

Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causas de despido disciplinario.

Luis Enrique Nores Torres

Catedrático de Escuela Universitaria, Departamento de Derecho del Trabajo y S.S., Universitat de València-E.G.

Resumen

En el presente trabajo se aborda la embriaguez y la toxicomanía como causas de despido improcedente en el Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se analizan las conductas básicas que dan pie a tal despido, los requisitos necesarios para que se produzca y la prueba de su incumplimiento. También se realiza una referencia a dichas causas de despido en los Convenios Colectivos.

Palabras Clave

Despido disciplinario; embriaguez; toxicomanía; Estatuto de los Trabajadores; negociación colectiva; extinción del contrato de trabajo; alcoholismo; drogas; habitualidad; repercusión negativa en el trabajo; disminución del rendimiento; accidentes; lesiones; incumplimiento; falta de confianza.

Summary

In the present work the alcoholism and the drug addiction as cause of inadmissible dismissal in the Statute of the Workers is considered. To this end the necessary conducts that give foot to such dismissal, the requirements so that it takes place and the evidence of their non fulfilment are analyzed. Also a reference to these causes of dismissal in the Collective Agreements is made.

Key Words

Dismissal disciplinary; alcoholism; drug addiction; Statute of the workers; collective negotiation; extinction of the work contract; alcoholism; drugs; habit; negative repercussion in the work; diminution of the yield; accidents; injuries; breach; lack of confidence.

Résumé

Dans le présent travail on aborde l'ébriété et la toxicomanie comme causes de renvoi inadéquat dans le Statut des Travailleurs. À cet effet on analyse les conduites de base qui donnent lieu à un tel renvoi, les conditions nécessaires pour que l'essai de son inaccomplissement se produise et son épreuve. On effectue aussi une référence à ces causes de renvoi dans les Conventions Collectives.

Correspondencia a:

Coordinación: josefina.alventosa@uv.es



Mots Clé

Renvoi disciplinaire ; ébriété ; toxicomanie ; Statut des travailleurs ; négociation collective ; extinction du contrat de travail ; alcoolisme ; drogues ; habitude ; répercussion négative dans le travail ; diminution du rendement ; accidents ; lésions ; inaccomplissement ; manque de confiance.

I. INTRODUCCIÓN

1. La embriaguez habitual y la toxicomanía, cuando repercuten gravemente en el trabajo, aparecen mencionadas en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) como causas que legitiman la decisión empresarial de despedir a un trabajador por motivos disciplinarios. Se trata de una previsión normativa que cuenta con una cierta tradición en nuestro ordenamiento. En efecto, la misma se remonta a la década de los años cuarenta, cuando la Ley de 6 de noviembre de 1941 incorporó al listado de causas extintivas ofrecido por el artículo 89 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 "la embriaguez habitual". A partir de ahí, pasaría sin modificaciones al artículo 77.h) de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, primero, y, con posterioridad, al artículo 33.g) del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977. El

texto estatutario de 1980 mantuvo la virtualidad extintiva de la embriaguez habitual. Con todo, frente a los antecedentes normativos, el ET introdujo dos novedades: de un lado, la referencia a la toxicomanía; de otro, la exigencia de que tanto una como otra tengan una repercusión negativa en el trabajo. Y así, sin nuevas alteraciones, estas previsiones pasaron al texto refundido de 1995 actualmente en vigor¹.

2. El carácter consolidado de esta causa extintiva no impide que su mantenimiento como tal en nuestros días pueda llamar la atención, sobre todo si se analiza desde la perspectiva del significado del despido disciplinario. Y es que si éste se configura como una sanción, la máxima prevista por el ordenamiento laboral, que se reserva para los incumplimientos contractuales, graves y culpables por parte del trabajador², resulta discutible que en las conductas apenas reseñadas concurren todos estos requisitos.

¹ La evolución histórica de la causa extintiva puede reconstruirse a través de CARRO IGELMO, A. J. (1984), *El despido disciplinario*, Barcelona (Bosch), pp. 189-191; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *Embriaguez habitual y toxicomanía*, EN: CARMONA POZAS, F. et altri, *Estudios sobre el despido disciplinario*, 2ª edición (1ª edición: 1989), Madrid (ACARL), pp. 300 y ss.; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Madrid (Aranzadi), pp. 223 y ss.; CISCART BEÀ, N. (1998), *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona (Bosch), pp. 16 y ss. En todo caso, como se destaca en el último trabajo citado, la embriaguez del trabajador permitía proceder a la extinción de su contrato ya

antes de que se previera expresamente por el ordenamiento, al reconducirse tal conducta a otras causas como la ineptitud, la disminución del rendimiento o la indisciplina.

² La configuración del despido disciplinario como un acto extintivo derivado de la voluntad empresarial, fundado en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador, estaba ya presente en la construcción del profesor ALONSO OLEA, M. (1958), *El despido*, Madrid (IEP), pág. 147; por otra parte, está presente en el propio texto estatutario, cuando el artículo 54.1 ET establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.



Ciertamente no me refiero a la necesidad de que el incumplimiento sea contractual y grave, algo que, como se verá en breve, el ET viene a garantizar; los problemas podrían surgir en el momento de constatar la concurrencia del tercero de los elementos, esto es, la exigencia de culpabilidad. Pero vayamos por partes.

2.1. En primer lugar, el despido requiere de un incumplimiento *contractual*. Ello supone que, en principio, la vida privada del trabajador permanece extramuros del poder disciplinario empresarial, salvo que pueda incidir en la esfera laboral. Pues bien, el requisito en cuestión se salva en el caso de la embriaguez y toxicomanía desde el momento en que se exige la repercusión negativa de tales conductas en el trabajo³.

2.2. En segundo lugar, tampoco suscita mayores dificultades constatar la concurrencia del requisito de la *gravedad* en el diseño legal de esta causa de extinción. En este sentido, el texto estatutario condiciona la posible virtualidad extintiva de la embriaguez al hecho de que la misma sea habitual, elemento que, como han destacado diferentes autores⁴, estaría implícito en la toxicomanía. Pues bien, ello ya constituye un indicio de la gravedad que debe revestir la conducta para que pueda ser merecedora de la sanción extintiva⁵. Por otra parte, nuevamente la exigencia de la repercusión negativa permite fundamentar en este caso la nota en cuestión.

2.3. Así se llega al requisito de la *culpabilidad*, entendida como posibilidad de imputar a un sujeto un comportamiento dado a título de dolo o negligencia inexcusable⁶. Y es aquí donde podrían surgir los problemas. En efecto, en este sentido, desde algún sector doctrinal se ha destacado la dificultad de apreciar en la embriaguez habitual y en las toxicomanías el requisito en cuestión, pues las conductas descritas por el artículo 54.2.f) ET derivan de una pluralidad de factores que, tomados globalmente en consideración, dificultan la posibilidad de apreciar la voluntad del sujeto en la comisión de los comportamientos sancionados⁷. Por ello, no es de extrañar que desde esas mismas posiciones se critique que el ET haya adoptado en este punto una visión meramente sancionatoria en lugar de otra más acorde con la salud laboral y con la prevención del alcoholismo y demás toxicomanías⁸.

3. En todo caso, en tanto no se modifique el texto estatutario, o la negociación colectiva introduzca una solución distinta (*infra*, I3), la embriaguez y las toxicomanías tienen la consideración de causas que legitiman el recurso al despido disciplinario y, por ello, resulta interesante reflexionar sobre su significado. Precisamente el objeto de este estudio se encamina a delimitar el significado de esta particular causa extintiva, lo que obliga a detenerse en el análisis de los distintos elemen-

³ De hecho, los autores que han estudiado esta causa de despido destacan como esta referencia a la repercusión en el trabajo constituye una garantía frente a eventuales injerencias empresariales en la vida privada del trabajador: en este sentido, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 313; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 233; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 48-49.

⁴ CARRO IGELMO, A. J. (1984), *op. cit.*, pág. 192; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 312; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 228; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 46.

⁵ CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 40.

⁶ STSJ Madrid de 10.1.2003. (AS: 2003/1464).

⁷ CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 59 y ss.

⁸ CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 26-27, 37 y 92 y ss.



tos del "tipo". En este sentido, de entrada, resulta preciso abordar el sentido de los términos "embriaguez" y "toxicomanía". Esta labor debe complementarse con el estudio de los requisitos que deben acompañar a tales conductas para que puedan desplegar fuerza extintiva: de un lado, la "habitualidad", pues la embriaguez sólo será causa de despido en la medida en que tenga dicho carácter; de otro, la "repercusión negativa en el trabajo", ya que únicamente en la medida en que las conductas señaladas tengan dicha repercusión será posible extinguir el contrato con fundamento en el 54.2.f) ET. Finalmente, el estudio quedaría incompleto si no se efectuase una referencia al papel que puede desarrollar la negociación colectiva en la configuración de esta causa de despido.

II. LA CONDUCTA SANCIONADA EN EL TEXTO ESTATUTARIO

I. LA CONDUCTA BASE: EMBRIAGUEZ Y TOXICOMANÍA

4. El texto estatutario, a diferencia de sus antecedentes históricos, sanciona con el despido disciplinario no sólo la embriaguez, sino también la toxicomanía. Ello obliga a detenerse en el significado de ambos comportamientos.

4.1. Por lo que respecta al primero, de entrada, nótese que el ET no castiga el hecho de consumir alcohol, sino un eventual efecto

derivado de dicho consumo, esto es, uno de los estados que el mismo puede producir: la embriaguez⁹. Así pues, como ha destacado la doctrina, la equiparación del bebedor habitual con la embriaguez habitual constituye una equiparación errónea¹⁰. Y es que la embriaguez es algo más que beber, pues consiste en una turbación pasajera de las potencias dimanada del exceso con que se ha bebido vino u otro licor¹¹. Por ello, en la práctica judicial se puede constatar que el comportamiento sancionable no está vinculado a la ingestión de un número determinado de copas, sino a los efectos que dicha ingestión provoca cuando se rebasa cierto nivel, distinto en cada individuo.

En algún momento histórico se intentó diferenciar entre la embriaguez habitual, que legitimaría el recurso al despido, del alcoholismo, el cual, como enfermedad, permitiría proceder a la suspensión del contrato¹². Esta línea interpretativa quedó frustrada por el propio TS. En efecto, el alto tribunal en una sentencia dictada en interés de ley a principios de la década de los sesenta equiparó ambos conceptos¹³, algo que se ha mantenido en la doctrina judicial más reciente¹⁴.

La línea jurisprudencial, pese a las críticas que puede ocasionar de *lege ferenda*, cuenta con el apoyo de la *lege data*. En primer lugar, debe recordarse que el texto estatutario lo que sanciona, se verá en breve (*infra*, 6 y ss.), es la embriaguez caracterizada por su habitualidad, elemento que nos aproxima a un comportamiento patológico como el al-

⁹ En este sentido, por ejemplo, la STSJ Extremadura de 19.2.2003, (JUR: 2003/157483) y la STSJ Canarias, sede Las Palmas, de 13.6.1996, (AS: 1996/2445).

¹⁰ CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 17.

¹¹ Así se define en el *Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua*, 21ª edición, 1998, pág. 805.

¹² Al respecto, vid. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pp. 304-305; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 225.

¹³ STS de 3.6.1963, (Ar.: 1963/2655).

¹⁴ Así, por ejemplo, la STSJ Extremadura de 2.7.1996, (AS: 1996/2732).



coholismo¹⁵; por otra parte, éste se define como un *abuso de las bebidas alcohólicas, como una enfermedad ocasionada por tal abuso que puede ser aguda, como la embriaguez, o crónica*¹⁶; finalmente, la inclusión de la referencia a las toxicomanías en el mismo precepto, entre las cuales se incluiría sin lugar a dudas el alcoholismo¹⁷, determina que la discusión pierda su sentido, sin perjuicio, repito, de las eventuales críticas que pudiera merecer la opción legislativa.

4.2. Esto nos introduce en el segundo de los comportamientos a los que alude el artículo 54.2.f) ET, es decir, la toxicomanía. Ésta se define como el *hábito patológico de intoxicarse con sustancias que producen sensaciones agradables o que suprimen el dolor*¹⁸. De este modo, se produce una remisión a las drogodependencias¹⁹, al consumo habitual de cualquier tipo de drogas, con independencia de que las mismas sean duras o blandas²⁰. Eso sí, debería tratarse de un consumo patológico, en el que concurriera una dependencia, pues de lo contrario mal po-

drá hablarse de toxicomanía. Desde esta perspectiva, se entienden las críticas doctrinales²¹ a ciertos pronunciamientos judiciales en los que se declara procedente el despido de trabajadores por el consumo de drogas como el hachís o la marihuana, sin que resulte acreditada la dependencia patológica, en una interpretación ciertamente flexible de la toxicomanía²². Con todo, téngase en cuenta que en tales casos, aun cuando la conducta no fuera reconducible al apartado f) del artículo 54.2 ET, en la mayor parte de los casos será posible fundar el despido en la letra d) del mismo precepto, es decir, en la transgresión de la buena fe contractual.

2. LOS REQUISITOS CONCURRENTES: HABITUALIDAD Y REPERCUSIÓN NEGATIVA

5. La delimitación de las conductas sancionadas por el artículo 54.2.f) ET no finaliza con la atribución de un significado a los términos embriaguez y toxicomanía, pues, para que ta-

¹⁵ CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 30.

¹⁶ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 21ª edición, 1998, pág. 90.

¹⁷ En este sentido, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 305; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 226; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 33; ALBIOL MONTESINOS, I. (2001), *La Extinción del contrato de trabajo (II)*, en ALBIOL MONTESINOS, I. et alrri, *Derecho del Trabajo. Tomo II. Valencia (Tirant lo Blanch)*, 2ª edición, pág. 559.

¹⁸ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 21ª edición, 1998, pág. 2002.

¹⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 305.

²⁰ En este sentido, AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 229; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 37.

²¹ AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 228.

²² Como muestra, cabe mencionar, además de los pronunciamientos que indica la autora mencionada en la nota anterior, la STSJ Cataluña de 27.6.2003, (AS: 2003/2284) en la que se afirma que el hecho de fumar hachís de forma más o menos habitual se puede incardinar en la toxicomanía a la que alude el ET, si bien al final declara el despido improcedente por la existencia de una actitud de tolerancia empresarial y por no haberse acreditado la repercusión negativa en el trabajo. En la misma línea extensiva, STSJ País Vasco de 12.12.2000, (AS: 2001/2974), que declara la procedencia del despido motivado por el hecho de fumar tres porros de marihuana.

²³ Además del soporte doctrinal indicado en la nota 4, se puede traer en apoyo de esta afirmación la STS de 3.11.1988, (Ar: 1988/8510). En sentido distinto, RUBIO DE MEDINA, Mª. D. (2000), *RUBIO DE MEDINA Mª. D. (2000), El despido disciplinario, Barcelona (Bosch)*, pp. 20-21.



les comportamientos puedan legitimar un despido disciplinario, el texto estatutario exige que estén presentes unos requisitos adicionales.

2.1. La habitualidad

6. El primero de dichos requisitos es el carácter habitual que debe concurrir en la conducta del trabajador. Ello es claro en el caso de la embriaguez, ya que expresamente así lo indica el texto estatutario; en el caso de la toxicomanía, la habitualidad está implícita en la propia noción de la misma, como se ha visto más arriba (*supra*, 2.2.)²³.

7. Obviamente, nos encontramos ante un concepto indeterminado cuyo significado deberá ser concretado por las instancias judiciales. En este sentido, se ha señalado que el carácter habitual de la conducta implica un comportamiento "reiterado"²⁴. 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*²⁵.

Todo ello, sin necesidad de que llegue a constituir una conducta normal²⁶. Más allá de lo indicado, resulta difícil identificar el momento a partir del cual un comportamiento adquiere el carácter de habitual. Y es que, como han señalado la doctrina científica y judicial, en *nuestro derecho positivo no se tipifica la noción de habitualidad en un determinado número de veces en la ejecución de un hecho*²⁷.

En todo caso, el análisis de los pronunciamientos judiciales puede ofrecer una idea aproximada de dicha cuestión. Así, por ejemplo, se ha considerado que el hecho de fumar tres porros de marihuana en un período de un mes revela un hábito por parte del trabajador en cuestión²⁸. Por el contrario, claramente no se podrá hablar de una conducta habitual cuando se esté en presencia de un hecho aislado²⁹ o, cuando entre un suceso y otro medie un espaciado *lapso temporal*³⁰. No obstante, cuando ese hecho aislado va precedido de amonestaciones o sanciones previas derivadas de una conducta similar, se estima concurrente el requisito³¹, a no ser que entre las sanciones previas y el

²⁴ Así, la STS de 1.7.1988, (Ar.: 1988/5732), señala que el precepto denunciado como infringido... exige para la existencia de aquella que la embriaguez sea habitual, lo que supone una conducta reiterativa.

²⁵ Todo ello en la STS de 4.2.1984, (Ar.: 1984/831). Igualmente, la STSJ Madrid de 10.4.2003, (rec. n.º 5644/2002), se refiere también 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.

²⁶ En este sentido, la STSJ Cataluña de 17.1.1995, (AS: 1995/269) señala que habitualidad no significa normalidad.

²⁷ STSJ Canarias, sede Las Palmas, de 13.6.1996, (AS: 1996/2732). En la doctrina científica, AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), op. cit., pág. 227.

²⁸ STSJ País Vasco de 12.12.2000, (AS: 2001/2974).

²⁹ Así, en los supuestos de hecho enjuiciados por la

STSJ Cantabria de 24.12.2002, (JUR: 2003/127267) –se trataba de un solo día- o por la STSJ Canarias, sede Las Palmas, de 13.6.1996, (AS: 1996/2732) –se trataba igualmente de un episodio aislado-. En ambos casos el despido se declara improcedente.

³⁰ En este sentido, en el caso resuelto por la STSJ Madrid de 27.12.2002, (AS: 2003/1756), se declara la improcedencia del despido, pues no se considera habitual el hecho de presentarse embriagado en dos ocasiones dentro de un período de once meses, precedido de otro suceso similar dieciocho meses antes.

³¹ Como ejemplo se pueden mencionar la STS de 18.11.1989, (Ar.: 1989/8077); STSJ Andalucía, sede Málaga, de 9.6.2000, (AS: 2000/3051), la STSJ Comunidad Valenciana, de 10.5.2000, (JUR: 2000/292646) o la STSJ País Vasco de 11.4.2000, (AS: 2000/3284). En sentido diverso, en la medida en que se trataba de meras advertencias y no de sanciones efectivas, la STS de 29.6.1986, (Ar.: 1986/2748).



comportamiento sancionado haya transcurrido un largo espacio de tiempo³².

8. La necesidad de que concurra el requisito analizado se relaja en ciertas ocasiones por las instancias judiciales, de manera que, a pesar de que la conducta del trabajador no es tan asidua como para predicar de la misma su carácter habitual, los tribunales reconocen excepcionalmente la procedencia del despido.

8.1. Ello sucede, en primer lugar, en aquellos casos en los que el convenio colectivo aplicable a la empresa, en atención a las características de las prestaciones de servicio desarrolladas en las empresas cuyas relaciones laborales regula, ha alterado la causa extintiva prevista en el artículo 54.2.f) ET, privándole de la nota en cuestión³³. En todo caso,

sobre el papel de la negociación colectiva en relación con esta causa de despido y la admisibilidad de tales previsiones, se volverá más adelante (*infra*, l 3), pues constituye una cuestión discutida³⁴.

8.2. En segundo lugar, la misma tendencia se puede apreciar en ciertos supuestos en los que la conducta, aun siendo aislada, produce un daño o peligro especialmente reprochable, lo que conduce a considerar que el comportamiento del trabajador constituye un incumplimiento contractual, grave y culpable, merecedor, en consecuencia, del despido. Así ha sucedido, tradicionalmente, en relación con los conductores de vehículos de transporte³⁵, si bien cabe encontrar en los repertorios al uso algún pronunciamiento discrepante³⁶; del mismo modo se ha operado en relación con

³² Es lo que sucede en el supuesto enjuiciado por la STS de 4.2.1984, (Ar.: 831), pues se trataba de un hecho acontecido en 1983, precedido de unos sucesos sancionados en el año 1974.

³³ En este sentido, por ejemplo, ALBIOL MONTESINOS, I. (2001), *op. cit.*, pág. 559.

³⁴ En efecto, sin perjuicio de volver más adelante sobre el tema, basta ahora indicar cómo la doctrina judicial se encuentra dividida en este punto: así, por ejemplo, las SsTSJ Madrid de 2.6.1998, (AS: 1998/2692) y de 27.1.1998, (AS: 1998/259), así como la STSJ Comunidad Valenciana de 10.5.2000, (JUR: 2000(292646) niegan que el convenio colectivo pueda eliminar el requisito de la habitualidad; a favor de dicha posibilidad, la STSJ País Vasco de 28.3.2000, (AS: 2000/590) y la STSJ Cataluña de 21.3.2000, (AS: 2000/5537). A favor, parece estar también la STS de 26.10.1989, (Ar.: 1989/7443), si bien se refiere a una reglamentación de trabajo.

³⁵ En efecto, sin perjuicio de volver más adelante sobre el tema, basta ahora indicar cómo la doctrina judicial se encuentra dividida en este punto: así, por ejemplo, las SsTSJ Madrid de 2.6.1998, (AS: 1998/2692) y de 27.1.1998, (AS: 1998/259), así como la STSJ Comunidad Valenciana de 10.5.2000, (JUR: 2000(292646) niegan que el convenio colectivo pueda eliminar el requisito de la habitualidad; a favor de

dicha posibilidad, la STSJ País Vasco de 28.3.2000, (AS: 2000/590) y la STSJ Cataluña de 21.3.2000, (AS: 2000/5537). A favor, parece estar también la STS de 26.10.1989, (Ar.: 1989/7443), si bien se refiere a una reglamentación de trabajo.

³⁶ En este sentido, cabe mencionar la STSJ Madrid de 10.1.2003, (AS: 2003/1464), en relación con un conductor de un vehículo de limpieza viaria que, debido a un estado de embriaguez, provoca un accidente, generando importantes daños; la STSJ Extremadura de 9.4.2002, (AS: 2002/2152), en relación con un conductor; la STSJ País Vasco de 28.3.2000, (AS: 2000/590) donde el trabajador destroza una furgoneta propiedad de la empresa en un accidente provocado por la intoxicación etílica; o, finalmente, la STSJ Madrid de 5.7.1994, (AS: 1994/3136), en relación con un conductor de transporte público.

³⁶ En este sentido, la STSJ Cataluña de 16.4.2002, (AS: 2002/1988) en las que el trabajador despedido, conductor mecánico, tiene el vehículo inmovilizado durante tres horas por las fuerzas de seguridad al dar en un control de alcoholemia una tasa superior a la permitida. El tribunal justifica el carácter improcedente del despido en que se trataba de un hecho aislado y en que la tasa se rebasaba por muy poco, sin que fuera posible apreciar gravedad en la conducta dada la ausencia de peligro.



otras profesiones, como los pilotos de líneas aéreas³⁷ o las relacionadas con la vigilancia y seguridad³⁸ o la docencia³⁹.

La tendencia judicial reseñada no ha escapado a la crítica de algún sector doctrinal que no ha visto con buenos ojos el hecho de que la exigencia estatutaria se elimine atendiendo al tipo de trabajo desarrollado⁴⁰. En todo caso, las críticas son menores si se tiene en cuenta que, en tales casos, el comportamiento del trabajador se puede reconducir con facilidad a otras causas mencionadas en el 54.2 ET, singularmente a la transgresión de la buena fe contractual, con lo que la eventual consecuencia extintiva no desaparecería⁴¹. Este proceder, por lo demás, está presente en algunos pronunciamientos dictados en suplicación⁴².

2.2. La repercusión negativa en el trabajo

9. El segundo de los requisitos que debe concurrir en la conducta del trabajador para que la misma sea sancionable es su repercusión negativa en el trabajo. Así pues, si la em-

briaguez o la toxicomanía no tienen dicha incidencia, el recurso al despido disciplinario no resulta posible o, caso de recurrir a él, deberá alcanzar la calificación de improcedente⁴³.

10. La exigencia estatutaria recién señalada se relaciona, de entrada, con el respeto a la intimidad del trabajador⁴⁴. De este modo, en principio, no cabría sancionar conductas acontecidas fuera de las horas de trabajo⁴⁵, a no ser que por su proximidad tuvieran una incidencia negativa en la prestación laboral, pues resulta evidente que los efectos derivados del consumo se prolongan durante un determinado espacio temporal, o supongan una violación de los compromisos contractuales que el trabajador pudiera haber adquirido para el tiempo de no disposición⁴⁶.

11. Por otra parte, debe señalarse que la repercusión negativa en el trabajo puede manifestarse a través de diferentes vías. En este punto, las elaboraciones doctrinales suelen proporcionar un conjunto de ejemplos, extraídos de la práctica judicial, susceptibles de

³⁷ STS de 26.10.1989, (Ar.: 7443), si bien, en este caso, además la reglamentación de trabajo daba pie a ello al preverlo expresamente.

³⁸ STSJ Cataluña de 16.4.2002, (AS: 2002/5537).

³⁹ STS de 23.3.1987, (Ar.: 1987/1654) en la que la empresa hizo referencia a dos sucesos, si bien se aportaban testimonios de que se trataba de una conducta habitual.

⁴⁰ Al respecto, vid. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pp. 310-311; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 230.

⁴¹ CARRO IGELMO, A. J. (1984), *op. cit.*, pp. 193-194; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 231; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pág. 40; RUBIO DE MEDINA M^o. D. (2000), *op. cit.*, pág. 21.

⁴² En este sentido, STSJ Madrid de 10.1.2003, (AS: 2003/1464) o STSJ Extremadura de 9.4.2002, (AS: 2002/2152).

⁴³ La falta de una concreta repercusión negativa lleva a que se declare el despido improcedente, por ej., en los pronunciamientos siguientes: STSJ Cataluña de

27.6.2003, (AS: 2003/2284); STSJ Madrid de 10.4.2003, (rec. n^o 2002/5644); STSJ Extremadura de 19.2.2003, (JUR: 2003/157483); STSJ Madrid de 27.12.2002, (AS: 2003/1756); STSJ Cantabria de 24.12.2002, (JUR: 2003/127267); STSJ Madrid de 12.6.2001, (AS: 2001/2952); STSJ Madrid de 20.7.2000, (AS: 2000/3891).

⁴⁴ En este sentido, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 313; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 233; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 48-49.

⁴⁵ Así, por ejemplo, STSJ Madrid de 10.4.2003, (rec. n^o 5644/2002); STSJ Cantabria de 24.12.2002, (JUR: 2003/127267); STSJ Castilla-La Mancha de 7.6.2001, (AS: 2001/2638).

⁴⁶ STS de 23.3.1987, (Ar.: 1987/1654), en relación con un profesor que bebía fuera de horas de trabajo, pero su conducta repercutía a la hora de impartir la docencia; igualmente, vid. la STSJ Andalucía, sede Málaga, de 9.6.2000, (AS: 2000/3051).



ser agrupados del siguiente modo del siguiente modo⁴⁷.

11.1. En primer lugar, la incidencia negativa puede consistir en una disminución del rendimiento, sea de tipo cuantitativo o de índole cualitativa. En el primer sentido, los ejemplos se refieren a supuestos en los que desciende el volumen de actividad del trabajador a consecuencia de su estado⁴⁸. En cuanto al segundo, cabe mencionar aquellos casos en los que la calidad del servicio prestado es defectuosa, nuevamente como efecto derivado del consumo de drogas o alcohol. Así ha sucedido con el profesor que imparte docencia en estado de embriaguez⁴⁹; el ATS, el asistente de vuelo o el peón de obra que desarrollan sus funciones en idéntico estado⁵⁰; el conductor funerario que equivoca el servicio a consecuencia de su ebriedad⁵¹; o, siempre en línea de ejemplo, con el trabajador al que se le encarga pintar una habitación y no distingue entre las paredes y restantes elementos de la misma debido a las mismas razones⁵².

11.2. En segundo lugar, también se puede traducir en un incremento en los riesgos de que se produzcan daños, accidentes o lesiones durante la prestación laboral, tanto en el propio trabajador como en terceros. Los ejemplos más numerosos se relacionan con el sector de la construcción⁵³ o con el de transporte, ya sea éste marítimo⁵⁴ o terrestre⁵⁵.

11.3. Finalmente, 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 prestigio⁵⁶, confianza de la clientela⁵⁷ o de adecuada convivencia entre los distintos trabajadores del centro de trabajo⁵⁸.

3: LA PRUEBA DEL INCUMPLIMIENTO

12. La prueba de la comisión de la conducta sancionada, en este caso, la embriaguez habitual o la toxicomanía, recae sobre el

⁴⁷ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pp. 316 y ss.; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 233; ALBIOL MONTESINOS, I. (2001), *op. cit.*, pág. 559.

⁴⁸ Al respecto, vid. STSJ Aragón de 12.1.2001, (JUR: 2001/151966), en relación con un oficial de obra, o la STSJ Andalucía, sede Málaga, de 9.6.2000, (AS: 2000/3051), respecto un camarero en un mesón.

⁴⁹ STS de 23.3.1987, (Ar: 1987/1654).

⁵⁰ Ss del TS de 3.11.1988, (Ar: 1988/8510), del TS de 26.10.1989, (1989/7443) y del TSJ País Vasco de 12.12.2000, (AS: 2001/2974), respectivamente.

⁵¹ STSJ Extremadura de 9.4.2002, (AS: 2002/2152).

⁵² STSJ Madrid de 22.1.1998, (AS: 1998/252).

⁵³ STSJ Aragón de 12.3.2001, (JUR: 2001/151966), relativo a un jefe de obras que pone en peligro su vida y la de los restantes trabajadores a causa de su estado; STSJ País Vasco de 12.12.2000, (AS: 2001/2974), sobre un peón de obra que se cuelga de una barandilla encontrándose ebrio.

⁵⁴ Así, por ejemplo, la STS de 18.11.1989, (Ar: 1989/8077), relativa a un oficial de marina mercante que se encontraba en estado de embriaguez; STSJ País

Vasco de 17.9.1996, (AS: 1996/3587), sobre un capitán de barco en idéntico estado.

⁵⁵ STSJ Extremadura de 9.4.2002, (AS: 2002).

⁵⁶ A la pérdida de prestigio alude expresamente la STS de 26.10.1989, (Ar: 1989/7443); idéntica referencia efectúa la STSJ Cataluña de 17.1.1995, (AS: 1995/269) en relación con el despido de un director de un restaurante por su persistente estado de ebriedad.

⁵⁷ A ello alude la STS de 29.5.1986, (Ar: 1986/2748), en relación con un vendedor de comercio de venta al detall. Muchas veces ello se constata a través de las quejas que efectúan los propios clientes, como en las SsTSJ Extremadura de 9.4.2002, (AS: 2002/2152) y Aragón de 12.3.2001, (JUR: 2001/151966), si bien es claro que estos casos también podrían llevarse al apartado anterior —pérdida de imagen o desprestigio de la empresa—.

⁵⁸ En este punto cabe traer como ejemplo, en primer lugar, la STSJ País Vasco de 12.12.2000, (AS: 2001/2974), donde el trabajador despedido —un peón de obra— generaba continuos conflictos con sus compañeros a consecuencia de su estado de intoxicación etílica; igualmente, la STSJ Andalucía,



empresario. Al respecto, debe recordarse que, caso de que el trabajador impugne la decisión empresarial, el empresario no podrá alegar en juicio hechos distintos a los que consten en la carta de despido y, lógicamente, la actividad probatoria deberá centrarse en demostrar la veracidad de los mismos, según dispone el artículo 105 LPL. Pues bien, en este punto llama la atención el distinto rigor con que los tribunales aplican tales exigencias. Así, mientras ciertos pronunciamientos adoptan una actitud rigurosa en el entendimiento de las mismas, exigiendo que el empresario alegue en la carta de manera pormenorizada los hechos determinantes del despido -el estado de embriaguez o toxicomanía, su carácter habitual y la repercusión negativa- y los demuestre, otros toman una postura mucho más relajada, aceptando alegaciones genéricas y presuntivas.

12.1. Así, por ejemplo, en relación con el requisito de la habitualidad no deja de llamar la atención que mientras algunas sentencias exigen que la carta especifique los días concretos en que el trabajador se encontraba en estado de embriaguez o toxicomanía, declarando en caso contrario el despido improcedente⁵⁹, otras, por el contrario, admiten imputaciones genéricas, sin mayores concreciones que la referencia a un *largo lapso temporal*⁶⁰. Esta actitud relajada se pretende justificar desde algunas instancias judiciales por la vía de que, tratándose de una conducta

reiterativa, el trabajador no precisa que se le indiquen todos y cada uno de los días en que concurrió al trabajo en estado de intoxicación para conocer la falta que se le imputa⁶¹.

La afirmación apenas reseñada, a pesar de que podría estar en consonancia con una determinada lectura de la interpretación dada por el TS acerca de los requisitos de la carta de despido⁶², resulta ciertamente peligrosa: un conocimiento sesgado de los hechos imputados por parte del trabajador dificulta que éste pueda preparar adecuadamente su defensa. Por ello, las críticas efectuadas desde determinadas posiciones doctrinales a las tesis "relajadas", a mi juicio, pueden ser compartidas⁶³.

Así, entiendo que la carta debería especificar los días en que se cometieron las conductas sancionadas; y no sólo porque el trabajador podrá de este modo preparar mejor su defensa -finalidad que persigue la carta de despido-, sino porque, incluso, creo que ello se ajusta más a la real postura del TS. En efecto, antes se ha hecho referencia a un pronunciamiento en el que se suelen basar las decisiones que aceptan una carta de despido poco específica; pues bien, la sentencia referenciada, en todo caso, exige una indicación clara y concreta de las conductas que permita al trabajador identificarlas para articular su defensa. Mal se podrá articular dicha defensa si no se sabe en que momento se produjo la conducta imputada. Pero aún hay

sede Málaga, de 9.6.2000, (AS: 2000/3051), relativa a un camarero de un mesón que ocasiona riñas con el resto de la plantilla; algo similar en la STSJ País Vasco de 10.6.1996, (AS: 1996/3116), sólo que ahora siendo el protagonista un capitán de barco.

⁵⁹ En esta línea, por ejemplo, STSJ Madrid de 10.4.2003, rec. n° 2002/5644; STSJ Extremadura de 19.2.2003, (JUR: 2003/157483); STSJ Madrid de

12.6.2001, (AS: 2001/2951).

⁶⁰ STSJ Aragón de 12.3.2001, (JUR: 2001/151966); en la misma línea, STSJ Cantabria de 7.12.1999, (AS: 1999/4950) o STSJ País Vasco de 10.5.1996, (AS: 1996/3116).

⁶¹ STSJ Extremadura de 27.3.1998, (AS: 1998/939).

⁶² VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pág. 312; AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 232.



más: el propio TS en algún caso ha declarado el carácter improcedente del despido porque no constaba el número de veces en que el trabajador había acudido embriagado a su puesto de trabajo, ni la intensidad, ni cual fuera la repercusión⁶⁴. En todo caso, tampoco deberían entenderse las exigencias formales en términos absolutos; así, son susceptibles de ser compartidas las resoluciones judiciales en las que se acepta la no especificación de los días por la existencia de amonestaciones previas en las que ya se han concretado⁶⁵.

1.2. Un problema similar se plantea con la repercusión negativa. En efecto, en relación con este requisito cabe apreciar una división interpretativa muy similar a la destacada en el párrafo anterior: en este caso, mientras un grupo de pronunciamientos exigen que se alegue y demuestre en qué repercutió exactamente el estado del trabajador en su trabajo -y que esa incidencia sea negativa, claro está-⁶⁶, otros, alejándose del mandato legislativo, parecen presuponer la repercusión negativa en todo caso⁶⁷, como una consecuencia lógica y necesaria de la embriaguez o de la toxicomanía⁶⁸. La división judicial se reproduce en sede doctrinal, pues junto a los autores que se han mostrado contrarios a los *à priori*s y exigen la demostración, en todo caso, de la repercusión negativa⁶⁹, otros, por el contrario, han admitido la postura de la consustancialidad⁷⁰. Tampoco han faltado tesis intermedias en

las que se propugna que la repercusión deberá demostrarse cuando la conducta se produce fuera del trabajo, no así cuando tiene lugar durante el mismo⁷¹.

A mi juicio, la solución debe ser análoga a la ofrecida en el supuesto anterior: también la repercusión negativa habrá de ser alegada y demostrada claramente por el empresario, sin que entre en juego ningún tipo de presunción sobre su concurrencia. Se trata de la solución más acorde con el texto estatutario y con el significado atribuido a la repercusión negativa: el mismo, se ha visto ya, determina, por un lado, que el comportamiento sancionado se produzca durante el trabajo o, caso de producirse fuera de horas de trabajo, se manifieste durante las mismas; por otro lado, implica la producción de un daño, lesión o peligro. Pues bien, si el significado atribuido es doble, la actividad probatoria deberá desplegarse sobre ambos aspectos. No creo que ello pueda entenderse como una exigencia excesivamente rigorista, sobre todo si se tiene en cuenta la amplitud con que se interpreta lo que sea la repercusión negativa (*supra*, I I).

III. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.3. El análisis de la embriaguez y de la toxicomanía como causas que legitiman el recurso al despido disciplinario quedaría incompleto sin una referencia al papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la

⁶⁴ STS de 29.5.1986, (Ar.: 1986/2748).

⁶⁵ Entre otras, la STSJ Comunidad Valenciana de 10.5.2000, (JUR: 2000/292646).

⁶⁶ En esta línea, por ejemplo, SsTSJ Madrid de 10.4.2003, (rec. n.º 5644/2002), de 27.12.2002, (AS: 2003/1756), de 12.6.2001, (AS: 2001/2952), de 20.7.2000, (AS: 2000/3891); igualmente, STSJ Cataluña de 24.12.2002, (JUR: 2003/127267).

⁶⁷ SsTSJ País Vasco de 11.4.2000, (AS: 2000/3284) o Cantabria de 7.12.1999, (AS: 1999/4450).

⁶⁸ STS de 29.5.1986, (Ar.: 1986/2748), a pesar de declarar el despido improcedente: STS de 3.11.1988, (Ar.: 1988/8510), en relación con un ATS que trabaja con enfermos.

⁶⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1992), *op. cit.*, pp. 316-317; CISCART BEÀ, N. (1998), *op. cit.*, pp. 53-54.

⁷⁰ CARRO IGELMO, A.J. (1984), *op. cit.*, pág. 194.

⁷¹ AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997), *op. cit.*, pág. 235, postura asumida por la STSJ Andalucía, sede Málaga, de 9.6.2000, (AS: 2000/3051).



configuración de esta causa extintiva. El mencionado papel obviamente dependerá de la naturaleza jurídica, imperativa o dispositiva, que se atribuya al artículo 54 ET⁷².

A mi juicio, el artículo 54 ET constituye una norma de derecho imperativo en cuanto configura el despido como una sanción ligada necesariamente a un incumplimiento contractual, grave y culpable, del trabajador. De este modo, la negociación colectiva, a la hora de regular el despido disciplinario, no podría privar a las conductas sancionables de tales caracteres. Ahora bien, ello no implica afirmar que el convenio colectivo carezca de facultades en la configuración de las causas de despido disciplinario.

13.1. De entrada, no me ofrece ninguna duda que el convenio, manifestación del acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios, pueda privar de eficacia extintiva a alguna de las causas previstas por el legislador. Así lo he sostenido en relación con los despidos colectivos regulados por el artículo 51 ET⁷³, y creo que los argumentos allí ofrecidos son perfectamente trasladables a esta sede. De este modo, no plantearían ningún inconveniente de acomodo al texto estatutario las previsiones convencionales que, en los casos de embriaguez o toxicomanía, exigen que la empresa adopte una actitud distinta a la extintiva, facilitando la recuperación del trabajador y condicionando la decisión de

despedir al trabajador a que éste no siga un determinado tratamiento recuperador⁷⁴.

13.2. En segundo lugar, tampoco me parece dudoso que el convenio colectivo pueda concretar los tipos legales, especificando, por ejemplo, el número de conductas exigibles para que pueda hablarse de un comportamiento habitual o en qué consiste la repercusión negativa en el trabajo a efectos de entender que el trabajador es merecedor del despido⁷⁵.

13.3. Por último, también me parece posible que el convenio colectivo pueda modificar el tipo legal, eliminando alguno de los requisitos previstos por el ET, siempre que ello no suponga una ruptura con la necesidad de que la conducta sancionada constituya, en todo caso, un incumplimiento contractual, grave y culpable. Así, debe estimarse correcto que la negociación colectiva, prescinda de la nota de habitualidad en aquellos casos en que, a pesar de tratarse de un episodio aislado, la conducta del trabajador sea especialmente reprobable debido a los riesgos o peligros que ocasiona. En este sentido, como fundamento de la afirmación anterior, podría traerse el carácter abierto que tiene el listado proporcionado por el artículo 54.2 ET, así como el hecho de que la única previsión imperativa, a mi juicio, sea la contenida en el 54.1 ET. Con todo, en la práctica judicial no es unánime a la hora de aceptar esta postura. Así, mientras algunos pronunciamientos la han aceptado⁷⁶, otros, por el contrario, la han rechazado⁷⁷.

⁷² Sobre el tema, SALA FRANCO, T. et alri (2001), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Madrid (MTAS), pp. 184 y ss.

⁷³ NORES TORRES, L. E. (2001), *El período de consultas en la reorganización productiva empresarial*, Madrid (CES), pp. 294 y ss.

⁷⁴ En este sentido, STSJ Madrid de 27.12.2002, (AS: 2003/1756).

⁷⁵ Al respecto, vid. SALA FRANCO, T. et alri (2001), *op. cit.*, pp. 185 y 186 y materiales allí citados; igual-

mente, STSJ Madrid de 12.6.2001, (AS: 2001/2952).

⁷⁶ STSJ País Vasco de 28.3.2000, (AS: 2000/590) o STSJ Cataluña de 21.3.2000, (AS: 2000/5537).

Igualmente, STS 26.10.1989, (Ar: 7443), bien que referida a una reglamentación de trabajo.

⁷⁷ En este sentido, por ejemplo, STSJ Madrid de 2.6.1998, (AS: 1998/2692) y de 27.1.1998, (AS: 1998/259); igualmente, la STSJ Comunidad Valenciana de 10.5.2000, (JUR: 2000/292646).