuando el despido no se ajusta al art.

---

<sup>18</sup> STS 3 noviembre 1988 (RJ 8810).

<sup>19</sup> STSJ Andalucía 10 enero 2007 (Recurso nº 2213/2006).

<sup>20</sup> STSJ Cataluña 27 junio 2003 (Recurso nº 2260/2003).

<sup>21</sup> STSJ País Vasco 12 diciembre 2000 (Recurso nº 2630/2000). El trabajador en el intervalo de un mes de contrato fumó tres cigarrillos de marihuana, lo que revela un hábito según la citada sentencia. Pero realmente lo que influye a que se declare despido procedente es la prueba acreditada de la repercusión negativa en el trabajo, configurando de esta forma una modalidad singular de transgresión del deber de

54.2.f) ET se puede optar por fundar el despido en el apartado d) del art. 54.2 ET: la transgresión de la buena fe.

Por otra parte, debe tenerse presente, en relación con la habitualidad, la posible consideración como una patología o enfermedad, de tal forma que si concurre una adicción o dependencia debería ser calificado como enfermedad. Por tanto, si consideramos la toxicomanía como una enfermedad, debe estimarse que no constituye causa de despido, ya que se estima que la existencia de una conducta adictiva excluye la voluntariedad. Es más, podría alegarse que la sanción del drogodependiente perjudica sus posibilidades de recuperación, pues en la rehabilitación del mismo es fundamental que se mantenga el puesto de trabajo<sup>22</sup>.

En segundo lugar, se exige que la conducta repercuta negativamente en el trabajo. Por tanto lo verdaderamente importante es cómo la actuación afecta al ámbito laboral y a su actividad, a pesar de que en ocasiones se da en la esfera privada del trabajador. La doctrina judicial señala que la incidencia negativa debe ser demostrada objetivamente, ha de ser real y no meramente hipotética, debiéndose materializar en un perjuicio en la calidad del servicio o afectar al nivel de su rendimiento, y es que se insiste que esta repercusión negativa es el elemento normativo imprescindible que supone en definitiva una prestación laboral deficiente que manifiesta la auténtica razón por la que se resuelve la relación laboral<sup>23</sup>. La causa de despido contenida en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores es aplicable a supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía que tienen lugar no sólo dentro del horario de trabajo, sino también fuera del mismo, pero con repercusiones en éste por secuelas que puedan derivarse de aquel hábito, de manera que este requisito juega como límite a interpretaciones excesivamente amplias que pudieran hacerse de este precepto<sup>24</sup>.

Ha sido en los tribunales donde se ha especificado que actuaciones repercuten negativamente en el trabajo, entre ellas destacamos, una disminución del rendimiento de

---

buena fe contractual exigible al trabajador. En la misma línea la STSJ Canarias 11 noviembre 2016 (Recurso nº 291/2016) en la que un trabajador da positivo en cocaína en dos ocasiones a lo largo de un año.

<sup>22</sup> POQUET CATALÁ, R.: “Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y ni por toxicomanía (A propósito de la STSJ Castilla y León de 1 octubre 2018, nº 1371/2018)”, cit., p. 843.

<sup>23</sup> STSJ Baleares 2 mayo 2006 (Recurso nº 207/2006).

<sup>24</sup> STSJ Asturias 9 julio 2004 (Recurso nº 878/2003).



trabajo<sup>25</sup>, cuando existe la posibilidad de que se produzcan accidentes de trabajo, derivados por la embriaguez o la toxicomanía, para el propio trabajador o para terceros<sup>26</sup>, o cuando afecta negativamente a la imagen de la empresa. No podemos obviar que este tipo de actuaciones supone una vulneración del deber de disciplina, como bien señala la citada STSJ Asturias de 9 de julio de 2004, nº 878/2003, que indica que: en cuanto a la naturaleza jurídica de este incumplimiento contractual lo más correcto es considerar vulnerado el deber de disciplina, ya que aunque esta falta puede implicar un efecto en la prestación de trabajo, y por tanto, una infracción del deber de diligencia, en función de los efectos que la embriaguez o toxicomanía provocan en la empresa, el fundamento de la misma debe ser más genérico y sea cual sea el modo en que se manifieste la repercusión negativa en el trabajo si ésta se produce, en todo caso, implicara una inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad en la actividad laboral, es decir, una conducta indisciplinada.

A continuación es necesario analizar dos cuestiones importantes referentes a la toxicomanía: la distinción entre drogas “blandas” y drogas “duras” y el tabaquismo, y el consumo de sustancias estupefacientes, su tenencia, introducción o tráfico en el centro de trabajo.

### **2.2.1. Drogas blandas y duras. Tabaquismo**

Existe una división de la doctrina en este ámbito, hay quienes no distinguen entre drogas blandas y duras, dada la dificultad de calificar determinadas sustancias en un tipo u otro y su repercusión negativa en el trabajo, y quienes diferencian la acción y los efectos de unas u otras buscando una proporcionalidad entre la falta y la sanción. La segunda postura se basa en que desde el punto de vista médico hay un tratamiento diferente que debería existir desde el punto de vista jurídico, el cual realiza un tratamiento por igual de todas las sustancias.

Los convenios colectivos podían haber delimitado esa división, decantándose hacia un lado u otro, pero son muy pocos los que recogen esta diferencia frente a la inmensa mayoría en los que se hace referencia a “cualquier tipo de droga o sustancia estupefaciente” sin distinción alguna.

---

<sup>25</sup> STSJ Canarias 28 abril 2005 (Recurso nº 194/2005).

<sup>26</sup> SSTs 29 mayo 1986 (RJ 2748) y 18 noviembre 1989 (RJ 8087).

En este sentido, el tabaquismo merece una mención especial. Es un ejemplo de droga “blanda” la cual ha tenido una valoración diferente con una regulación separada. Si el trabajador fuma antes o después de su tiempo de trabajo, no trasciende en sus obligaciones contractuales, sólo será de interés en esta materia si lo hace durante la jornada laboral, dado que supone un incumplimiento de la orden empresarial (el empresario es el encargado de garantizar lo demandado por la norma, en este caso, la prohibición de fumar en los centros de trabajo), transgresión de la buena fe contractual, disminución del rendimiento y en definitiva se trata de una toxicomanía aunque en muy pocas ocasiones se haya considerado como tal.

Con un examen a fondo de los convenios, realizado por el autor citado Juan José Fernández Domínguez<sup>27</sup>, se muestra como el consumo de tabaco tratado como toxicomanía ha sido ignorado. No importa si calificada como leve, grave o muy grave, el objetivo de la regulación es recoger como infracción el incumplimiento de la ley, la pérdida de tiempo, la creación de situaciones de peligro o el perjuicio para la imagen de la empresa derivados de fumar en público. Sólo el peligro de incendio o explosión, como una medida más de prevención de riesgos laborales, o la influencia del consumo habitual de tabaco (también fuera del trabajo) en el rendimiento del empleado, traería consigo un despido disciplinario bajo el art.54.2.f) ET al apreciarse la relación entre dicha toxicomanía y su repercusión negativa en el trabajo<sup>28</sup>.

### **2.2.2. Consumo y tenencia de sustancias estupefacientes o su tráfico o introducción de en el centro de trabajo**

Los tribunales vienen juzgando que el consumo esporádico o puntual de estupefacientes en el trabajo no puede ser considerado toxicomanía a los efectos de poder aplicar el art. 54.2.f) ET, por no revelar hábito patológico alguno, como es exigible, requiriendo habitualidad, como la embriaguez, para poder apreciarla<sup>29</sup>.

Sin embargo, como se ha indicado al principio de este apartado, existen sentencias que han llevado a cabo una interpretación flexible y califican de toxicomanía este tipo

---

<sup>27</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 195 y ss.

<sup>28</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 198.

<sup>29</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 197, basado, entre otras, en la STSJ Cataluña 27 junio 2003 (Recurso nº 2260/2006).

de consumos esporádicos y ocasionales y por tanto califican de procedente el despido amparado en el art.54.2.f) ET, a pesar de no evidenciar un hábito patológico.

Todo esto no quiere decir que el consumo de drogas en tiempo y lugar de trabajo no conforme una infracción grave o muy grave, que aunque sea la primera, puede provocar el despido disciplinario. Existen una multitud de convenios colectivos que así lo tipifican en sus artículos. Además, los empresarios y representantes legales tienen la facultad de pactar que un solo acto de consumo de drogas o una evidencia de los efectos del consumo de las mismas pueda ser causa de despido disciplinario. Y sin olvidar que todo ello tiene que estar bajo el precepto de un incumplimiento grave y culpable del trabajador y la repercusión negativa en el trabajo ha de ser real y no hipotética.

Los convenios también recogen otros actos ligados a las drogas como son la introducción, tenencia, distribución o tráfico de drogas en el centro de trabajo, donde la repercusión negativa en la producción ya no tiene tanta relevancia como la transgresión de la buena fe contractual al tratarse de actividades delictivas (distribución o tráfico) o a los usos y hábitos del empleado equiparados al consumo (introducción o tenencia).

Por un lado, mayoritariamente los tribunales han considerado que la tenencia de una cantidad importante de drogas hace suponer que no es para consumo propio, y el guardar esas cantidades de droga en la instalaciones de la empresa pueda ser considerada una transgresión de la buena fe contractual<sup>30</sup>. Sin embargo, no todos los tribunales están de acuerdo con que la gravedad de la falta pueda configurar despido disciplinario por la causa del art. 54.2.d) ET<sup>31</sup>.

Por otro lado, si el trabajador posee una cantidad escasa de drogas aparentemente no existe intención de tráfico y se puede presuponer que es para consumo propio y siempre y cuando no haya elementos de que ese consumo se realiza dentro del centro de trabajo y en horario. Si ello no repercute en el desempeño de su trabajo ni ocasiona un trastorno

---

<sup>30</sup> STSJ Cantabria 25 febrero 2000 (Recurso nº 146/2000).

<sup>31</sup> STSJ Cataluña 14 octubre 2010 (Recurso nº 3512/2010). El Tribunal entiende que la mera posesión de droga, no acompañada de consumo en el transcurso de la jornada laboral, no tiene incidencia ni repercusión alguna en el quehacer profesional del trabajador, y que dicha conducta no alcanza a tener la gravedad y entidad suficientes para incluirlas en el art. 54 ET. Tiene que demostrarse que el trabajador realiza tráfico de drogas en la empresa, hecho que en este caso no queda demostrado, únicamente que el trabajador poseía este tipo de sustancias en el vestuario de la empresa.

debido a que es guardada de forma discreta, no estaríamos ante una conducta recogida en el art. 54.2 ET<sup>32</sup>.

El descubrimiento de esa posesión plantea un problema recogido en el art 18. ET donde se indica que solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. Y añade que en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Se presenta, por tanto, una cuestión problemática relativa a la regulación de los derechos fundamentales a través de los que son fruto del acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales. Los convenios disponen de facultades para la delimitación de los derechos e intereses individuales desde una perspectiva plural, pero no puede anularlos, y por supuesto el de intimidad mucho menos. El empleado conserva sus derechos como ciudadano, pero el contrato de trabajo genera un complejo de obligaciones recíprocas capaces de condicionarlos, y el resultado del consenso colectivo puede modularlos, regularlos y ordenarlos. Sin embargo, las facultades de vigilancia y control empresariales conferidas genéricamente por el art. 20.3 ET, y aquí más específicamente en el art. 18 ET, tendrán que demostrar que dicha actuación se rige por los principios de justificación, carácter indispensable y proporcionalidad, con sus juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto<sup>33</sup>.

Respecto al tráfico de estupefacientes en el lugar de trabajo, el Tribunal Supremo ha entendido que la conducta constituye una muy grave transgresión de la buena fe contractual recogida en el art. 54.2.d) ET<sup>34</sup>, al igual que la introducción de drogas en centros penitenciario por parte de sus trabajadores para la posterior entrega a los reclusos o la utilización para la actividad de distribución de drogas del vehículo propiedad de la empresa que esta pone a disposición del trabajador<sup>35</sup>. Cabe señalar que

---

<sup>32</sup> STSJ Andalucía de 7 octubre 1993 (Recurso nº 573/1993).

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima", cit., pp. 200 y ss.

<sup>34</sup> SSTs 18 marzo 1987 (RJ 1634) y 17 octubre 1988 (RJ 7829).

<sup>35</sup> STSJ Islas Canarias 1 julio 2002 (Recurso nº 236/2002).

esta transgresión de la buena fe contractual también recoge a los trabajadores que compran drogas en el lugar de trabajo, no solamente a los que las venden<sup>36</sup>.

En cambio, si el trabajador realiza actividades de tráfico de drogas en un ámbito ajeno a la relación laboral, no necesariamente implica que exista una vulneración de los deberes básicos del trabajador con la empresa<sup>37</sup>. Pero en ocasiones, dichas conductas extra laborales puede perjudicar a la empresa, por ejemplo si los hechos son de trascendencia pública<sup>38</sup> o si el convenio colectivo recoge como falta grave la condena por delitos cometidos fuera de la empresa.

### 3. Requisito de habitualidad

El primero de los requisitos es el carácter habitual que debe concurrir en la conducta del trabajador, tanto en la embriaguez que así lo indica expresamente el Estatuto de los Trabajadores, como en la toxicomanía<sup>39</sup> ya que dicha habitualidad está implícita en la propia noción de la misma y así lo han proclamado los tribunales<sup>40</sup>. Se ha señalado que el carácter habitual de la conducta implica un comportamiento reiterado. En términos parecidos, se ha hecho referencia a la persistencia de la conducta, a su enraizamiento en la vida del individuo, a una mayor o menor continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares<sup>41</sup>.

#### 3.1. Delimitación del requisito de habitualidad

Resulta difícil de identificar el momento a partir del cual un comportamiento adquiere el carácter habitual. En el conjunto de nuestro derecho positivo no se tipifica la

---

<sup>36</sup> STSJ Cataluña 14 enero 2009 (Recurso nº 7117/2008).

<sup>37</sup> STSJ Cataluña 13 enero 2000 (Recurso nº 6250/1999) en la que se declara el despido improcedente de un trabajador ya que esas conductas se enmarcan en su vida privada, procediendo a la suspensión del contrato de trabajo si el trabajador es procesado con prisión, recogido en el art. 45.1.g) ET.

<sup>38</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: *El poder disciplinario y la negociación colectiva*, Granada, Comares, 2008, p. 193.

<sup>39</sup> Existen autores que entienden que la toxicomanía no requiere habitualidad, entre otros, RUBIO DE MEDINA, M.A.: *El despido disciplinario*, Barcelona, Bosch, 2000, pp. 20 y 21.

<sup>40</sup> SSTS 29 mayo 1986 (RJ 2748) y 3 noviembre 1988 (RJ 8510).

<sup>41</sup> NORES TORRES, L.E.: "Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario", *Revista Española de Drogodependencias*, núms. 3-4, 2004, p. 282, basado en las SSTS 4 febrero 1984 (RJ 831) y 1 julio 1988 (RJ 5732). En la misma línea STSJ Madrid 10 abril 2003 (Recurso nº 5644/2002), donde se hace referencia a la persistencia: la habitualidad en la embriaguez exige una persistencia con intervalos más o menos regulares, entendiéndose la misma como persistencia, conducta frecuente que se hace, padece o se posee con continuación o por hábito.

noción de habitualidad en un determinado número de veces en la ejecución de un hecho<sup>42</sup>.

Han sido los tribunales los encargados de delimitar el concepto de habitualidad, considerando dichas conductas como habituales o no dependiendo de cada caso. Afirmarán su concurrencia cuando media un número significativo de ocasiones dentro de intervalos más o menos regulares y, en todo caso, cortos, y lo negarán cuando se trate de una única, o en episodios verdaderamente esporádicos, por su carácter puntual, ocasional, aislado o no dotado de habitualidad necesaria, al transcurrir entre ambos un período de tiempo prolongado<sup>43</sup>.

Así, el Tribunal Central de Trabajo declaró procedente el despido de un trabajador que habituado a beber con exceso, lo que dio lugar a diversas amonestaciones y llamadas de atención, fue sorprendido por el encargado de la obra el pasado día 16 de marzo, tumbado en una gravera situada a bastantes metros de la obra, en horas de trabajo y en una situación que evidenciaba estado de embriaguez, por lo que tuvo que ser ayudado a levantarse y llevado a su domicilio. Este mismo tribunal consideró procedente el despido de un trabajador que en un plazo inferior a seis meses faltó al trabajo, o asistió al mismo y tuvo que marcharse, o ser llevado a su domicilio, sin concluir la jornada laboral, durante un mínimo de seis días, conducta que viene reiterando desde tiempo atrás al presentarse “en otras diversas ocasiones” con el mismo estado<sup>44</sup>.

Esta misma línea se ha seguido en la actualidad por parte de los Tribunales Superiores de Justicia, considerando, por ejemplo, que el hecho de fumar tres porros de marihuana en un período de un mes revela un hábito por parte del trabajador en cuestión<sup>45</sup>, o imputar una embriaguez habitual constatada por sus compañeros y superiores del trabajador, el cual tiene un problema de alcoholismo que el mismo ha

---

<sup>42</sup> STSJ Canarias 13 junio 1996 (Recurso nº 501/1996).

<sup>43</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 203 y ss.

<sup>44</sup> GIL Y GIL, J.L.: “Jurisprudencia sobre la embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido”, *Documentación laboral*, núm. 32, 1990, p. 313. Basado en las SSTCT 23 octubre 1984 (AR 7975) y 6 octubre 1987 (AR 20816).

<sup>45</sup> STSJ País Vasco 12 diciembre 2000 (Recurso nº 2630/2000).

reconocido a la mutua de la empresa, la cual ha intentado, sin éxito, ayudarlo a través de programas de rehabilitación<sup>46</sup>.

En sentido contrario, se cabe señalar que en ocasiones no concurre dicho requisito porque claramente no se está ante una conducta habitual. Es el caso de un trabajador donde se observa que los episodios de embriaguez son verdaderamente esporádicos y además el Tribunal señala que la empresa debe no solo acreditar la embriaguez, sino que la misma es habitual, y que repercuta negativamente en el trabajo. Por ello debe ponerse de relieve que el hecho de presentarse un operario en estado de embriaguez en su puesto de trabajo o embriagarse durante su jornada laboral, de una forma esporádica nada tiene que ver con el apartado f del art. 54.2 ET y por tanto el despido es improcedente<sup>47</sup>. Lo mismo ocurre con el despido de un trabajador que dio positivo en un test de alcoholemia en una ocasión puntual y fuera del horario de trabajo, por tanto se entendió que no es suficiente para acreditar embriaguez, ni habitualidad y menos repercusión negativa en el trabajo o perjuicio en el trabajo<sup>48</sup>. Tampoco ha considerado procedente el despido de un trabajador porque el hecho de presentarse embriagado en dos ocasiones en un período de once meses, precedido de otro suceso similar meses antes, no se considera habitual<sup>49</sup>.

Por tanto, es necesario que la empresa acredite la habitualidad, ya que si falta el elemento temporal necesario para que pueda apreciarse el mantenimiento de la conducta durante un período de tiempo relevante, el despido será considerado improcedente<sup>50</sup>.

Sin embargo es necesario destacar que estos hechos aislados, que en principio no concurren el requisito de la habitualidad, si van precedidos de amonestaciones o sanciones previas derivadas de una conducta similar, se estima concurrente el requisito<sup>51</sup>. Pero si entre dichas sanciones previas y el comportamiento sancionado ha transcurrido un largo espacio de tiempo, no se presume habitualidad<sup>52</sup>.

---

<sup>46</sup> STSJ País Vasco 11 diciembre 2018 (Recurso nº 2294/2018).

<sup>47</sup> STSJ Canarias 13 junio 1996 (Recurso nº 501/1996).

<sup>48</sup> STSJ Cantabria 24 diciembre 2002 (Recurso nº 1273/2002).

<sup>49</sup> STSJ Madrid 27 diciembre 2002 (Recurso nº 2998/2002).

<sup>50</sup> STSJ Andalucía 12 abril 2018 (Recurso nº 1145/2017).

<sup>51</sup> STS 18 noviembre 1989 (AR 8077) y SSTSJ Comunidad Valenciana 10 mayo 2000 (Recurso nº 3826/1999) y Andalucía 9 junio 2000 (Recurso nº 462/2000).

<sup>52</sup> STS 4 de febrero 1984 (RJ 831). El trabajador había sido sancionado por embriaguez y otras faltas en 1974 y no consta otro antecedente hasta el hecho de 1983, por tanto es imposible afirmar la habitualidad de la embriaguez del trabajador despedido, pues como ya se ha indicado en múltiples

Al ser la habitualidad un concepto indeterminado, los convenios han optado por medirla a partir de la reiteración de dos formas: directa, número de veces que se ha encontrado ebrio o drogado al trabajador en un plazo dado, e indirecta, en fórmula común a todas las faltas graves que, por su repetición, agravan la conducta del empleado<sup>53</sup>.

El art. 60.2 ET recoge la prescripción de las infracciones y faltas de los trabajadores, siendo diez días para las faltas leves, a los veinte días las graves, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Estos plazos no pueden dejar de someterse a los límites fijados por el art. 3.3 ET y la imperatividad de la norma mínima. Por tanto no es posible pactar una ampliación de dichos plazos ya que se deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, por el contrario, si se puede extender el margen de protección fijando unos inferiores, que primarán por ser más beneficiosos.

Sin embargo, los plazos de prescripción no han sido precisamente objeto de estudio exhaustivo por los convenios, los cuales han preferido remitir al Estatuto de los Trabajadores<sup>54</sup>.

### **3.2. Excepciones al requisito de la habitualidad. Los conductores de vehículos**

En ciertas ocasiones, los tribunales reconocen el despido procedente a pesar de que la conducta del trabajador no es tan frecuente como para determinar su carácter habitual. Esto sucede, en primer lugar, en los casos en los que el convenio colectivo aplicable a la empresa ha alterado la causa extintiva recogida en el art. 54.2.f) ET, eliminado el requisito de habitualidad. En este sentido, la doctrina judicial se encuentra dividida entre los que niegan la posibilidad de que los convenios colectivos sancionen una falta con mayor dureza que el ET<sup>55</sup> y los que están a favor de dicha posibilidad<sup>56</sup>.

---

ocasiones a lo largo de este estudio, no es suficiente la concurrencia de habitualidad en contadas ocasiones para configurar causa de despido disciplinario.

<sup>53</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 213.

<sup>54</sup> CASTRO ARGUELLES, M.A.: *El régimen disciplinario en la empresa (infracciones y sanciones laborales)*, Pamplona, Aranzadi, 1993, p. 108.

<sup>55</sup> SSTSJ Madrid 27 enero 1998 (Recurso nº 5250/1997), Madrid 2 junio 1998 (Recurso nº 2660/1998) y Asturias 9 mayo 2017 (Recurso nº 568/2017).

<sup>56</sup> SSTSJ Cataluña 21 marzo 2000 (Recurso nº 7344/1999) y País Vasco 28 marzo 2000 (Recurso nº 56/2000).



En segundo lugar, si la conducta, aun siendo aislada, produce un daño o peligro, ello conduce a considerar que el comportamiento del trabajador constituye un incumplimiento contractual grave y culpable, merecedor, en consecuencia, de despido<sup>57</sup>. En esta línea encontramos multitud de pronunciamientos judiciales en relación con los conductores de vehículos<sup>58</sup> y con profesiones tales como los pilotos de líneas aéreas<sup>59</sup>, las relacionadas con la vigilancia y seguridad<sup>60</sup> o la docencia<sup>61</sup>.

Cabe destacar a los conductores de vehículos ya que, tradicionalmente, nuestros tribunales han tratado de forma diferenciada los supuestos de embriaguez que afectan a los mismos, pues dicho comportamiento puede ocasionar un evidente peligro para los viandantes, ha de estimarse que integra una desobediencia gravísima a las normas que en su tarea debe respetar todo chófer, uno de cuyos deberes fundamentales es el de no embriagarse durante el desempeño de su labor<sup>62</sup>.

En consecuencia, el TCT mantuvo el criterio expuesto por el TS, en que la embriaguez, sin que precise hábito, cuando concurre en un conductor de un medio de transporte, constituye una falta de tal gravedad que justifica la máxima sanción disciplinaria. Dicha conducta constituye un evidente riesgo para la seguridad, que puede llegar a la pérdida de la vida, no solo de los pasajeros ocupantes del vehículo que conduce, sino para los demás usuarios de las vías por las que circula<sup>63</sup>.

A lo largo del tiempo se ha seguido esta misma línea, estableciéndose en los convenios colectivos<sup>64</sup> una diferencia clara entre los trabajadores de la empresa no conductores y los conductores. En el caso de los primeros para que pueda calificarse como muy grave la conducta la embriaguez y la toxicomanía no solo tienen que de carácter habitual sino que han de repercutir negativamente en el trabajo. Sin embargo,

---

<sup>57</sup> NORES TORRES, L.E.: “Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario”, cit., p. 283.

<sup>58</sup> STSJ Castilla y León 1 octubre 2018 (Recurso nº 1371/2018).

<sup>59</sup> STSJ Madrid 30 abril 2009 (Recurso nº 1062/2009).

<sup>60</sup> STSJ Cataluña 21 marzo 2000 (Recurso nº 7344/1999).

<sup>61</sup> SSTSJ Extremadura 14 septiembre 2015 (Recurso nº 315/2015) y Comunidad Valenciana 29 diciembre 2015 (Recurso nº 2471/2014).

<sup>62</sup> GIL Y GIL, J.L.: “Jurisprudencia sobre la embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido”, cit., p. 314. Basada en la STS 2 diciembre 1964 (AR 5601).

<sup>63</sup> GIL Y GIL, J.L.: “Jurisprudencia sobre la embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido”, cit., p. 314. Basada en las SSTCT 8 julio 1981 (AR 4811), 23 noviembre 1982 (AR 6590), 20 diciembre 1983 (AR 11091) y 11 febrero 1986 (AR 805).

<sup>64</sup> Art. 41.c.6 CC nacional para el sector de auto-taxis (BOE 17/05/2017), art. 52.7 CC de Agencia de Transportes Robles SA (BOE 23/02/2017) o art. 30.2º.9 CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 06/03/2018).

en el caso de los conductores basta con superar la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas, o estupefacientes<sup>65</sup>. De manera que aunque el consumo haya sido fuera del horario laboral y del centro de trabajo, al dar positivo en el control de drogas de la Guardia Civil (sabiendo que la presencia de la cocaína en sangre dura 48 horas), se entiende que conducir bajo los efectos de sustancias prohibidas, además de un quebranto de la buena fe contractual y una deslealtad en las funciones encomendadas, dicha conducta implica una falta muy grave prevista en el Convenio Colectivo<sup>66</sup>.

El precepto no puede ser más claro en cuanto a la descripción de la conducta susceptible de ser sancionada con el despido disciplinario. No se precisa ni la producción de un concreto riesgo para la circulación, ni de un cuantificado daño para la empresa. El solo resultado positivo es constitutivo de la falta muy grave tipificada, sin necesidad de entrar a valorar si tal conducta puede ser o no también incluida en deslealtad y desobediencia, pues la acreditación de una falta muy grave es elemento suficiente para legitimar la imposición de la sanción de despido<sup>67</sup>.

#### **4. Repercusión negativa en el trabajo**

La repercusión negativa en el trabajo es el componente clave para la comprensión y entendimiento de esta causa justa de despido<sup>68</sup>. De este modo, es incuestionable la evidente vinculación de esta fundamentación de despido (embriaguez habitual y toxicomanía) con el deber básico del art. 5.a) ET: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo<sup>69</sup>.

A través de la Enmienda núm. 155 presentada por el Grupo Mixto en la Comisión de Trabajo del Congreso para elaborar el ET/1980, se introduce como rigurosa novedad legal, y por unanimidad, el que ha sido calificado como elemento fundamental o pieza

---

<sup>65</sup> Art. 77.3.7 CC de Empresa de Compañía Logística Acotral SA (BOE 23/05/2019).

<sup>66</sup> STSJ Castilla y León 12 julio 2019 (Recurso nº 1053/2019).

<sup>67</sup> STSJ Castilla y León 6 junio 2019 (Recurso nº 832/2019).

<sup>68</sup> ORTEGA LOZANO, P.G. y GUINDO MORALES, S.: “Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 277, 2020, p. 113.

<sup>69</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Las causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 2018, p. 139.

capital en la nueva configuración de la embriaguez habitual (y la también introducida referencia a la toxicomanía): su necesaria repercusión negativa en el trabajo<sup>70</sup>.

Por tanto, la embriaguez o la toxicomanía, además de habitual, debe repercutir negativamente en el trabajo para que pueda justificar el despido del trabajador. La causa de despido contenida en el art. 54.2.f) ET es aplicable a las dichas conductas que tienen lugar no sólo dentro de horario de trabajo, si no también fuera del mismo, pero con repercusiones en la prestación derivadas de aquel hábito o que perjudique el interés de la empresa<sup>71</sup>, dando lugar a la cuestión de cuantos convenios aluden a la mala imagen que pudiera transmitirse del empleador<sup>72</sup>; de manera que este requisito juega como límite a interpretaciones excesivamente amplias que pudieran hacerse de este precepto. Por ejemplo, aun cuando se haya dado positivo en drogas en un reconocimiento médico, si no repercute negativamente en el trabajo, el despido no podrá ser declarado procedente<sup>73</sup> debido a que nos encontraríamos ante una conducta privada que no debe tener transcendencia a nivel laboral cuando no suponga una repercusión negativa en el trabajo<sup>74</sup>.

La doctrina entendió que no era suficiente con que la embriaguez del trabajador fuera habitual para configurar el incumplimiento que el ordenamiento jurídico laboral sancionaba, sino que, además, esa conducta debía repercutir desfavorablemente en la relación laboral y que, en ocasiones, la repercusión negativa en el trabajo era una consecuencia lógica del estado de embriaguez<sup>75</sup>.

Los tribunales o bien declaraban el despido procedente si la embriaguez era habitual independientemente de los efectos, o bien, consideraban justificado el despido del trabajador, aun cuando no existiera habitualidad en su conducta si la misma implicaba

---

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Alcohol y drogas en el trabajo (del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador)*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2013, p. 119.

<sup>71</sup> STSJ Andalucía 9 junio 2000 (Recurso nº 462/2000).

<sup>72</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas (A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de 23 de mayo de 2012 – rec. núm. 736/2012 –)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos*, núm. 365-366, 2013, p. 156.

<sup>73</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional”, cit., p. 140. Basado en la STCo 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004\196).

<sup>74</sup> ORTEGA LOZANO, P.G. y GUINDO MORALES, S.: “Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo”, cit., p. 113.

<sup>75</sup> GIL Y GIL, J.L.: “Jurisprudencia sobre la embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido”, cit., p. 315.

un peligro para la empresa o terceras personas, como es en el caso de los conductores de vehículos tanto de pasajeros como de mercancías, pilotos de líneas aéreas, vigilantes de seguridad o docentes.

La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980 supuso un cambio en la regulación de esta causa de despido. Implicó una mayor protección a la intimidad de los trabajadores al quedar fuera del poder disciplinario del empresario la conducta del trabajador que, aun habitual o asidua, no afecta a su actividad profesional. Es irrelevante a efectos laborales la embriaguez o el consumo de drogas que tiene lugar fuera del trabajo y sólo si esa conducta privada tiene alguna repercusión en la prestación laboral o en el interés de la empresa podrá ser sancionada por el empresario<sup>76</sup>.

Es un error calificar esta causa de despido como un mero defecto de conducta porque si ello fuera así, el mismo sería sancionable con independencia de su repercusión en el desempeño de la actividad laboral. Esto no se produce debido al deseo del legislador de respetar el derecho a la intimidad privada del individuo, para el que la condición de trabajador no debe suponer un menoscabo de sus derechos fundamentales. Por todo ello, no es que no puedan sancionarse conductas de este tipo que tengan ocasión fuera del horario de trabajo, sino que, de ser tal caso, habrán de demostrarse los efectos negativos que dicho hábito provoca en la prestación laboral, ya sea con una disminución del rendimiento, ya con un aumento de la posibilidad de producción de accidentes o lesiones tanto para el mismo, como para terceros. De este modo, se supera la tesis según la cual vida privada y vida laboral pertenecen a un mismo sujeto, y la una repercute sobre la otra de tal manera que ambas quedan funcionalizadas a la ponderación de los intereses de la empresa<sup>77</sup>.

En definitiva, las modificaciones de este motivo disciplinario dieron lugar a dos preceptos claramente conectados: garantizar la intimidad del empleado en su vida personal y justificar la causa, no por la conducta del trabajador, sino por sus efectos o proyección ocupacional<sup>78</sup>. No basta, desde luego, con cualquier tipo de consecuencia,

---

<sup>76</sup> STSJ Andalucía 9 junio 2000 (Recurso nº 462/2000).

<sup>77</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "Embriaguez habitual y toxicomanía", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, ACARL, 1989, p. 623.

<sup>78</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas", cit., p. 156.

por leve que sea ésta, lo esencial es que se trate de consecuencias de cierta entidad, gravedad o persistencia<sup>79</sup>.

Hay ocasiones en que el empresario acude a otras causas recogidas en el apartado 2 del art. 54 ET por una serie de elementos que desincentivan la utilización del apartado f) de dicho precepto: la indeterminación del artículo en cuanto a los elementos requeridos siendo obligatorio demostrar el nexo común entre la causa y el efecto, la demostración de la habitualidad de la embriaguez en lugar y tiempo de trabajo y la dificultad de la prueba del incumplimiento grave y culpable del trabajador al encontrarnos ante una verdadera enfermedad, ya sea la embriaguez o la toxicomanía<sup>80</sup>.

Si el empresario acude al apartado f) del art. 54.2 ET, no solo tendrá que acreditar la embriaguez habitual o la toxicomanía del trabajador, sino que también estará obligado a demostrar que una u otra repercuten negativamente sobre el trabajo, ya que no hacerlo de esta manera, sería injustificado el despido.

Los convenios y la jurisprudencia fijan su atención en seis parámetros fundamentales: ausencias al trabajo, afectación al normal rendimiento, perjuicio a la imagen de la empresa, desobediencia a los requerimientos de abandonar el hábito, mal o conflictivo comportamiento laboral y, sobre todo, derivar en peligro o daños para las personas o las instalaciones, al ignorar los niveles de protección de seguridad y salud para sí mismos, el resto de los empleados, terceros o bienes de la unidad productiva<sup>81</sup>. Todas estas manifestaciones son causas contempladas en el art. 54.2 ET, por tanto surgen dos perspectivas: que el empresario presente una doble prueba para intentar llegar a la culpabilidad o gravedad por acumulación, o que únicamente se centre en probar la causa f) de dicho artículo.

#### **4.1 Reducción del rendimiento**

La repercusión negativa puede consistir en una disminución del rendimiento, sea del tipo cuantitativo o de índole cualitativo<sup>82</sup>. En relación con una reducción cuantitativa del

---

<sup>79</sup> STSJ Cantabria 17 junio 2004 (Recurso nº 610/2004).

<sup>80</sup> ORTEGA LOZANO, P.G. y GUINDO MORALES, S.: “Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo”, cit., p. 114.

<sup>81</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas”, cit., pp. 158 y ss.

<sup>82</sup> NORES TORRES, L.E.: “Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario”, cit., p. 285.

rendimiento, los ejemplos se refieren a supuestos donde descende el volumen de actividad del trabajador a consecuencia de su estado. Así ocurre con el despido disciplinario de un oficial de segunda, el cual es declarado procedente debido a una disminución en su rendimiento de trabajo, tomando como parámetro a los compañeros que realizan sus mismas funciones, ocasionado por una embriaguez habitual<sup>83</sup>. En la misma línea se encuentra el despido de un cocinero que acude habitualmente embriagado al trabajo y ello ha motivado una drástica reducción en su rendimiento<sup>84</sup>.

En cuanto a la disminución del rendimiento de carácter cualitativo, cabe mencionar aquellos casos en los que la calidad del servicio prestado es defectuoso, nuevamente como efecto derivado del consumo de drogas o alcohol<sup>85</sup>. Así ha sucedido con el profesor que imparte docencia en estado de embriaguez<sup>86</sup>, el conductor funerario que equivoca el servicio a consecuencia de su ebriedad<sup>87</sup> o el pintor que a causa de su estado no distingue entre las paredes y los restantes elementos de la habitación<sup>88</sup>.

#### **4.2 Perjuicio a la imagen de la empresa**

Cabe apreciar la repercusión negativa en la incidencia que el comportamiento del trabajador produce en las relaciones de la empresa, tanto internas como externas, en términos de prestigio. Así ocurre con un profesor de autoescuela que da positivo en un control de alcoholemia, conducta que perjudica gravemente el nombre, la imagen y el prestigio de la autoescuela, afectando directamente a su presentación externa esto es a su imagen y solvencia de enseñanza<sup>89</sup>. De igual forma, un auxiliar de vuelo en estado de embriaguez que no fue capaz de atender a una pasajera, cuya actuación constituye un incumplimiento contractual grave y culpable, perjudicando el prestigio de la empresa y la relación con los viajeros, no proporcionando las atenciones obligadas<sup>90</sup>.

La pérdida de prestigio también se debe a una pérdida de la confianza de la clientela, por tanto la repercusión negativa en el trabajo debe ser admitida cuando se trata de trabajadores de empresas de servicios en las que suele haber una relación directa entre

---

<sup>83</sup> STSJ Extremadura 14 septiembre 2015 (Recurso nº 315/2015).

<sup>84</sup> STSJ Galicia 8 noviembre 2013 (Recurso nº 3075/2013).

<sup>85</sup> NORES TORRES, L.E.: "Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario", cit., p. 285.

<sup>86</sup> STS 23 marzo 1987 (AR 1654) y STSJ Comunidad Valenciana 29 diciembre 2014 (Recurso nº 2471/2014).

<sup>87</sup> STSJ Extremadura 9 abril 2002 (Recurso nº 157/2002).

<sup>88</sup> STSJ Madrid 22 enero 1998 (Recurso nº 4860/1997).

<sup>89</sup> STSJ Cataluña 10 octubre 2016 (Recurso nº 541/2005).

<sup>90</sup> STS 26 octubre 1989 (RJ 7443).

clientes y empleados. Por ejemplo en el caso de un oficial de primera cuya conducta reiterada de embriaguez produce que un cliente de la empresa le prohíba la entrada hartado de soportar la situación<sup>91</sup> o un jefe de sala que bajo estado de embriaguez tiene un comportamiento brusco con los clientes, lo cuales abandonan el local<sup>92</sup>. En la misma línea, un dependiente de categoría profesional al cual se exige una compleja y personalizada relación trabajador-cliente, actividad que en el caso de embriaguez se ve afectada<sup>93</sup> y ocasiona una desprestigio de la empresa y multitud de quejas de los clientes. Recientemente se ha declarado el despido procedente de un oficial de primera del cual la empresa ha recibido multitud de quejas de los vecinos por el estado en el que se encontraba el trabajador cuando acudía a realizar los encargos o reparaciones<sup>94</sup>.

Todo dependerá del tipo de trabajo desarrollado y de las personas a las que va dirigido, ya que como norma general no se puede alegar la protección de la imagen de la empresa o su buen nombre como modo de acreditar la repercusión negativa en el trabajo debido a que de este modo se podría castigar fácilmente la embriaguez o la toxicomanía del trabajador fuera del trabajo y en su tiempo libre.

En cualquier caso, queda también justificado este parámetro cuando nos encontramos ante trabajadores de las llamadas “empresas ideológicas” que están obligados en su vida privada a seguir un determinado comportamiento en función de la ideología de la empresa para la que prestan sus servicios, por ejemplo un trabajador de una “liga anti-alcohol” que en sus ratos libres se embriaga<sup>95</sup>.

### **4.3 Comportamiento laboral conflictivo**

Un comportamiento laboral conflictivo puede manifestarse en que el trabajador realiza ofensas verbales y vejatorias a los compañeros<sup>96</sup> o a través de quejas continuas que la conducta derivada de la embriaguez o la toxicomanía provoca entre sus compañeros. Dichas quejas pueden proceder de un rendimiento de dicho trabajador

---

<sup>91</sup> STSJ Aragón 12 marzo 2001 (Recurso nº 141/2001).

<sup>92</sup> STSJ Asturias 3 octubre 2017 (Recurso nº 2023/2017).

<sup>93</sup> STSJ Castilla y León 24 octubre 2007 (Recurso nº 1736/2007).

<sup>94</sup> STSJ Castilla y León 21 abril 2020 (Recurso nº 112/2020).

<sup>95</sup> STSJ Andalucía 9 junio 2000 (Recurso nº 462/2000).

<sup>96</sup> SSTSJ País Vasco 10 mayo 1996 (Recurso nº 34/1996) y Cantabria 21 enero 2004 (Recurso nº 1479/2003).

menor que el de los demás, o bien porque presenta un peligro trabajar con él, lo que genera un enorme malestar en la convivencia entre los empleados<sup>97</sup>.

#### **4.4 Peligro o daño para las personas o las instalaciones**

Cuando un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o de las drogas, se produce un aumento del riesgo real o potencial de padecer una lesión o cualquier otro tipo de accidente, y sea el propio trabajador embriagado o terceras personas debido a las características del puesto de trabajo que desempeña, repercutiendo negativamente en el trabajo<sup>98</sup>. Los ejemplos más numerosos se relacionan con el sector de la construcción y con el de transporte, ya sea marítimo, terrestre o aéreo.

Se declara despido procedente el de un primer oficial de buque que a causa de su estado puso en una situación de riesgo a todo el personal no siendo capaz de dar las órdenes e instrucciones oportunas al personal y convirtiéndose en un obstáculo para la correcta actuación a bordo<sup>99</sup> o un trabajador de un taller de coches, que en idéntico estado, podría poner en grave peligro su integridad y la de sus compañeros al conducir un coche o al utilizar la maquinaria del taller<sup>100</sup>.

Los estados de embriaguez y toxicomanía van a operar con más rigor para determinadas profesiones, como las mencionadas anteriormente, ya que actúan independientemente de la habitualidad, entre otros en el supuesto de un vigilante de seguridad<sup>101</sup>.

Por ello, el hecho de presentarse un trabajador en estado de embriaguez en su puesto de trabajo cuando implica peligro real para las personas y las cosas, no puede dejar de sancionarse por no ser habitual, siendo evidente una repercusión negativa en el trabajo e incluso una transgresión de la buena fe contractual.

### **5. La prueba del incumplimiento**

La prueba de la comisión de la conducta sancionadora, en este caso, la embriaguez habitual o la toxicomanía, recae sobre el empresario. Al respecto, debe recordarse que, en caso de que el trabajador impugne la decisión empresarial, el empresario no podrá

---

<sup>97</sup> STSJ Murcia 13 noviembre 2019 (Recurso nº 417/2019).

<sup>98</sup> STSJ Madrid 22 enero 1998 (Recurso nº 4860/1997).

<sup>99</sup> STSJ Galicia 15 octubre 2003 (Recurso nº 4538/2003).

<sup>100</sup> STSJ País Vasco 11 diciembre 2018 (Recurso nº 2294/2018).

<sup>101</sup> STSJ Cantabria 15 julio 2015 (Recurso nº 405/2015).



alegar en el juicio hechos distintos a los que constan en la carta de despido y, lógicamente, la actividad probatoria deberá centrarse en demostrar la veracidad de los mismos, según dispone el art. 105 Ley de Procedimiento Laboral<sup>102</sup>.

El requisito de habitualidad impone al empresario la demostración de que el estado de embriaguez o toxicomanía del trabajador que se quiere despedir viene produciéndose frecuentemente<sup>103</sup>, de igual modo, la repercusión negativa en el trabajo deberá ser probada por el empleador.

### 5.1. Elementos de verificación

En muchas ocasiones la prueba consiste únicamente en hechos concluyentes, tales como haber precisado atención médica<sup>104</sup>, ayuda de otros compañeros para mantener el equilibrio<sup>105</sup> o encontrar al trabajador en cuestión en tal situación que tiene que abandonar el puesto de trabajo por no poder hacerse cargo de las tareas encomendadas<sup>106</sup>. Una de las pruebas más significativas a la hora de probar la embriaguez o la toxicomanía es superar la tasa máxima permitida para conducir, en el test de alcoholemia o prueba de drogas en el organismo, cuando las funciones del trabajador consistan en manejar un vehículo<sup>107</sup>. En el caso de los conductores, aunque también en otras profesiones como la docencia<sup>108</sup>, basta con demostrar dichas conductas, siendo irrelevante su habitualidad o no.

La fiabilidad de los resultados de los test de alcoholemia o pruebas de drogas y su tipificación expresa en numerosos convenios como falta muy grave han impulsado abiertamente la invocación de la causa prevista en el art. 54.2.f) ET en dichos casos y para estos trabajadores<sup>109</sup>.

---

<sup>102</sup> <sup>102</sup> NORES TORRES, L.E.: “Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario”, cit., p. 286.

<sup>103</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Embriaguez habitual y toxicomanía”, cit., p.619.

<sup>104</sup> SSTSJ Murcia 9 febrero 2004 (Recurso nº 156/2004) y Andalucía 13 octubre 2016 (Recurso nº 2902/2015).

<sup>105</sup> SSTSJ Cataluña 12 enero 2007 (Recurso nº 7527/2006) y Comunidad Valenciana 5 julio 2011 (Recurso nº 1377/2011).

<sup>106</sup> SSTSJ Cataluña 17 enero 2013 (Recurso nº 8891/2012) y Castilla y León 10 octubre 2019 (Recurso nº 1426/2019).

<sup>107</sup> SSTSJ Castilla y León 21 marzo 2019 (Recurso nº 324/2019), 12 julio 2019 (Recurso nº 1053/2019), Aragón 12 febrero 2020 (Recurso nº 28/2020) y Madrid 12 marzo 2020 (Recurso nº 836/2019).

<sup>108</sup> STSJ Cataluña 9 febrero 2018 (Recurso nº 67/2018).

<sup>109</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 190.

Sin embargo, hay ejemplos en los que la jurisprudencia ha declarado el despido improcedente a pesar de darse las situaciones anteriores, por tanto no se garantiza el éxito final en el propósito empresarial de extinguir el contrato de manera procedente<sup>110</sup> estableciendo que la sanción laboral debe desvincularse de la mera infracción administrativa o reproche penal<sup>111</sup>. Así es el caso del trabajador que conducía el vehículo de la empresa bajo las influencias del alcohol superando la tasa permitida y retirándole el permiso de conducir durante un período de 16 meses, considerándose que el despido es improcedente, bajo el art. 54.2.f) ET, debido a que se está ante un episodio puntual y único, por lo que el estado del trabajador no es habitual como exige la norma, ni reiterado, ni tiene repercusión negativa en el trabajo<sup>112</sup>. De igual manera ocurre con el trabajador que estando de reten, sufre un accidente destrozando el vehículo de la empresa y causando daños a otro vehículo y a la persona que lo conducía, suponiendo un peligro para la integridad física propia y de terceros y un perjuicio económico para la empresa, por tanto se concluye que al estar de reten el accidente no se produjo en acto de servicio ni en tiempo de trabajo pues no tienen tal consideración los periodos de simple disponibilidad y que el accidente afectó a un bien propiedad de la empresa pero no propiamente a las instalaciones de la empresa<sup>113</sup>.

En cuanto a los positivos de drogas en el organismo cabe destacar que los efectos sólo duran unas horas y, sin embargo, los resultados de la detección de, por ejemplo, marihuana y cocaína en la orina permanecen varios días, lo que puede evidenciar que el trabajador no tiene por qué estar bajo la influencia de la drogas en el momento de la prueba<sup>114</sup>. Puede ocurrir que si no se practica prueba suficiente que acredite el momento en el cual el trabajador consumió algún tipo de sustancia ilegal antes de ser sometido a un control en tiempo de trabajo, se desconocerá si ese consumo se produjo fuera de la jornada laboral e incluso en días anteriores a aquel en el que se produjo el control y además si no existe prueba alguna de que dicho consumo repercutiera negativamente en el desarrollo de su actividad en ese momento, el despido puede ser declarado improcedente<sup>115</sup>.

---

<sup>110</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 191.

<sup>111</sup> STSJ Cataluña 11 diciembre 2009 (Recurso nº 5814/2009).

<sup>112</sup> STSJ País Vasco 15 octubre 2013 (Recurso nº 1568/2013).

<sup>113</sup> STSJ Islas Baleares 18 marzo 2015 (Recurso nº 441/2014).

<sup>114</sup> STSJ Canarias 24 agosto 2011 (Recurso nº 198/2011).

<sup>115</sup> STSJ Galicia 7 julio 2017 (Recurso nº 1718/2017).

En relación a los síntomas considerados evidentes, ha sido rechazado el carácter concluyente de testimonios en los cuales sólo se afirmaba que el empleado estaba raro, un poco colocado, se mostraba alegre o espeso<sup>116</sup>. Sin embargo si tienen importancia los testimonios sobre comportamientos tales como faltas de respeto a compañeros o clientes, mostrar síntomas claros como temblores, sopor, olor a bebidas alcohólicas, pérdida de control de los actos, no sostenerse de pie, pérdida de equilibrio o dificultades para hablar, entre otras.

Esta vía de acreditación que la empresa utiliza para probar de manera indirecta este tipo de conductas y justificar así el despido disciplinario conlleva muchos problemas adjuntos.

## **5.2. La carta de despido**

El empresario debe informar al trabajador de las ocasiones en las cuales la embriaguez o la toxicomanía han sido constatadas. Lo que figure en la carta de despido delimitará el contenido de la actividad probatoria, para así evitar que el trabajador pueda ser sorprendido con imputaciones para cuya refutación no se encuentra preparado<sup>117</sup>.

Los tribunales parten, de forma unánime, del art. 55.1 ET que recoge que el despido será notificado al trabajador por escrito, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, con el objetivo de que el trabajador conozca los datos a partir de los cuales pueda estructurar su defensa y así, poder impugnarlos con todos los argumentos.

Sin embargo, su continuación se bifurca en una interpretación flexible y otra más exigente. En cuanto a la primera, la jurisprudencia ha exigido que la carta de despido no puede constituir una simple y abstracta cita de los hechos que motivan la sanción, aunque tampoco es necesario un detalle pormenorizado, simplemente basta con una referencia en los términos suficientes para que el trabajador sancionado tenga conocimiento de los hechos atribuidos. Por tanto, la empresa no estaría obligada a una descripción exhaustiva de la conducta del trabajador, pues la carta de despido no tiene

---

<sup>116</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 191. Basado en las SSTSJ Madrid 5 abril 2005 (Recurso nº 5900/2004), Canarias 20 febrero 2006 (Recurso nº 1212/2005), Baleares 30 octubre 2006 (Recurso nº 359/2006) y 17 noviembre 2014 (Recurso nº 333/2014).

<sup>117</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 211.

formalidades y su única finalidad es la constancia por escrito de la decisión del empleador, la fecha a partir de la cual tiene efectos y ofrecer al empleado la posibilidad de defenderse judicialmente<sup>118</sup>. Se ha estimado suficiente la carta de despido, aunque la misma no señale fechas, cuando se imputa al trabajador un consumo continuado de drogas, contraindicadas en la actividad desarrollada<sup>119</sup>

La interpretación rígida o más exigente, considera como presupuesto inexorable que los hechos consten al trabajador han de ser lo suficientemente concretos, claros e inequívocos como finalidad primera y fundamental. Esto no se cumple cuando los hechos se basan en expresiones genéricas e indeterminadas que perturban el derecho de defensa y atentan al principio de igualdad de las partes, al constituir una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador<sup>120</sup>. Para justificar el despido, no se admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido y será el empresario al que le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo<sup>121</sup>. Por tanto, los hechos que el empresario hizo constar en la carta de despido serán los únicos tenidos en cuenta para valorar si concurre el incumplimiento tipificado en el apartado f) del art. 54.2 ET<sup>122</sup>.

Numerosos pronunciamientos admiten como válidas formulaciones ciertamente genéricas, así, la embriaguez, por tratarse de una conducta de suyo reiterativa, no precisa, para aquél a quien se le atribuya, señalar todos y cada uno de los días en que el empleado concurrió al trabajo en intoxicación etílica; o cuando consta el literal toxicomanía con repercusión negativa en su puesto de trabajo, habiéndose apreciado reiteradamente síntomas de conducta inadecuada cabe inferir que el trabajador era

---

<sup>118</sup> SSTSJ Andalucía 10 diciembre 1999 (Recurso nº 1174/1999) y Asturias 31 octubre 2014 (Recurso nº 2136/2014).

<sup>119</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las causas de despido disciplinario en el Tribunal Supremo”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Las causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 2018, p. 169.

<sup>120</sup> STS 21 mayo 2008 (Recurso nº 528/2007) y STSJ Galicia 6 marzo 2020 (Recurso nº 53/2020).

<sup>121</sup> STS 10 diciembre 2010 (Recurso nº 3901/2010).

<sup>122</sup> GARCÍA-NÚÑEZ SERRANO, F.: “La embriaguez habitual o toxicomanía como causa del despido disciplinario [art. 54.2.f) ET]”, cit., p. 2764.

perfecto conocedor de la falta que se le imputaba y de su conducta anómala como consecuencia del estado en que con asiduidad se encontraba<sup>123</sup>.

Los tribunales también han admitido en la carta de despido expresiones bastante generales del tipo: desde hace largo tiempo viene Vd. manteniendo durante su jornada una conducta reiterada de embriaguez<sup>124</sup> o estar en presencia de una infracción continuada<sup>125</sup>.

En otras ocasiones, se ha determinado imprescindible que en la carta de despido aparezcan de forma minuciosa los actos del trabajador que han llevado al empleador a su despido, por tanto una comunicación de cese incompleta que no especifique los días y las circunstancias concretas en que se produjeron las irregularidades que se le atribuyen al trabajador<sup>126</sup> o no relatar con suficiente precisión los hechos denotativos de la embriaguez reiterada por la que se procedió al despido del trabajador<sup>127</sup> puede provocar la improcedencia del despido<sup>128</sup>.

### **III. EL PAPEL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA DELIMITACIÓN DE ESTA CAUSA EXTINTIVA**

El papel de los convenios colectivos dependerá de la naturaleza jurídica imperativa o dispositiva que se le atribuya a las causas de despido enunciadas en el art. 54 ET. Algunos de los motivos, fundamentalmente la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de derecho, pueden contener un carácter abierto dejando un amplio margen a la incorporación de conductas susceptibles de quedar incluidas en uno o varios de los seis legalmente previstos<sup>129</sup>.

---

<sup>123</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 212. Basado en STCT 14 junio 1983 (RTCT 5637) y SSTSJ Extremadura 27 marzo 1998 (Recurso nº 186/1998) y Andalucía 10 diciembre 1999 (Recurso nº 1174/1999).

<sup>124</sup> STSJ Aragón 12 marzo 2001 (Recurso nº 141/2001) y Castilla-La Mancha 10 noviembre 2005 (Recurso nº 1336/2005).

<sup>125</sup> STS 12 marzo 1984 (RJ 1552), SSTSJ Cantabria 7 diciembre 1999 (Recurso nº 1245/1999) y Galicia 8 noviembre 2013 (Recurso nº 3075/2013).

<sup>126</sup> STSJ País Vasco 21 noviembre 2007 (Recurso nº 2356/2006).

<sup>127</sup> STSJ Asturias 9 mayo 2017 (Recurso nº 568/2017).

<sup>128</sup> Entre otras, SSTJ Comunidad Valenciana 6 septiembre 2005 (Recurso nº 1536/2005), Madrid 4 julio 2006 (Recurso nº 1749/2006), Cataluña 16 noviembre 2009 (Recurso nº 5256/2009) y Canarias 17 abril 2013 (Recurso nº 239/2013).

<sup>129</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 167.

Al no contar con una norma de rango legal que establezca la prohibición de la conducta y su sanción, se debe recurrir a la regulación por los convenios colectivos, en virtud del art. 58 ET, a los que se le otorga la facultad de graduar las faltas y sus sanciones correspondientes (faltas leves, graves y muy graves que contemplan la inhabilitación o el despido).

Basándose en que el párrafo 1º del art. 54 ET es lo único imperativo y que el párrafo 2º de dicho artículo es abierto y dispositivo<sup>130</sup>, los convenios colectivos pueden eliminar alguno de los requisitos legales cuando en incumplimiento contractual del trabajador sea lo suficientemente grave y culpable. La disposición normativa posee carácter taxativo, por tanto si el convenio colectivo eliminase alguno de los requisitos y recurriese a otra causa, sería contrario al principio de especialidad. Además, si se tratase de una norma más perjudicial para el trabajador que el art. 54 ET, por ejemplo, calificar de muy grave el consumo esporádico, se aplicaría el ET y no el convenio colectivo por ser más desfavorable para el trabajador.

También se admite la modificación por convenio, ya sea por ejemplo, fijando el número de conductas que han de ocurrir para apreciar la habitualidad (incluso el período en el cual deben tener lugar para poder ser computadas) o en qué ha de consistir la repercusión negativa<sup>131</sup>.

Existen convenios que califican la embriaguez o toxicomanía puntual (aunque una correcta redacción sería consumo puntual de drogas, dado que el término toxicomanía lleva implícito un hábito) como falta leve siempre y cuando no origine perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente<sup>132</sup>, y por tanto la sanción de dicha conducta puede dar lugar a amonestaciones verbales o por escrito o incluso a la suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

---

<sup>130</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas” cit., pp. 143-144.

<sup>131</sup> Amplio estudio de Convenios Colectivos recogidos en las citas 311-312 de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 167-168.

<sup>132</sup> Art. 42.10 CC de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE 01/08/2009), art. 19.10 CC autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia (DOG 14/04/2015) y art. 34 CC Estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 16/05/2016).

## 1. Privación de eficacia extintiva a la embriaguez habitual o toxicomanía

Se parte de la teoría inicial en la que los convenios colectivos pueden primar en el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables, pero no en orden a la regulación de despido disciplinario ni siquiera la posibilidad de degradar la sanción a quien se halla incurso en una causa justa de despido, sustituyendo la prevista en el ET por otra de menor entidad, al ser materia indisponible y no poderse admitir pactos en contra de las estructuras institucionales de Derecho del Trabajo. Sin embargo, existen autores que siguen un criterio contrario y entienden que perfectamente cabrá de privar de eficacia extintiva por convenio colectivo a alguna de las causas recogidas en la ley<sup>133</sup>.

Por ejemplo, si el convenio colectivo contempla como falta grave, y no muy grave, la embriaguez cuando constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, se aplicará el convenio colectivo por ser más favorable para el trabajador que el art. 54 ET y por tanto no sería válida la sanción de despido.

El pronunciamiento judicial que más detiene su atención en este asunto<sup>134</sup> ofrece cuatro razones concurrentes por las se inclina por otorgar preeminencia a la regulación convencional:

- a. El art. 54.1 ET constituye una norma de derecho necesario que contempla la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Sin embargo, el apartado 2º de dicho artículo, describe una serie de comportamientos del trabajador que se consideran incumplimientos contractuales, pero no especifica que sean causa automática de despido, de forma que los mismos podrán legitimar esa medida siempre que concurren los presupuestos generales de gravedad y culpabilidad.

---

<sup>133</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 168 y ss. En la misma línea NORES TORRES, L.E.: “Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario”, cit., p. 288.

<sup>134</sup> STSJ País Vasco 2 diciembre 2008 (Recurso nº 2580/2008) en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 169 y 170.

- b. El art. 58.1 ET autoriza la intervención de la negociación colectiva en este campo, al encomendar la graduación de faltas y sanciones de los trabajadores, sin exclusión ni límite alguno, lo que supone que la norma convencional está facultada para, a la vista de las características específicas de la rama, definir las faltas laborales, graduarlas y establecer las sanciones correspondientes en proporción a su gravedad, comprendiendo el despido.
- c. El convenio colectivo puede acomodar los requisitos de las faltas muy graves, sancionables con el despido, teniendo en cuenta el sector que regula. Sin embargo no podrían excluir del catálogo de faltas alguno de los incumplimientos enumerados en art. 54.2 ET, ya que podría entenderse que dichas causas legales operan también como derecho necesario, sin que lo pactado en un convenio colectivo pueda privarlas de efectividad.
- d. Así sucede en este caso, en el que la regulación convencional no considera merecedores de sanción a los trabajadores dependientes de alcohol o de las drogas, aunque su conducta tenga una incidencia negativa en el desarrollo de su actividad profesional, por el mero hecho de serlo, esto es, al margen de cometer actos tipificados como falta.

## **2. Convenios que modifican la conducta típica ampliando las posibilidades de despido por esta causa**

Los convenios colectivos clasifican las faltas de forma escalonada, otorgando distinta consideración al consumo de alcohol y drogas esporádico y al consumo habitual. En general la calificación de falta muy grave se suele aplicar al consumo reiterado que influye negativamente en el trabajo, como recoge el art. 54.2.f) ET, afectando al rendimiento, a la ejecución del trabajo, al clima de la empresa, cuando pone en riesgo el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores o incluso cuando perjudica la imagen de la empresa.

Sin embargo hay convenios colectivos que realizan modificaciones para sancionar como falta muy grave, por ejemplo, solo el hecho de consumo de alcohol o drogas en el lugar y tiempo de trabajo, ampliando así el concepto legal de embriaguez habitual y toxicomanía prescindiendo de los requisitos de la habitualidad o de la repercusión



negativa<sup>135</sup>. También algunos añaden factores como la realización de dichas conductas fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo (normalmente haciendo referencia al consumo vistiendo el uniforme de la empresa<sup>136</sup>) o destacan repercusiones negativas cuestionables como la pérdida de imagen del empleador<sup>137</sup>.

Es importante señalar la diferencia de la calificación de la falta basada en el tipo de trabajo que se realiza, así trabajar puntualmente bajo los efectos del alcohol o de las drogas puede ser una falta grave, y si el trabajador es conductor pasa a calificarse como muy grave<sup>138</sup>.

Algunos tribunales no aceptan dichas modificaciones ya que consideran que el Estatuto de los Trabajadores constituye un mínimo de derecho necesario, y la embriaguez o la toxicomanía no puede ser castigada con el despido si no cumplen los requisitos de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo, además ante una posible doble tipificación, el Tribunal optará por aplicar la que resulte más favorable para el trabajador<sup>139</sup>. Todo ello sin perjuicio de que el empresario sí pueda sancionar la conducta del trabajador conforme a Derecho, imponiéndole cualquiera de las demás sanciones previstas para las faltas muy graves en el convenio y de que tome las medidas que considere necesarias en el supuesto de devenir frecuentes sus estados de embriaguez<sup>140</sup>.

---

<sup>135</sup> Art 47 CC del sector de las empresas estibadoras portuarias de Barcelona (BOP 02/11/2016), Art. 47.c.19 CC estatal de cadenas de tienda de conveniencia (BOE 06/07/2017) y art. 40 CC del sector de alquiler de vehículos sin conductor de las Islas Baleares (BOP 17/03/2018).

<sup>136</sup> Solo sería válido si el uniforme tuviera logos o distintivos de la empresa que permitieran su reconocimiento: ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Sida y toxicomanía (Un análisis jurídico laboral y de Seguridad Social)*, Madrid, Ibídem, 1995, p. 228.

Art. 39.10 Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería (BOE 21/05/2015), art. 43.10 CC de la empresa Melillamas SL de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOP 08/05/2018) y

art. 44.8 CC de la empresa Establiments Viena SA (BOE 27/08/2018).

<sup>137</sup> Art. 47.1.h) CC Estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013), art. 62.1.h) CC de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (BOP 06/08/2013), art. 41.1.h) CC para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales de Salamanca (BOP 17/09/2018).

<sup>138</sup> Capítulo V laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera (BOE 24/02/2001), art. 30.2º.9 CC de Agencia Servicios Mensajería SA (BOE 06/03/2018) y art. 35 CC de transporte de viajeros por carretera de Palencia y Provincia (BOP 09/02/2018). En la misma línea art. 39.10 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (BOE 21/05/2015).

<sup>139</sup> SSTSJ Cataluña 28 enero 2005 (Recurso nº 7532/2004) y 12 marzo 2019 (Recurso nº 6735/2018).

<sup>140</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 173. Siguiendo la línea interpretativa de ORTIZ LALLANA, M.C.: “Causas, forma y efectos del despido disciplinario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, p. 1140.

Sin embargo, para una extensa corriente judicial, el ET es una normativa legal de carácter general que autoriza otras tipificaciones susceptibles de ser consideradas incumplimientos contractuales graves<sup>141</sup>. Y es por ello que los convenios colectivos regulan los distintos sectores de trabajo y adecuan las faltas y sanciones a las particularidades de la prestación laboral. Claro es el ejemplo de la embriaguez en los conductores de vehículos, trenes, camiones, etc., personal docente, sanitarios, vigilantes de seguridad, entre otros<sup>142</sup>. Por tanto, varios son los motivos por lo que estos pronunciamientos cobran mayor relevancia: el convenio es aprobado por los representantes de los trabajadores y si los firmantes así lo consideran, está convencionalmente justificado y la naturaleza peculiar de la actividad de la compañía o las características singulares de la profesión del empleado la avalan suficientemente<sup>143</sup>.

#### **IV. ALTERNATIVAS AL DESPIDO POR EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA RECOGIDO EN EL ART. 54.2.f) ET.**

Ante la problemática que presenta la aplicación del art. 54.2.f) ET, existen alternativas para estos hábitos: seguir una vía disciplinaria y sancionar los efectos y comportamientos derivados del consumo de alcohol y sustancias tóxicas o, por el contrario, elegir el camino de responsabilidad social desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales proporcionando ayuda a los empleados que se encuentren en dicha situación con planes de actuación empresariales que contemplen medidas de prevención, rehabilitación y reinserción.

##### **1. Alternativas para el despido disciplinario por consumo de alcohol y drogas con repercusiones laborales**

Existe un porcentaje realmente bajo de pronunciamientos judiciales sobre la causa de despido disciplinario vinculada al consumo de alcohol y drogas comparado con los

---

<sup>141</sup> STSJ Cataluña 21 marzo 2000 (Recurso nº 7344/1999).

<sup>142</sup> SSTSJ Cataluña 3 febrero 2010 (Recurso nº 6274/2009), 31 mayo 2013 (Recurso nº 1620/2013) y 11 junio 2008 (Recurso nº 2580/2008).

<sup>143</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., pp. 173 y 174. Cabe mencionar el CC Estatal de Empresas de Juego de Bingo, que en su publicación el 17/10/2006 calificaba en su art. 33.c) como falta muy grave la embriaguez o el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo, y en la modificación de 07/10/2017 pasa a ser falta muy grave en el art. 34.c) acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

pronunciamientos originados por el resto de apartados del art. 54.2 ET<sup>144</sup>. Cuando la embriaguez habitual o toxicomanía no actúan como causa de imputación directa, puede hacerlo a modo de agravante en comportamientos que bajo tales efectos, el trabajador en cuestión carece de capacidad para ordenar su voluntad a la consecución o puede causar un perjuicio a su empresario<sup>145</sup>.

Por tanto, existen otras vías para sancionar disciplinariamente este tipo de conductas, pudiendo quedar incorporadas a la transgresión de la buena fe contractual además de la posibilidad de argumentar sobre el resto de causas incluidas en el art. 54.2 ET: faltas de asistencia, desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o disminución en el rendimiento de trabajo, todas ellas derivadas del consumo de alcohol o drogas.

La transgresión de la buena fe recoge multitud de conductas que no están contempladas en la letra f) del art. 54.2 ET, como la eliminación de los requisitos de habitualidad o repercusión negativa en el trabajo en situaciones tales como dar positivo en test de alcoholemia, consumo de alcohol con uniforme de la empresa fuera del trabajo. Además de las ya citadas, la embriaguez o la drogadicción pueden dar lugar a comportamientos como el robo o hurto, traficar con drogas en el trabajo, provocar destrozos o accidentes, provocar la pérdida de imagen o poner en cuestión el buen nombre de la empresa, entre otros. Todo ello, sin ninguna duda, constituye una transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador y un incumplimiento de los deberes básicos recogidos en el art. 5 ET.

Los incumplimientos relacionados con el tiempo de trabajo son tres veces más frecuentes en los consumidores de alcohol y drogas que en el resto de la población ocupada<sup>146</sup>, por tanto, dichos supuestos encajan en la primera causa de despido del art. 54.2 ET. Así ocurre con las ausencias reiteradas, las continuas faltas de puntualidad, las ausencias temporales o la necesidad de abandonar el trabajo a causa de su estado de embriaguez o el derivado del consumo de sustancias estupefacientes.

La desobediencia aparece implícita en todos los supuestos en los cuales media previa sanción, amonestación o advertencia sobre la necesidad de cesar en tal conducta,

---

<sup>144</sup> AGUILERA IZQUIERO, R.: *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997, p. 225.

<sup>145</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 226.

<sup>146</sup> Comparecencia del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de junio de 2001 ante la Comisión Mixta Congreso-Senado para el estudio del problema de las drogas.

aumentando su importancia cuando el hábito del trabajador crea un factor de riesgo para él mismo, sus compañeros, terceras personas o bienes de la empresa (como ya se ha indicado anteriormente, especial hincapié a profesiones que requieran la conducción de algún tipo de vehículo, sector de la construcción, vigilantes de seguridad, etc.)<sup>147</sup>.

Las ofensas verbales o físicas<sup>148</sup> son comportamientos, en ocasiones, derivados de la embriaguez o la toxicomanía. Por tanto generar conflictos, mantener una conducta agresiva con faltas de respeto verbales<sup>149</sup>, motivando quejas de sus compañeros o terceros<sup>150</sup> y un largo etcétera, todo ello previsto en el art. 54.2.c) ET.

Este tipo de consumos y hábitos producen una disminución en el rendimiento del trabajador en cuestión debido a los efectos que producen el alcohol o las drogas, ya sea realizando menos trabajo del encomendado o una ejecución defectuosa del mismo. Por tanto queda evidenciada la íntima relación entre la embriaguez habitual y la toxicomanía y la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado; evidencia recogida en muchos pronunciamientos judiciales.

## **2. Los Programas de Asistencia a los Empleados (PAE)**

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se apostó por prevenir todos los riesgos laborales, el desarrollo autonómico de la normativa sobre drogas y los planes estatales y regionales en la materia, portadores de una preferencia manifiesta por un tránsito desde la perspectiva sancionadora a otra preventivo-asistencial en el seno de la empresa<sup>151</sup>.

Bajo el marco de responsabilidad social es necesario prevenir y abordar estas conductas desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales y del concepto “empresa saludable”, comprometida con el impulso de la calidad de vida de las personas trabajadoras. Por tanto, es muy importante el papel de los convenios colectivos y el

---

<sup>147</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 227.

<sup>148</sup> STSJ Andalucía 7 diciembre 2007 (Recurso nº 866/2007).

<sup>149</sup> SSTSJ Asturias 25 octubre 2013 (Recurso nº 1659/2013) y Madrid 1 febrero 2019 (Recurso nº 823/2018).

<sup>150</sup> SSTSJ Aragón 12 marzo 2001 (Recurso nº 141/2001) y Cantabria 21 enero 2004 (Recurso nº 1479/2004).

<sup>151</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Sobre la oportunidad de que la embriaguez y la toxicomanía dejen de ser consideradas causa legal de despido (desde la inseguridad jurídica hacia un enfoque preventivo-asistencial)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35, 2013, p. 33.

desarrollo de un plan empresarial de carácter general destinado a afrontar la cuestión del alcohol y las drogas en el trabajo<sup>152</sup>.

Algunos convenios establecen disposiciones respecto a la prevención del consumo y del tratamiento de las adicciones o drogodependencias mediante la adopción de protocolos<sup>153</sup>, no limitándose únicamente a configurar el consumo esporádico como falta, y convenios que prevén medidas de prevención, apoyo en la rehabilitación y reinserción<sup>154</sup>. La importancia de estas disposiciones recae en la suspensión de las medidas disciplinarias si el trabajador se somete a un tratamiento de rehabilitación, asegurando su reincorporación a su puesto de trabajo una vez que el trabajador esté curado<sup>155</sup>.

La finalidad de un Programa de Asistencia a los Empleados frente al alcohol y drogas es mejorar la situación de todos los integrantes de la empresa con relación a los problemas vinculados a sus consumos que puedan estar afectando a la salud de los trabajadores y su calidad de vida. Para garantizar su eficacia, el plan de prevención de las adicciones debe ser: participativo, consensuado (negociado entre la dirección de la empresa, el servicio de prevención y los representantes sindicales, y conocido por todos los miembros de la organización), integrado en las políticas generales de salud laboral y seguridad de la empresa, coherente y regirse por la legislación vigente<sup>156</sup>.

Además debe ser accesible a todos los trabajadores y ajustarse a las peculiaridades de cada empresa, transparente en su elaboración, gratuito, confidencial (un cierto anonimato entre otros datos diversos de salud, para evitar la estigmatización de ser considerado alcohólico o drogodependiente<sup>157</sup>) y voluntario, sin perjuicio de que el trabajador tenga que hacer frente a las consecuencias derivadas de una respuesta negativa al tratamiento indicado. Debe asegurar la estabilidad en el empleo, basándose

---

<sup>152</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas” cit., p. 160.

<sup>153</sup> Art. 44.23 CC de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (BOE 04/01/2017).

<sup>154</sup> Disposición adicional sexta CC de ámbito estatal del sector de la estiba portuaria (BOE 30/01/2014), art. 55 CC estatal de acción e intervención social (BOE 03/07/2015), art. 47.f CC de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP 10/11/2016) y art. 25 CC de atención socio sanitaria a domicilio para la provincia de Ciudad Real (BOP 21/12/2017).

<sup>155</sup> Art. 38 CC para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales de Salamanca (BOP 17/09/2018).

<sup>156</sup> MUTUA NAVARRA: *El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Una realidad de afrontar*, Navarra, 2011, pp. 46 y 47.

<sup>157</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Alcohol y drogas en el trabajo*, cit., p. 224.

en la rehabilitación y su posterior reinserción laboral, ajustando, si fuese necesario, el puesto o función anteriormente desempeñado. Por último, deben realizarse evaluaciones periódicas con el fin de detectar, revisar y modificar los elementos anómalos<sup>158</sup>.

Para que el PAE resulte un sistema equilibrado, debe presentar varias fases<sup>159</sup>:

- a) Fase de detección, donde la figura del supervisor es esencial para detectar el consumo: identificar a los trabajadores con problemas a partir de la disminución del rendimiento laboral, comunicar al empleado sus dificultades y las necesidades de mejora aplicando estrategias correctivas y, por último, asesorar y aconsejar al empleado sobre su comportamiento y recomendarle la asistencia a los servicios que ofrece el Programa de Asistencia a los Empleados.
- b) Fase de riesgo, en la que la situación constituye un peligro para la propia seguridad del empleado o la de otros trabajadores. El supervisor advertirá al interesado, con la debida confidencialidad, de los efectos negativos, no de su comportamiento de consumo, sino de los resultados que podría ocasionar. Será remitido formalmente al PAE, bajo advertencia implícita de que no acudir al mismo, o no seguir el tratamiento prescrito, supondrá deber atenerse a las consecuencias (el despido disciplinario).
- c) Fase de asesoramiento, destinada a eliminar la causa del problema. Está compuesta por el tratamiento, supervisión y rehabilitación, incluida la atención a posibles recaídas.

Existe un profundo recelo entre las empresas que realizan programas de atención dirigidos a los trabajadores con consumos abusivos de drogas a la hora de facilitar información sobre los mismos, ante la idea de que ello contribuiría a deteriorar su imagen<sup>160</sup>, ya que esta “nueva cultura” todavía no tiene la aceptación suficiente, a pesar de que se ha demostrado que resulta más eficiente, en relación a la disminución de los

---

<sup>158</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas” cit., pp. 160 y 161.

<sup>159</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Alcohol y drogas en el trabajo*, cit., pp. 225 y ss.

<sup>160</sup> SÁNCHEZ PARDO, L.: *Evaluación de la efectividad de los programas de atención a drogodependientes en el ámbito laboral*, Madrid, Mapfre, 1994, p. 29. Afirma que es difícil lograr la colaboración de consumidores, gestores y direcciones, ya que los intentos de análisis pueden dar lugar a que se afecte el clima laboral, lo trabajadores recelen de las acciones legales, los directivos se sientan bajo la sospecha de una mala gestión y los empresarios se vean mezclados con un tema cuyas causas y soluciones se sitúan fuera de su competencia.

costes tangibles e intangibles, abandonar el enfoque disciplinario y pasar a una propuesta preventivo-asistencial<sup>161</sup>.

Y sin embargo, éste parece el camino a seguir, cuando en Estados Unidos los planes de asistencia al empleado constituyen un beneficio casi natural, su difusión a nivel mundial no parece tener fronteras, las propuestas al respecto de Administraciones, sindicatos y servicios de prevención, obran sobre la mesa y se cuenta con abundantes sugerencias teóricas y prácticas de cómo proceder<sup>162</sup>.

### **3. Otras vías distintas al despido disciplinario**

Existen otras posibles vías para articular una respuesta jurídico-laboral distinta al despido disciplinario en los supuestos de trabajadores con problemas de adicción.

Si en el inicio de la relación laboral entre el trabajador y el empleador se descubren problemas de abuso en el consumo de alcohol o drogas, consumo de riesgo o patología adictiva daría lugar a dos situaciones dependiendo del momento de la detección de dicho hábito: la no contratación en la fase de selección o, si el trabajador ya se encuentra en la empresa, rescindir el contrato sin causa cuando se descubra tal circunstancia en el período de prueba.

Si el trabajador en cuestión, ya incorporado en la plantilla de la empresa, precisa tratamiento, surgen dos escenarios posibles: por un lado, que el tratamiento sea compatible con la continuidad de una prestación amoldada a la nueva situación, cobrando importancia las medidas de movilidad funcional, geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo temporales o definitivas en función de las circunstancias, variaciones de jornada o concesión de permisos con o sin retribución; por otro lado, en los supuestos en los cuales no fuese posible compatibilizar el tratamiento con la continuidad en la prestación, y no resultara factible acceder a la prestación de incapacidad temporal, es posible la suspensión del contrato de mutuo

---

<sup>161</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas” cit., pp. 161 y 162.

<sup>162</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Sobre la oportunidad de que la embriaguez y la toxicomanía dejen de ser consideradas causa legal de despido (desde la inseguridad jurídica hacia un enfoque preventivo-asistencial)”, cit., p. 65.

acuerdo en las condiciones retributivas, o sin retribución, pactadas o acogerse a una excedencia voluntaria o especial que estuviese prevista en el convenio<sup>163</sup>.

Por último es importante mencionar que para algunos autores<sup>164</sup> y en algunas sentencias<sup>165</sup>, la embriaguez habitual o el consumo patológico de drogas deberían recogerse en el art. 52.a) ET como despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Dos son los motivos principales en los que se basa esta corriente: en primer lugar, no puede hacerse responsable a la empresa de la situación personal y social en la cual llegue a quedar el trabajador como consecuencia de la pérdida de su empleo; y por otro lado, el despido objetivo obedece a la necesidad de dar por finalizada una relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, pero que de forma objetiva impide el normal funcionamiento de la unidad productiva<sup>166</sup>. Es una opción que ha sido poco utilizada y por tanto carece de base legal suficiente.

## V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Las conductas de los trabajadores derivadas del consumo de alcohol, tales como la disminución del rendimiento o la indisciplina, ya se castigaban con el despido disciplinario. En un inicio sólo se hacía referencia al concepto de embriaguez habitual como causa de despido disciplinario, sin hacer mención al consumo de drogas que aparece por primera vez en 1980, época en la que se alcanza la máxima problemática con el consumo y el tráfico de drogas en España, cuando el ET de 1980 incorpora la toxicomanía como causa de despido disciplinario. Además empieza a cobrar importancia la separación entre vida laboral y vida privada al introducirse el requisito de que ambas conductas tengan una repercusión negativa en el trabajo.

SEGUNDA: El alcoholismo era calificado como enfermedad diferenciándolo de la embriaguez habitual, la cual constituía una causa legítima de despido mientras que el trabajador alcohólico no podía ser despedido durante la incapacidad temporal derivada de dicha enfermedad. En 1963 el Tribunal Supremo equiparó ambos conceptos,

---

<sup>163</sup> FERNANDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La normativa sobre prevención de riesgos laborales en clave de consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el trabajo”, *Informe ejecutivo sobre consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral*, Madrid, CEOE, 2015, p. 56.

<sup>164</sup> FITA ORTEGA, F.: “La relación laboral y el consumo de alcohol o sustancias tóxicas: en torno a la conveniencia de suprimir la embriaguez habitual o toxicomanía como causa autónoma de despido disciplinario”, en AA.VV. (PÉREZ AMORÓS, F., Dir.): *La extinción del contrato de trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2006, pp. 184 y 185.

<sup>165</sup> STSJ Galicia 4 junio 2002 (Recurso nº 2346/2002).

<sup>166</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, cit., p. 233.



sentando una doctrina jurisprudencial considerando el alcoholismo como enfermedad voluntaria, por tanto causa justificativa de despido disciplinario del trabajador todo ello derivado de que el origen de ambas conductas se debe al consumo prolongado en el tiempo de bebidas alcohólicas de forma voluntaria.

TERCERA: La toxicomanía es considerada un hábito patológico y dependiente, cuya habitualidad está implícita en el propio concepto, sin importar el tipo de drogas que se consuman (clasificadas normalmente en drogas blandas o duras), exceptuando el consumo de tabaco que no ha sido considerado como toxicomanía. Debido a los problemas derivados de este concepto, los tribunales realizan una interpretación flexible en cuanto a la acreditación de la dependencia y habitualidad de la conducta del trabajador en cuestión. Al igual que el alcoholismo, puede considerarse una enfermedad, por tanto no constituiría causa de despido, si bien no hay apenas pronunciamientos judiciales que consideren esta teoría.

CUARTA: El requisito de habitualidad para la aplicación de esta causa de despido disciplinario ha suscitado problemas a la hora de su delimitación puesto que no está determinado el número de veces que un comportamiento es considerado habitual. Han sido los tribunales y los convenios colectivos, los encargados de considerar dichas conductas como habituales o no dependiendo de cada caso. Por ello, si se trata de un episodio esporádico o varios en los que transcurre entre ellos un amplio periodo de tiempo, no se considera una conducta habitual. Quedan exentos de este requisito profesiones en la relación con los conductores de vehículos, pilotos de líneas aéreas, las relacionadas con la vigilancia y seguridad, debido a que la embriaguez con el consumo de drogas puede producir un daño o peligro para el propio trabajador o para terceros.

QUINTA: La repercusión negativa derivada de este tipo de conductas es clave en esta causa justa de despido y no sólo recoge las conductas que tienen lugar dentro del horario de trabajo, si no también fuera del mismo que puedan repercutir negativamente en la prestación laboral afectando, por ejemplo, al rendimiento, suponiendo un perjuicio a la imagen de la empresa o un peligro para las personas o instalaciones o que la conducta derive en una desobediencia o comportamiento laboral conflictivo.

SEXTA: Es en el empresario donde recae la prueba del incumplimiento grave y culpable del trabajador. El empresario no solo tendrá que acreditar la embriaguez o la toxicomanía, sino que está obligado a demostrar la habitualidad y que las conductas

repercuten negativamente en el trabajo, ya que si falta el elemento temporal necesario para que pueda apreciarse que la conducta se mantiene durante un período de tiempo relevante o que no afecta a la prestación laboral, el despido será considerado improcedente. Es muy importante que la comunicación del despido sea por escrito y que figuren de forma detallada los hechos que lo motivan.

SÉPTIMA: Concordando con la corriente judicial de que el primer párrafo del art. 54 ET constituye una norma de derecho necesario de naturaleza imperativa y que el segundo párrafo es abierto y dispositivo, los convenios colectivos pueden modificar alguno de los requisitos legales siempre y cuando el incumplimiento contractual del trabajador sea lo suficientemente grave y culpable. Por tanto se admite que el convenio colectivo pueda prescindir de los requisitos de habitualidad o repercusión negativa en el trabajo normalmente relacionado con la naturaleza del sector de trabajo en cuestión, si la embriaguez o la toxicomanía pueden ocasionar un peligro o daño.

OCTAVA: Existen alternativas mucho más interesantes, para tratar el consumo de alcohol y drogas, basadas en un marco de responsabilidad social con planes de actuación empresariales que contemplen medidas de prevención, rehabilitación y reinserción, las cuales suponen una suspensión de las medidas disciplinarias si el trabajador se somete a un tratamiento de rehabilitación. Es necesario abordar este tipo de conductas desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales para así impulsar la calidad de vida de los trabajadores. El papel de la negociación es clave en el cambio del tratamiento de estos hábitos, abandonando la vía disciplinaria y sancionadora para convertirse en una empresa saludable comprometida con sus trabajadores.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (PÉREZ AMORÓS, F., Dir.): *La extinción del contrato de trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2006.

AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Las causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 2018.

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997.

CASTRO ARGUELLES, M.A.: *El régimen disciplinario en la empresa (infracciones y sanciones laborales)*, Pamplona, Aranzadi, 1993.

CISCART I BEÁ, N.: *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona, Bosch, 1998.

FERNÁNDEZ DOMÍNGIEZ, J.J.: “Sobre la oportunidad de que la embriaguez y la toxicomanía dejen de ser consideradas causa legal de despido (desde la inseguridad jurídica hacia un enfoque preventivo-asistencial)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35, 2013.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima”, *Análisis de la problemática derivada del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral*, Madrid, CEOE, 2015.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas (A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de 23 de mayo de 2012 – rec. núm. 736/2012 -)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y Casos Prácticos*, núms. 365-366, 2013.

FERNANDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “La normativa sobre prevención de riesgos laborales en clave de consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el trabajo”, *Informe ejecutivo sobre consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral*, Madrid, CEOE, 2015.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Alcohol y drogas en el trabajo (del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador)*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2013.

GARCÍA-NUÑEZ SERRANO, F.: “La embriaguez habitual o la toxicomanía como causa del despido disciplinario [art. 54.2.f) ET]”, *Actualidad Laboral*, núms. 1-22, 2004.

GIL Y GIL, J.L.: “Jurisprudencia sobre la embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido”, *Documentación laboral*, núm. 32, 1990.

NORES TORRES, L.E.: “La embriaguez y la toxicomanía como causa del despido disciplinario”, *Revista española de drogodependencias*, núms. 3-4, 2004.

ORTEGA LOZANO, P.G. Y GUINDO MORALES, S.: “Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 277, 2020.

ORTIZ LALLANA, M.C.: “Causas, forma y efectos del despido disciplinario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

POQUET CATALÁ, R.: “Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido 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, nº 1371/2018)”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8, agosto-septiembre 2019.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: *El poder disciplinario y la negociación colectiva*, Granada, Comares, 2008.

ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Sida y toxicomanía (Un análisis jurídico laboral y de Seguridad Social)*, Madrid, Ibídem, 1995.

RUBIO DE MEDINA, M.A.: *El despido disciplinario*, Barcelona, Bosch, 2000.

SÁNCHEZ PARDO, L.: *Evaluación de la efectividad de los programas de atención a drogodependientes en el ámbito laboral*, Madrid, Mapfre, 1994.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Embriaguez habitual y toxicomanía”, *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, ACARL, 1989.