

### III

## Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo

---

The jurisprudential criteria in the end of the working relationship due to the drunkenness or drug addition of the worker: the negative repercussion in the work

**POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO**

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

**SARA GUINDO MORALES**

*Contratada Predoctoral FPU del MECD. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada*

**ISSN 2444-3476**

**Revista Española de Derecho del Trabajo 227**

#### **Sumario:**

- I.Introducción
- II.La teoría general sobre la exigencia de un incumplimiento contractual grave y culpable en el despido disciplinario
- III.Concepto y fundamento de la embriaguez habitual y de la toxicomanía en el trabajo
- IV.La negociación colectiva en la embriaguez habitual y toxicomanía: especial referencia al trabajo desempeñado

- V.Criterios jurisprudenciales sobre la repercusión negativa en el trabajo
- VI.Valoración de la gravedad y culpabilidad: habitualidad, repercusión negativa y conductas patológicas
- VII.Conclusiones
- VIII.Bibliografía

## **RESUMEN:**

Se estudia la embriaguez o toxicomanía del trabajador como causa justa de despido disciplinario. Para su análisis y tratamiento nos referimos al concepto y fundamento de esta causa justa; a la negociación colectiva; al trabajo específico desempeñado por el trabajador; a los criterios jurisprudenciales sobre la repercusión negativa en el trabajo; a la valoración de las conductas patológicas; y a la exigencia de la gravedad y culpabilidad del despido disciplinario como requisitos necesarios para la procedencia de la extinción. Todo lo anterior a través de un profundo y minucioso desarrollo jurisprudencial.

## **ABSTRACT:**

The drunkenness or drug addition of the worker is studied as just cause of disciplinary dismissal. In order to its analysis and treatment, we refer to the concept and foundation of this just cause; to the collective bargaining; to the specific work performed by the worker; to the jurisprudential criteria about the negative repercussion in the work; to the valuation of the pathological behaviours; and to the requirement of the seriousness and guilt of the disciplinary dismissal as required conditions for the fair dismissal. This, through a deep and detailed jurisprudential development.

**PALABRAS CLAVE:** Despido - Disciplinario - Embriaguez - Toxicomania - Repercusión

**KEYWORDS:** Dismissal - Disciplinary - Drunkenness - Drug addition - Repercussion

**Fecha recepción original:** 3 de Septiembre de 2019

**Fecha aceptación:** 18 de Noviembre de 2019

## I. INTRODUCCIÓN

El despido disciplinario es una categoría extintiva de pronunciado carácter individual que interconecta, de forma explícita e implícita, tanto la dimensión sancionadora que posee el empleador como la estructura de la extinción contractual fundamentada en el principio de causalidad. Una conexión correlativa que se revela, en primer lugar, en la concepción del despido disciplinario como un prototipo incuestionable del poder sancionador que detenta el empleador frente al trabajador ante una desobediencia grave de los deberes laborales contractuales en el progreso ordinario de su actividad laboral, exhibiéndose, implícitamente, como sanción más grave la pérdida de trabajo y, por ende, del medio de su...pervivencia del trabajador, lo que trae como desenlace la confirmación de la singular posición de desigualdad de las partes en el contrato de trabajo<sup>1</sup>); en segundo lugar, con el detalle causal de su regulación, evitando así la iniquidad, asociándose al mismo par, con el sentido y el alcance del auténtico y legítimo derecho social al trabajo constitucionalmente reconocido en el artículo 35<sup>2</sup>), eludiendo de esta forma, el despido libre, arbitrario, autoritario, injustificado, ilegal y caprichoso – conviene hacer notar que del artículo 35.1 CE, se deriva el derecho del trabajador a la continuidad o estabilidad en el empleo<sup>3</sup>): a no ser despedido si no existe justa causa<sup>4</sup>); pero no la garantía constitucional de los efectos del despido injustificado existiendo, al respecto, distintas elecciones de política jurídica<sup>5</sup>)–.

La estructura necesaria de la que se deduce la necesidad de un motivo justificado para despedir al trabajador –causa justa<sup>6</sup>)– deviene del grupo normativo formado por el artículo 35 CE, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea –inspirado en

el [artículo 24](#) de la [Carta Social Europea](#)– y el Convenio número 158 de la OIT<sup>7)</sup>. Las garantías frente al despido suponen una limitación jurídico-social del principio de libertad de empresa, de manera que el modelo de regulación jurídica del despido incide, de modo significativo, en la distribución y equilibrio de poderes en el marco de la relación jurídico-laboral. Es así que merece una garantía reforzada tanto en textos internacionales y europeos como en los propios ordenamientos jurídicos internos. Se pretende combinar seguridad y flexibilidad, pero siempre en la perspectiva del garantismo jurídico del derecho al trabajo y de la dignidad del trabajador. En todo caso, la protección contra el despido ilegítimo o arbitrario forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo<sup>8)</sup>. Se constituye de este modo la centralidad del derecho a la protección frente al despido ilegítimo dentro de la constitución democrático-social del trabajo que comprende la garantía de los derechos sociales de los trabajadores en el interior y fuera de la empresa<sup>9)</sup>.

Y así, en el ordenamiento jurídico español, la técnica que sobrevive conjuga la fundamentación de una causa genérica

– [artículo 54.1 ET](#)– con la enumeración de unas causas específicas – [artículo 54.2 ET](#)–<sup>10)</sup>. En efecto el [artículo 54 ET](#) establece una enumeración de los incumplimientos atendiendo a la combinación de tres criterios<sup>11)</sup>: contractualidad, gravedad y culpabilidad. Que el incumplimiento deba ser contractual, significa que deben incumplirse obligaciones laborales de origen legal pactado – aunque el elenco es tan amplio y tan genérico que, en ocasiones, desborda el plano contractual para afectar directamente al plano organizativo–. Que el incumplimiento sea grave, entraña un perjuicio significativo en la posición jurídica del empresario. Y, por último, el incumplimiento ha de

ser también culpable, debiendo ser imputable al trabajador por dolo, culpa o negligencia.

---

1

MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N.: “Forma y procedimientos del despido disciplinario (

[ET](#): arts. 55 y concordantes. Estudio especial del despido nulo)”, en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.) *et al*: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido. Tomo II*, Madrid, Edersa, 1994, pp. 220.

2

MONEREO PEREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C.: “El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.), y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.) *et al*: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002, pp. 287 y ss.

3

ORTEGA LOZANO, P. G.: “La regulación comunitaria de los despidos colectivos como garantía de efectividad de la libre circulación de trabajadores”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al*: *Libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Treinta años en la Unión: XXXV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Huelva, CARL, 2017, pp. 117 y ss.

4

[STC 22/1981, de 2 de julio](#) (RTC 1981, 22) [Rec. 223/1980].

5

MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N.: “Despido nulo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al*: *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares 2014, pp. 115.

6

MONEREO PÉREZ, J. L.: “El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al*: *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares 2014, p. 173. ORTEGA LOZANO, P. G.: “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2017, pp. 587 y ss.

7

GUINDO MORALES, S.: “Despido por circunstancias objetivas: garantías formales y procedimentales (pagaré

como instrumento variable para el abono de la indemnización: [STS 536/2016, 21 de junio](#) (RJ 2016, 3597))”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016, pp. 187 y ss.

8

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Protección en caso de despido injustificado ( [art. 30](#))”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y coord.) y MONEREO ATIENZA, C. (Dir. y coord.) *et al*: *La Europa de los derechos:*

*estudio sistemático de la [carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#)*, Granada, Comares, 2012, p. 699.

9

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996, *passim*.

10

ORTEGA LOZANO, P. G.: “El despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo: [artículo 54.2.b](#)) del Estatuto de los Trabajadores”, en *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 8, 2016.

11

SÁNCHEZ TRIGUERO, C. (Dir.) y HIERRO HIERRO, F. J. (Coord.) *et al*: *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 2018, *passim*.

## II. LA TEORÍA GENERAL SOBRE LA EXIGENCIA DE UN INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL GRAVE Y CULPABLE EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO

El principal fundamento de la causa del despido es la existencia de un incumplimiento contractual laboral: es decir, desobediencia de alguna de las obligaciones que dimanaban del contrato de trabajo. Pero el incumplimiento contractual laboral debe venir acompañado de la pertinente gravedad y culpabilidad del mismo. Incumplimiento grave y culpable que constituye un todo que se revela como el verdadero principio causal o sustentador del despido disciplinario.

Los tres elementos de la causa genérica – incumplimiento contractual, grave y culpable del

[artículo 54.1](#) ET– vienen instaurados directamente por ley siendo la referencia básica e inapelable de la que se ha de partir en esta materia. Aunque es verdad que, a continuación, la propia ley pretende delimitar una serie de conductas que considera incumplimientos contractuales. De esta manera, se confirma que el listado o elenco de causas específicas del [artículo 54.2](#) ET es irrelevante<sup>12)</sup>: lo que debe consumarse son los elementos sustentadores de la causa genérica del despido –incumplimiento, gravedad y culpabilidad–. Al respecto, carece de trascendencia desarrollar un debate acerca de si el listado del [artículo 54.2](#) ET es o no *numerus clausus*. La discusión resulta más académica que práctica, sobre todo, si se tiene presente que la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza –[artículo 54.2.d\)](#) ET– sirve de soporte jurídico a la totalidad de los incumplimientos contractuales que puedan ser imputados al trabajador<sup>13)</sup>. Sin embargo, y desde un punto de vista profesional, la lista del precitado artículo sirve de orientación, presentando, además, el valor instructivo de manifestar causas concretas que se aproximan mucho más que la causa genérica –del [artículo 54.1](#) ET– a los comportamientos humanos reales<sup>14)</sup>.

Tal es el caso que la propia jurisprudencia no tiene reparos en reconocer expresamente tal generalidad expansiva. Es evidente que, de un lado, el [artículo 54.1](#) ET ofrece un concepto legal de causa justa

articulado sobre un incumplimiento de los deberes contractuales del trabajador con las características calificadoras de gravedad y culpabilidad. Y, de otro lado, el [artículo 54.2](#) ET establece un catálogo de comportamientos que se entenderán como infracciones motivadoras de despido, que, si bien parece ser tasado o cerrado, el comportamiento que engloba este apartado abarca conductas con amplitud suficiente para albergar actuaciones muy diversas y variables. La consecuencia es que cualquier incumplimiento grave y culpable del trabajador tendrá subsunción en algún supuesto del [artículo 54.2](#) ET dada –de acuerdo con la jurisprudencia– *“la generalidad y amplitud con que están redactados algunos de ellos y permeabilidad de unos para con los otros, sin que la regulación complementaria convencional pueda contradecir en su esencia, desvirtuar, los tipos legales del [ET](#), ya que las normas sectoriales no pueden desconocer los efectos disciplinarios regulados en el [ET](#). De este modo, en ningún caso, cualesquiera que fueren las deficiencias del sector concreto de que se trate, no se bloquea la facultad disciplinaria empresarial, haciendo siempre posible y necesaria”, en caso de despido, “la subsunción de la conducta del trabajador en el [artículo 54](#) ET, de aplicación preferente también a normas sectoriales<sup>15)</sup>”.*

Por lo demás, un listado definitivo de causas justas disciplinarias sería una tarea abrumadora y altamente



desaconsejable. Para alcanzar algún nivel mayor de concreción sobre estas pautas creemos que son los convenios colectivos y no las leyes los instrumentos más pertinentes. Pero ni la falta de apreciación en convenio colectivo convierte en no sancionable un incumplimiento laboral grave y culpable, ni la tipificación por esos mismos convenios de comportamientos sancionables con despido pueden obviar la exigencia legal de que en ellas concurren las notas de gravedad y culpabilidad del incumplimiento laboral, características necesarias de la causa o fundamento real que verdaderamente sustentará el despido disciplinario [16](#)).

Esta compleja situación legal constituida por causas genéricas del despido disciplinario – [artículo 54.2 ET](#)– cuyos elementos no quedan todo lo convenientemente definidos y delimitados, añadiendo una insuficiente y fraccionada concreción de los parámetros de gravedad y culpabilidad del [artículo 54.1 ET](#), y con una interacción imperfecta entre ley y convenio colectivo, reúne los requisitos necesarios para que las resoluciones judiciales en esta materia sean vitales, cuantiosas y fundamentales.

Gravedad y culpabilidad son dos conceptos jurídicos totalmente diferentes. Mientras que la gravedad hace mención al grado en el que el trabajador ha transgredido una obligación laboral y a la repercusión misma de la obligación infringida, la culpabilidad se funda en la recriminación que, atendidas las circunstancias que afectan subjetivamente al

trabajador, merece aquella infracción. La culpabilidad se convierte en nota esencial definitoria del despido disciplinario porque sin ella la causa disciplinaria sería solo objetiva<sup>17</sup>).

Se trata de dos conceptos jurídicos totalmente diferenciados entre sí pero que deben de afluir conjuntamente para desembocar en un despido procedente<sup>18</sup>), por lo que el juez que instruye un despido disciplinario ha de efectuar dos juicios independientes: el juicio de gravedad y el juicio de culpabilidad. En ocasiones, ambos elementos – gravedad y culpabilidad– se entremezclan, de modo que un incumplimiento resulta tanto más grave cuanto más elevada es la culpabilidad del trabajador<sup>19</sup>).

Pero el control judicial de los despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos. Esta idea es correcta tanto para el control judicial de los despidos disciplinarios cuanto para los despidos por causas colectivas y por causas objetivas<sup>20</sup>). En suma, corresponderá al juez – [artículo 117](#) de la Constitución Española– verificar la existencia de la prueba de la causa alegada. Pero una vez acreditada la causa aducida deberá formular un inevitable juicio de razonabilidad –de culpabilidad y gravedad–, más cuando se utilizan conceptos jurídicos indeterminados<sup>21</sup>), cuyo alcance y contenido jurídico es incierto en su formulación normativa y aplicación práctica<sup>22</sup>). Conceptos con textura abierta reclaman un amplio margen de discrecionalidad que no debe alcanzar nunca a puros juicios de oportunidad<sup>23</sup>).

Es el propio [artículo 54](#) ET quien otorga pinceladas sobre la gravedad y la culpabilidad. La ponderación de la gravedad se fundamenta en diversos criterios: el primero se refiere a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española y que constituye el bien jurídico de mayor valor por lo que su menoscabo se manifiesta de por sí grave; pero al mismo tiempo la ponderación de la gravedad se basa en un segundo criterio conjunto referido a la intensidad de la lesión producida. En la difícil tarea de graduar la intensidad de la lesión debemos de tener en cuenta eventualidades de naturaleza heterogénea como el daño económico desencadenado por la conducta del trabajador, el daño a valores morales, la categoría profesional del trabajador, la existencia de advertencias empresariales previas o el grado de tolerancia en la empresa, entre otras circunstancias[24](#)).

En la culpabilidad se exige, con carácter general, imputabilidad de la conducta al trabajador, aunque no sea en concepto de autoría *stricto sensu*. Pero la culpabilidad también requiere voluntariedad o consciencia en la acción u omisión del incumplimiento o desobediencia laboral[25](#)). En otros términos, que en la actuación del incumplimiento contractual haya existido intención como expresión sinónima de dolo o de imprudencia en cuanto equivalente a negligencia o carencia de la debida atención y cuidado en la actividad objeto de crítica[26](#)); pero, además, la acción objeto de reproche no debe encontrar justificación alguna[27](#)). La voluntariedad o intencionalidad es el

requisito que mayores dificultades prácticas plantea en el ejercicio judicial porque sus eventualidades pueden ser de dos tipos: de índole objetiva, extrínsecas al trabajador; y de carácter puramente subjetiva, intrínsecas a su persona. En las de índole objetiva ha de tenerse presente los supuestos de fuerza mayor u otras circunstancias que tienen que ver con la ocupación empresarial y laboral que pueda ejercer presión externa sobre la voluntad del trabajador. En las de índole subjetiva ha de tenerse en cuenta los trastornos psicológicos volitivos y demás elementos del supuesto de hecho. Por supuesto la culpabilidad o la falta de culpabilidad admite grados<sup>28</sup>).

La concurrencia de un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador no acarrea la extinción del contrato de trabajo automáticamente, sino que sólo confiere al empresario la facultad de proceder a extinguir la relación laboral; condición de la que puede, o no, hacer uso<sup>29</sup>). En otros términos, producido el incumplimiento contractual del trabajador surge la potestad o el derecho a despedir del empresario, de modo que, no utilizado, aquel incumplimiento deviene ineficaz<sup>30</sup>). Además, el examen de la gravedad y de la culpabilidad del incumplimiento contractual del trabajador queda englobada en la denominada doctrina gradualista o de la proporcionalidad entre el hecho, la persona y la sanción<sup>31</sup>).

Una vez hemos situado y comentado las principales características del despido disciplinario creemos conveniente desarrollar la causa justa disciplinaria del

apartado f) del [artículo 54.2 ET](#), que considera incumplimiento contractual del trabajador a efectos de su despido, “*la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo*”.

---

12

ALONSO OLEA, M.: “Introducción general al despido y a sus causas”, en ALONSO OLEA, M. *et al: Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad de Complutense, 1996, p. 5.

13

GÓMEZ GORDILLO, R.: “Aspectos generales del Despido Disciplinario”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 39.

14

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en MONTROYA MELGAR, A. (Coord.), MARTÍN VALVERDE, A. (Coord.) y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (Coord.) *et al: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1990, p. 528.

15

Por ejemplo, [STSJ Galicia 14 de octubre de 2002 \[AS 2002, 3806\]](#).

16

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 113.

17

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *La causalidad del despido disciplinario*, Navarra, Thomson Reuters, 2009, p. 94.

18

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2012, p. 29.

19

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 118.

20

GUINDO MORALES, S.: “Despido por circunstancias objetivas: garantías formales y procedimentales (pagaré como instrumento variable para el abono de la indemnización: [STS 536/2016, 21 de junio](#) (RJ 2016, 3597))”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016, pp. 187 y ss.

21

*Vid.* ENGISCH, K.: *Introducción al pensamiento jurídico*, traducción de GARZÓN VALDÉS, E., presentación de GARCÍA SAN MIGUEL, L., edición al cuidado de MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2001, pp. 127 y ss.

22

ENGISCH, K.: *La idea de concreción en el derecho y en la ciencia jurídica actuales*; estudio preliminar, epílogo y traducción de GIL CREMADES, J. J., edición al cuidado de MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2004, pp. 119 y ss.

23

MONEREO PÉREZ, J. L.: “El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014, p. 163.

24

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, p. 891.

25

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “La noción de incumplimiento contractual grave y culpable en la jurisprudencia”, en GIL Y GIL, J. L. (Coord.) y DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) *et al: El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pp. 118 y 119.

26

[STS 25 de octubre de 1984 \[RJ 1984, 5331\]](#).

27

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “La noción de incumplimiento contractual grave y culpable en la jurisprudencia”, en GIL Y GIL, J. L. (Coord.) y DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) *et al: El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pp. 118 y 119.

28

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 121.

29

MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1999, p. 13.

30

BLASCO SEGURA, B.: “El despido disciplinario en la nueva normativa laboral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 5, 1981, p. 40.

31

*Vid.* BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: “La teoría de la gravedad y culpabilidad en el despido disciplinario. Las cláusulas de blindaje en la relación laboral común”, en *Aranzadi Social: Revista doctrinal*, núm. 18, 2010, p. 47.

### III. CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LA EMBRIAGUEZ HABITUAL Y DE LA TOXICOMANÍA EN EL TRABAJO

El fundamento de la causa del despido disciplinario recogida en el apartado f) del [artículo 54.2 ET](#) no debe ampararse en la recriminación que conforme ciertos códigos éticos pueden merecer el alcohólico o el toxicómano. El bien jurídico que se tutela en este apartado no es la moral, ni las buenas costumbres, sino la empresa en cuanto estructura organizada de trabajo. La repercusión negativa en el trabajo es el componente clave para la comprensión y



entendimiento de esta causa justa de despido. Se manifiesta cómo esta causa concreta guarda una relación indirecta con el comportamiento del trabajador y directa con las consecuencias que tenga esta desobediencia en el ámbito laboral u ocupacional<sup>32</sup>). Este es el supuesto más claro de la interdependencia de la vida privada y profesional del trabajador, debiéndose delimitar con meticulosa escrupulosidad a fin de evitar inadmisibles injerencias en la intimidad de la persona<sup>33</sup>).

La embriaguez habitual constituye causa justa de despido disciplinario en nuestro ordenamiento jurídico laboral desde la [Ley de 6 de noviembre de 1941](#) por la que se modificaba el [artículo 89](#) de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, pasando sin ninguna modificación a la [Ley de Contrato de Trabajo del año 1944](#). El [Estatuto de los Trabajadores de 1980](#), al regularla en el [artículo 54.2.f\)](#), introduce algunas novedades al ampliar y completar la formulación de esta causa a través de dos elementos: por un lado, incorpora junto al tradicional concepto de embriaguez, la noción de toxicomanía como consecuencia de la relevancia social y jurídica que este fenómeno había alcanzado en nuestros días; y, por otro lado, exige expresamente que la embriaguez o toxicomanía repercutan negativamente en el trabajo, de modo que en cualquier otro caso, dichas conductas devienen irrelevantes –nótese la mayor concreción de este

incumplimiento frente a la mayoría de los regulados en el [artículo 54 ET](#)[34](#)—.

El dato de la repercusión negativa en el trabajo se convierte en elemento clave tanto en la embriaguez habitual como en la toxicomanía: el hecho de consumir drogas o alcohol fuera del lugar de trabajo, de entrada, debe considerarse irrelevante para la empresa y, por lo tanto, no debe dar lugar al despido. Nos encontramos ante conductas privadas que no deben tener trascendencia a nivel laboral cuando no supongan una repercusión negativa en el trabajo[35](#)). Pero esta causa de despido disciplinario conecta con otras también previstas en el [artículo 54 ET](#). Ocurre con la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza[36](#)), al poder considerarse a la embriaguez habitual y a la toxicomanía como modalidades de transgresión de la buena fe contractual[37](#)) y del deber de diligencia[38](#)); o calificarse también “*como un defecto de conducta o como una infracción de deberes conexos con el de disciplina en el trabajo*”, considerándose, en alguna ocasión, “*como un defecto de conducta derivado de la conculcación de los mínimos deberes de convivencia y comportamiento decoroso dentro de la empresa que obligan a los trabajadores a la no realización de conductas molestas o inadecuadas en el ámbito laboral*[39](#))”. A consecuencia de la embriaguez habitual o la toxicomanía, es normal que el trabajador incurra en otros tipos de incumplimientos como las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros

de trabajo, faltas de asistencia, impuntualidad al trabajo, disminución del rendimiento o –la ya mencionada– buena fe contractual<sup>40</sup>).

Hay ocasiones en las que el empresario, en virtud de una serie de elementos que desincentivan la utilización del apartado f) del [artículo 54.2 ET](#), prefiere utilizar otra de las causas justas de las establecidas en el citado precepto<sup>41</sup>): v.gr. por la indeterminación del artículo en cuanto a los elementos requeridos –habitualidad para la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo tanto para la embriaguez como para la toxicomanía– siendo preceptivo demostrar el nexo común entre causa y efecto así como la necesidad de prueba de la habitualidad de la embriaguez en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo –lo que se sanciona es la embriaguez habitual y no beber de forma habitual al poder ser el trabajador alcohólico y no ir embriagado a trabajar–; también por la desconexión de la embriaguez habitual o toxicomanía con el requisito del incumplimiento grave y culpable del trabajador, dificultándose el análisis de la voluntariedad cuando nos encontramos ante una verdadera enfermedad en cualquiera de los dos supuestos; o por la complejidad y dificultad de la prueba en ambas circunstancias.

Adentrándonos en los conceptos teóricos, por embriaguez se entiende la turbación pasajera de las potencias, consecuencia del exceso con el que se ha bebido vino u otro licor<sup>42</sup>). La embriaguez es diferenciada del alcoholismo en cuanto esta última es

una enfermedad crónica. No quiere esto decir que el alcoholismo no quede comprendido en la causa del [artículo 54.2.f\)](#) ET, sea por la vía de subsumir el alcoholismo en la toxicomanía, sea en aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo<sup>43</sup>). La embriaguez no es el mero consumo de alcohol: lo fundamental para encontrarnos en esta causa justa de despido es la consecuencia de la acción de consumir alcohol, pero no el consumo en sí mismo.

Durante la vigencia de la [Ley de Contrato de Trabajo del año 1944](#), se planteó por la jurisprudencia el problema de resolver si la embriaguez a la que se refería el [artículo 77.h\)](#) de la precitada norma incluía también el alcoholismo. Hasta el año 1963 los tribunales defendieron que el alcoholismo era un supuesto del [artículo 89](#) de la Ley de Contrato de Trabajo, porque al ser una enfermedad reunía los requisitos de la suspensión del contrato de trabajo. Pero es a partir del año 1963 cuando el Tribunal Supremo cambia de doctrina jurisprudencial, manteniendo una postura opuesta y equiparando a efectos laborales embriaguez y alcoholismo<sup>44</sup>). Es claro que, en el lenguaje común, ambas expresiones se entienden diversas, otorgándose al alcoholismo un componente patológico. En efecto, si bien el alcoholismo no sería recogido en la legislación anterior –ni en el actual texto del [ET](#)– como causa de despido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo venía y viene equiparando dichos estados –pese a

conocerse el alcoholismo como enfermedad— a los fines de entender al trabajador incurso en la causa de despido aludida en una solución que, como hemos mencionado, tiene su arranque en una relevante sentencia de la Sala de lo Social<sup>45</sup>), la cual, resolviendo un recurso en interés de ley, vino a sentar una trascendental doctrina jurisprudencial en la materia al tiempo que supuso un importante punto de inflexión en el hasta entonces tratamiento del problema del alcoholismo a efectos de su consideración como causa justificativa del despido disciplinario del trabajador alcohólico.

Con anterioridad a la sentencia antes aludida se habían dictado otras resoluciones en las que se distinguían netamente ambas situaciones, embriaguez y alcoholismo, derivándose de dicha diferenciación, la notable consecuencia de que el alcoholismo entendido como enfermedad no justificaba el despido. Pero desde la citada sentencia hasta hoy, tal solución resulta rechazable de modo que embriaguez habitual y alcoholismo se convierten —entonces— en un mismo comportamiento merecedor de la resolución contractual por incumplimiento. Equiparación jurídico-laboral de ambas circunstancias que responde a las razones que la propia sentencia del Tribunal Supremo antes citada expone en los términos siguientes: *“si bien 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 la*

*resolución justificada de un contrato de trabajo, ya que los dos implican perturbaciones sensibles en la producción. Aun admitiendo que el alcoholismo crónico sea una enfermedad, lo que no puede ponerse en duda es que su origen obedece siempre a la ingestión prolongada en el tiempo de bebidas etílicas, causa imputable a quien la sufra, y que por eso mismo no puede ampararse en ella para conseguir que se declare injustificado el despido*[46\)](#)”. De este modo, el ámbito de la embriaguez no queda reducido al supuesto establecido en la ley, sino que la doctrina jurisprudencial lo ha extendido a la enfermedad del alcoholismo al entenderse que el comportamiento del trabajador hasta contraer la enfermedad es voluntario. Además, ha de tenerse también en cuenta la disminución del rendimiento que dicha situación provoca[47\)](#).

La averiguación de la embriaguez del trabajador no pasa por controles de alcoholemia, pero sí por los signos visibles, externos y aparentes del sujeto que llega ebrio a trabajar[48\)](#). Se exige una persistencia, un cierto arraigo en la vida del individuo; en otros términos, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate[49\)](#). El [artículo 54.2.f\)](#) ET no está sancionando la conducta de beber o consumir alcohol de modo habitual sino la embriaguez usual y común; o lo que es lo mismo, embriagarse asiduamente. En nuestro derecho positivo no se tipifica la noción de habitualidad a través de la fijación de un número de veces en las que se realiza el hecho de consumir alcohol[50\)](#), sino que es suficiente con una efectiva

constatación de la asiduidad en la embriaguez<sup>51</sup>). La embriaguez debe manifestar una costumbre o hábito en el comportamiento del trabajador, una práctica adquirida por la reiteración de actos de la misma especie. Lo sancionado no es beber de forma habitual sino la embriaguez habitual –turbación pasajera de las potencias– siendo evidente que esta expresión equivale al hecho de embriagarse con frecuencia<sup>52</sup>). La habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo; es decir, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares<sup>53</sup>).

Al no estipularse el número de ocasiones en que ha de manifestarse la embriaguez para poder considerarse habitual, la jurisprudencia viene atendiendo a una serie de pautas<sup>54</sup>): a) una actuación aislada del trabajador no es causa de despido por embriaguez habitual (quizás sí pueda despedirse por otra causa)<sup>55</sup>); b) tampoco denota habitualidad concurrir dos veces embriagado al trabajo; aunque uno de los modos más frecuentes de manifestarse la habitualidad de la embriaguez como causa de despido está en el hecho de reincidir en este comportamiento después de que el trabajador haya sido advertido de las consecuencias que pudieran derivarse de dicha actuación<sup>56</sup>).

Por toxicomanía se entiende el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones que suprimen el dolor<sup>57</sup>). Entre tales sustancias, los tribunales vienen incluyendo todo tipo de drogas, sin

que resulte significativo, a efectos legales, la diferencia entre drogas blandas y drogas duras, y sin que los tribunales<sup>58)</sup>, se detengan “*en la determinación o examen del tipo de droga a la que el trabajador es adicto*<sup>59)</sup>”. De este modo, la toxicomanía presupone de por sí la habitualidad<sup>60)</sup>. La toxicomanía es consustancial<sup>61)</sup>. Razón por la que, si se carece de esa habitualidad, no es conducta tipificada en la causa del [artículo 54.2.f\)](#) ET, siendo improcedente el despido fundamentado por el hecho de haber fumado hachís un solo día en el lugar de trabajo<sup>62)</sup>. Si lo único que se declara probado es que el trabajador despedido fumaba hachís “*de forma aislada y esporádica por la tarde y al finalizar la jornada laboral*”, resulta que falta el elemento de que el trabajador sea toxicómano<sup>63)</sup>.

Pero conviene tener en cuenta que, al igual que la habitualidad en la embriaguez, en la toxicomanía existen sentencias en las que el mero hecho de provocar una situación de peligro en el trabajo por haber ingerido droga podría ser causa justa de despido disciplinario, aunque el trabajador no fuera toxicómano<sup>64)</sup>. El consumo de drogas habitual pero no dependiente parece que no encaja en el término toxicomanía pues se refiere a comportamientos que médicamente pueden definirse como hábitos patológicos: por tanto, si el consumo es esporádico el despido se declara improcedente; pero si tiene lugar en varias ocasiones, en unos casos se analizará la repercusión negativa que tiene en el trabajo y, en



otros, si las circunstancias pueden considerarse suficiente para proceder al despido del trabajador<sup>65</sup>).

---

32

TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “El despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014, p. 71.

33

CARRO IGELMO, A. J.: *El despido disciplinario*, Barcelona, Bosch, 1984, p. 189.

34

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y SASTRE IBARRECHE, R.: “ [Artículo 54](#). Despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1998, p. 662. SASTRE IBARRECHE, R.: “ [Artículo 54](#). Despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) *et al: El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 2012, p. 771.

35

[STSJ Castilla-La Mancha 7 de junio de 2001 \[AS 2001, 2638\]](#).

36

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J. (Dirs.) *et al: Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2019, pp. 74 y ss. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Embriaguez habitual y toxicomanía”, en AA. VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, ACARL, 1992, p. 302.

37

STSJ Canarias/Tenerife 4 de octubre de 2001 [\[AS 2001, 4644\]](#), [STSJ Galicia 22 de enero de 2015 \[JUR 2015, 53959\]](#), STSJ Galicia 25 de febrero de 2016 [\[JUR 2016, 60799\]](#), [STSJ Comunidad Valenciana 10 de septiembre de 2015 \[JUR 2015, 278581\]](#), STSJ Cataluña 17 de octubre de 2018 [\[JUR 2018, 317650\]](#), [STSJ Cataluña 26 de octubre de 2018 \[JUR 2019, 11180\]](#), STSJ Cantabria 19 de diciembre de 2018 [\[JUR 2019, 13540\]](#), [STSJ Cataluña 4 de diciembre de 2015 \[JUR 2016, 19233\]](#), STSJ Cataluña 26 de octubre de 2018 [\[JUR 2018, 317081\]](#), [STSJ Andalucía/Granada 2 de diciembre de 2015 \[JUR 2016, 51713\]](#), STSJ Murcia 22 de febrero de 2016 [\[JUR 2016, 54602\]](#), [STSJ Andalucía/Sevilla 18 de junio de 2015 \[JUR 2015, 213609\]](#), STSJ Madrid 21 de noviembre de 2018 [\[JUR 2019, 15842\]](#), [STSJ Andalucía/Málaga 18 de julio de 2018 \[JUR 2018, 255886\]](#).

38

[STSJ Madrid 11 de julio de 2001 \[AS 2001, 3862\]](#).

39

[STSJ Andalucía/Málaga 9 de junio de 2000 \[AS 2000, 3501\]](#) y STSJ Asturias 9 de julio de 2004 [\[AS 2004, 2539\]](#).

40

[STSJ Madrid 30 de mayo de 2018 \[JUR 2018, 219275\]](#).

41

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, pp. 133 y 134.

42

Según diccionario de la Real Academia Española (RAE).

43

[STS 3 de junio de 1963 \[RJ 1963, 2655\]](#) recogida en la STSJ Extremadura 2 de julio de 1996 [\[AS 1996, 2732\]](#).

44

Para mayor abundamiento, *vid.* CARRO IGELMO, A. J.: *El despido disciplinario*, Barcelona, Bosch, 1984, pp. 196 y 197.

45

[STS 3 de junio de 1963 \[RJ 1963, 2655\]](#) recogida en la STSJ Extremadura 2 de julio de 1996 [\[AS 1996, 2732\]](#).

46

[STSJ Extremadura 2 de julio de 1996 \[AS 1996, 2732\]](#) en referencia a la STS 3 de junio de 1963 [\[RJ 1963, 2655\]](#).

47

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 1997, pp. 225 y 226.

48

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 216.

49

ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.) *et al: Colección Todo. Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Wolters Kluwer, 2010, p. 268.

50

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 136.

51

TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Despido: comentarios, jurisprudencia, formularios*, Pamplona, Dapp, 2010, p. 157.

52

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2012, p. 47.

53

[STS 4 de febrero de 1984 \[RJ 1984, 831\]](#). También STSJ Canarias/Tenerife 11 de noviembre de 2016 [\[JUR 2017, 222666\]](#).

54

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, p. 958. Para un largo elenco de supuestos jurisprudenciales en los que concurren o no la habitualidad: CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J. (Dir.) *et al: Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2019, pp. 48 y ss.

55

[STSJ País Vasco 26 de octubre de 2004 \[AS 2004, 3585\]](#).

56

[STSJ Cataluña 15 de enero de 2018 \[JUR 2018, 93173\]](#) y  
STSJ Cantabria 21 de enero de 2004 [\[JUR 2004, 80446\]](#).

57

Según diccionario de la Real Academia Española (RAE).

58

[STSJ Cantabria 7 de diciembre de 1999 \[AS 1999, 4450\]](#).

59

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 216.

60

STSJ Canarias/Tenerife 11 de noviembre de 2016 [\[JUR 2017, 222666\]](#).

61

STJS Castilla y León, Valladolid, 12 de julio de 2019 [\[JUR 2019, 233168\]](#).

62

[STSJ Andalucía/Sevilla 10 de enero de 2007 \[JUR 2007, 116616\]](#).

63

[STSJ Cataluña 27 de junio de 2003 \[AS 2003, 2284\]](#).

64

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, p. 961.

65

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 1997, p. 229.

#### **IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA: ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJO DESEMPEÑADO**

La habitualidad no se exige por nuestros tribunales cuando la repercusión negativa en el trabajo es de tal trascendencia que resulta inalcanzable que el trabajador pueda continuar ejerciendo sus funciones en la empresa.

Por tanto, esta exigencia de habitualidad se suaviza en supuestos en los que los trabajadores desempeñan ocupaciones que pueden implicar daño a terceras

personas: en estos casos se justifica la máxima sanción disciplinaria, aunque la embriaguez haya incurrido una sola vez<sup>66</sup>).

Ocurre con los casos de pilotos de líneas aéreas, los conductores de vehículos de servicios públicos o privados (v.gr. conductor de funeraria<sup>67</sup>), o los transportistas, donde las consecuencias negativas de la embriaguez o toxicomanía pueden repercutir en terceros implicados<sup>68</sup>). Al hilo de lo anterior, la jurisprudencia establece que, en el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes<sup>69</sup>). También ocurre con empleados que poseen una especial responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, afectando a la salud y/o seguridad suya, de sus compañeros o terceras personas –como el personal sanitario–. A los supuestos anteriores también han de añadirse aquellos en los que queda cuestionada la imagen de la empresa –trabajador que profesa su trabajo ante el público–. Y supuestos en los que el trabajador desempeña funciones de autoridad –como vigilante de seguridad donde los tribunales suavizan el requisito de la habitualidad al ser un trabajador que desempeña un servicio uniformado y portando armas por lo que el encontrarse en estado de embriaguez es un agravante mayor que en el resto de profesiones–<sup>70</sup>).

Desempeñar funciones de conducción de vehículos en estado de embriaguez tiene consecuencias

peligrosas: la doctrina jurisprudencial se posiciona en el sentido de destacar que estas ocupaciones obligan –tanto por razones de seguridad como de elemental evitación de daños– a llevar a sus más amplios extremos la exigibilidad de los deberes de buena fe, probidad, lealtad y diligencia que recogen los [artículos 5.a\)](#) y [20.2](#) ET, en relación con el [artículo 1104](#) del [Código Civil](#), de forma tal que “*si dichas reglas se omiten o quebrantan por el trabajador, ha de tenersele por incurso en el ilícito laboral para el que el legislador faculta al empresario a sancionar con despido*[71\)](#)”. A estos trabajadores se les exige un deber absoluto de abstinencia alcohólica o de consumo de cualquier tipo de estupefaciente al poner en peligro a terceras personas o a la propia carga que transportan[72\)](#). Con estas declaraciones podemos concluir que la habitualidad en el estado de embriaguez no es exigible –como regla general– cuando se trata de conductor de cualquier medio de transporte[73\)](#). En estos casos, la extinción de la relación laboral entre el trabajador y empresario puede sostenerse, bien por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza –al haberse vulnerado el deber de abstinencia alcohólica o de consumo de drogas–, bien porque la repercusión negativa en el trabajo sea de tal importancia que con una sola vez puede ser suficiente para alegar el [apartado f\) del artículo 54](#) –embriaguez habitual o toxicomanía–. Para el primero de los casos –vulneración del deber de abstinencia alcohólica– es



indiferente el grado de alcohol consumido. Para el caso de embriaguez o toxicomanía en el desempeño del trabajo se han de superar los límites permitidos de alcoholemia<sup>74</sup>), sin ser éste un elemento decisivo, pues debe tenerse en cuenta la repercusión negativa para la empresa.

Por otro lado, es importante que el trabajador haya sido prevenido o sancionado anteriormente por el empresario en cualquiera de las modalidades verbales o escritas<sup>75</sup>): si el trabajador que desarrolla funciones de conducción no ha sido sancionado, ni advertido por el empresario, ni condenado en vía penal, el despido podrá ser declarado improcedente<sup>76</sup>): *“resulta discutible el hecho de que el trabajador estuviese embriagado por dar en un control rutinario de alcoholemia, no motivado por deficiencias en la conducción, una tasa ligeramente superior a la legalmente permitida, ni tampoco puede entenderse que su conducta pusiera en peligro la circulación, ya que el mismo únicamente ha sido sancionado en vía administrativa”,* sin que exista *“propuesta de retirada temporal de su permiso de conducción, por lo que su conducta no constituye la infracción muy grave antes reseñada consistente en la imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidentes o peligro de avería a la maquinaria, vehículo o instalaciones”*. Además, *“no consta que haya sido sancionado en ninguna ocasión anterior, ni haya incumplido su contrato de trabajo en los veinticinco años de relación laboral con la empresa, por lo que siendo reprobables los hechos que le son imputados*

*no llegan a constituir ninguna de las causas justas de despido disciplinario*[77](#)”.

Esta línea interpretativa de no exigencia de habitualidad puede dejar sin contenido la exigencia legal al requerirse la habitualidad dependiendo del tipo de trabajo desarrollado. Para que la embriaguez o toxicomanía pueda ser causa justa de despido, deben cumplirse los dos requisitos exigidos por la ley: habitualidad y repercusión negativa en el trabajo[78](#)). El hecho de que el trabajador se presente en estado de embriaguez o embriagarse durante su jornada, de forma esporádica, no cumple con el requisito de la habitualidad exigido por el apartado f) del [artículo 54.2 ET](#)[79](#)): quizás por ello, cuando se trata de un hecho aislado, lo más adecuado sea que dicha conducta quede encuadrada en el apartado d) del citado precepto, como una forma de transgresión de la buena fe contractual[80](#)), en cuanto que el trabajador *“faltó al deber de fidelidad con su empresario, ya que debía de acudir al trabajo, en perfectas condiciones físicas y psíquicas de realizarlo, lo contrario supone quebrantar el deber laboral básico recogido en el artículo 5.a) ET*[81](#)”.

En la negociación colectiva, la exigencia legal de habitualidad de la embriaguez implica que, aunque el convenio colectivo juzgue como falta muy grave susceptible de ser sancionada con despido la simple embriaguez, no cabría estimarla si no se diera aquella nota característica de habitualidad. Cuando existe una expresa tipificación de faltas y sanciones en el

convenio colectivo, la calificación de las sanciones – incluido el despido– ha de atenerse a la misma, salvo que se estableciesen normas punitivas más desfavorables que las que resultarían de la aplicación del [artículo 54 ET](#) [82](#)). De este modo, resultaría que una simple embriaguez no podría ser sancionada con despido disciplinario en ninguno de los casos. Sin embargo, la jurisprudencia ha puesto de relieve cómo –en algunos casos– se ha apaciguado el requisito de la habitualidad con objeto de considerar este incumplimiento como una situación de peligro potencial que acompaña a la actividad del trabajador embriagado, de modo que los estados de embriaguez y toxicomanía van a operar con más severidad para determinadas profesiones –v.gr. en el transporte público– [83](#)): lo que se ha denominado por la doctrina como “debilitamiento del requisito de habitualidad [84](#)”. La postura se ha generalizado, pues la razón última que justifica el que la embriaguez y la toxicomanía se configuren como causas de despido es la repercusión negativa que tales situaciones tienen sobre la específica y concreta actividad laboral que se desempeña, siendo así que, en determinadas situaciones, lo que se reprocha al trabajador es el propio quebranto que la actuación negligente ocasiona en la confianza depositada en él por el empresario [85](#)). En definitiva, en los supuestos de actividad productiva peligrosa en función de tipo de actividad realizada [86](#)), las normas sectoriales pueden prever la existencia de falta muy grave la simple embriaguez, sin exigencia de requerir su habitualidad en la medida en que se

constate que tal embriaguez damnifica como riesgo patente a la prevención de accidentes<sup>87)</sup>.

Encontramos otras ocasiones en la que no se cuestiona la codificación del convenio colectivo que considera falta extremadamente grave sancionable con despido la simple embriaguez dado el contacto directo con el público que la actividad del trabajador exige<sup>88)</sup>: *“el presupuesto fáctico de la sanción de despido se encuentra expresamente regulado en los artículos [39](#) y [40](#) del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, donde la situación de embriaguez tiene un tratamiento más estricto dado el necesario contacto directo con el público<sup>89)</sup>”*. O bien existen ocasiones en las que una aislada situación de embriaguez se considera causa justa de despido, pero no por la vía del [artículo 54.2.f\)](#) ET sino por reconducirla a otros supuestos de este mismo precepto, específicamente, el relativo a la transgresión de la buena fe contractual. Ocurre en casos en los que el trabajador ha exhibido un grado peligroso de riesgo o cuando el embriagado se encuentra en estrecho contacto con los clientes: *“no concurre la nota de habitualidad”* siendo *“posible la subsunción de la conducta desplegada en el supuesto de hecho contemplado en el [artículo 54.2.d\)](#) ET, como constitutiva de transgresión de la buena fe contractual, y justificativa del despido acordado<sup>90)</sup>”*. No obstante, algunos tribunales son reticentes a admitir la situación de riesgo o peligro y, por ende, la posibilidad de despedir al trabajador: ocurre en

el catálogo de faltas laborales de un determinado convenio colectivo que *“contempla como falta meramente grave, y no muy grave, la embriaguez no habitual cuando constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Guste o no, los interlocutores sociales que pactaron ese texto rebajaron al nivel de falta grave, no susceptible de ser sancionada con despido, la conducta consistente en embriaguez generadora de riesgo”*, de tal forma que la empresa *“solamente podría imponer al trabajador una suspensión de empleo y sueldo”* aunque el hecho constitutivo de sanción fuera *“la conducción bajo el efecto de bebidas alcohólicas del vehículo de la empresa, poniendo en riesgo la vida e integridad física propia y la de los pasajeros<sup>91)</sup>”*.

En suma, los convenios colectivos contemplan dentro del régimen sancionador de la empresa, la embriaguez habitual o toxicomanía, bien como faltas graves –no sancionables con el despido– o como faltas muy graves –con posibilidad de sancionarse con despido–. Como regla general, los convenios colectivos suelen ratificar lo establecido en el [ET](#), o en su defecto, no establecer nada sobre esta causa justa de despido –siendo de aplicación el apartado f) del [artículo 54.2](#) ET–. Pero existen supuestos en donde las exigencias preceptuadas en el convenio van más allá de las establecidas en la ley: en estos casos, es doctrina jurisprudencial consolidada la que establece que el [artículo 54.2.f\)](#) ET es un mínimo

de derecho necesario, sin que sea posible que el convenio colectivo requiera mayores exigencias, pues estaría contraviniendo a la propia [Constitución Española](#) – [artículo 9.3–92](#)). Sin embargo, existen determinados casos en los que la jurisprudencia ha considerado lícita la regulación convencional en base a la singularidad y especialidad de determinados sectores: *“nadie puede dudar de la mayor trascendencia que existe entre una embriaguez en un conductor de un vehículo, camión, autobús”* que la misma situación en un *“vendedor, oficial administrativo”* o similares puestos de trabajo, siendo éste el motivo por el que *“los convenios colectivos que regulan los distintos sectores de trabajo productivo en su concreta especificidad”* deban *“adecuar las faltas y sanciones a la concreta realización de la prestación laboral93”*.

Conforme al anterior razonamiento, *“el convenio colectivo del sector de la seguridad privada”* establece como falta muy grave *“la embriaguez probada, vistiendo uniforme”*. Tal especificidad del convenio colectivo no contradice ni agrava el genérico incumplimiento del [artículo 54.2](#) ET, *“en cuanto que éste regula la embriaguez habitual, cuestión distinta de la regulada en el convenio colectivo”*. Es evidente que la actuación del trabajador *“acudiendo vestido con el correspondiente uniforme a su puesto de trabajo en estado de embriaguez”*, es perfectamente subsumible en el dictado del convenio colectivo y, por lo tanto, el empleado *“es responsable de haber cometido una*

*falta muy grave*” que se divide “*en tres apartados, correspondiendo al empresario el derecho de elección a imponer cualquiera de ellas, habiendo elegido la de la letra c)*” referida al “*despido*” aplicándose correctamente la “*normativa convencional*[94\)](#)”.

---

66

STSJ Canarias/Tenerife 4 de octubre de 2001 [\[AS 2001, 4644\]](#).

67

[STSJ Madrid 21 de noviembre de 2018 \[JUR 2019, 15842\]](#).

68

[STSJ Castilla y León/Valladolid 1 de octubre de 2018 \[JUR 2018, 299974\]](#).

69

[STSJ Castilla y León/Valladolid 6 de junio de 2019 \[JUR 2019, 201937\]](#), STSJ Murcia 16 de enero de 2019 [\[JUR 2019, 44703\]](#) y [STSJ Madrid 11 de abril de 2018 \[JUR 2018, 156991\]](#).

70

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 140.

71

[STSJ Cataluña 24 de octubre de 2000 \[JUR 2001, 11401\].](#)

72

[STSJ Cataluña 21 de marzo de 2016 \[JUR 2016, 121586\].](#)

73

[STSJ Madrid 5 de julio de 1994 \[AS 1994, 3136\].](#)

74

[STSJ Aragón 17 de junio de 2002 \[AS 1998, 2622\].](#)

75

[STSJ Asturias 3 de octubre de 2017 \[JUR 2017, 256841\].](#)

76

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, pp. 141 y 142.

77

[STSJ Cataluña 16 de abril de 2002 \[AS 2002, 1988\].](#)

78

[STSJ Baleares 12 de noviembre de 2012 \[JUR 2013, 7033\].](#)

79

[STSJ Baleares 4 de marzo de 2016 \[JUR 2016, 108410\].](#)

80



NORES TORRES, L. E.: “La embriaguez y la toxicomanía como causas de despido disciplinario”, en *Revista española de drogodependencias*, núm. 3 y 4, 2004, p. 281.

81

[STSJ Cataluña 5 de marzo de 1992 \[AS 1992,1680\].](#)

82

[STSJ Cantabria 17 de junio de 2004 \[AS 2004, 1903\].](#)

83

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, p. 959.

84

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J. (Dir.) *et al: Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2019, p. 56.

85

[STSJ Castilla-La Mancha 20 de enero de 2004 \[AS 2004, 67\].](#)

86

[STSJ Castilla-La Mancha 24 de febrero de 2012 \[JUR 2012, 87557\]](#) y [STSJ Comunidad Valenciana 5 de julio de 2012 \[JUR 2011, 338906\].](#)

87

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2012, p. 49.

88

ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.) *et al: Colección Todo. Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Wolters Kluwer, 2010, p. 269.

89

[STSJ Comunidad Valenciana 14 de septiembre de 2004 \[AS 2004, 3482\].](#)

90

[STSJ Castilla-La Mancha 20 de enero de 2004 \[AS 2004, 67\].](#)

91

[STSJ Cantabria 17 de junio de 2004 \[AS 2004, 1903\].](#)

92

[Auto TS 13 de octubre de 2009 \[JUR 2009, 467646\].](#) En el mismo sentido, STSJ Madrid 27 de enero de 1998 [\[AS 1998, 259\].](#)

93

[STSJ Cataluña 21 de marzo de 2000 \[AS 2000, 5537\].](#)

94

[STSJ Cataluña 21 de marzo de 2000 \[AS 2000, 5537\].](#)

## V. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL TRABAJO

La repercusión negativa en el trabajo es elemento decisivo de esta causa justa de despido, pues ni la embriaguez habitual, ni la toxicomanía del trabajador, son conductas que, por sí mismas, justifiquen el despido. Se trata de un requisito exigido por la vigente regulación –tanto en relación a la embriaguez como a la toxicomanía– que, sin embargo, no era exigido ni en la [Ley de 6 de noviembre de 1941](#) por la que se modificaba el [artículo 89](#) de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, ni la [Ley de Contrato de Trabajo del año 1944](#), ni en la [Ley 16/1976, de 8 de abril](#), de Relaciones Laborales, requiriéndose sólo que la embriaguez fuera habitual y presuponiéndose que la conducta de un trabajador que desempeñaba sus ocupaciones en estado de embriaguez automáticamente repercutía de forma negativa en el trabajo. Respecto a la toxicomanía, los textos anteriores no planteaban esta cuestión por ser una causa posterior de despido disciplinario.

El [artículo 54.2.f\)](#) ET se refiere a las causas de despido disciplinario como incumplimientos contractuales siempre que repercutan negativamente en el trabajo, consecuencia que se ha considerado como el fundamento último para que la embriaguez o toxicomanía se constituyan en justa causa de despido. Puede darse la casualidad de que la embriaguez, aun

siendo habitual, no repercute negativamente en el trabajo, por lo que no supondría causa justa de despido disciplinario. Por el contrario, puede darse la circunstancia de una embriaguez no habitual cuyas repercusiones en el trabajo sean tan negativas que justifique el despido en base a esta causa. En efecto, deducimos que la repercusión negativa en el trabajo es el elemento fundamental para determinar si existe o no justa causa de despido. Aunque, eso sí, en términos generales, ambos requisitos deberán ser exigidos<sup>95</sup>).

La influencia negativa del consumo de drogas o estupefacientes sobre la actividad de trabajo ha de ser real, no meramente hipotética, y materializarse de algún modo en perjuicio de la calidad del servicio que presta el trabajador o bien afectar al nivel de su rendimiento, siendo la repercusión negativa, elemento normativo imprescindible que supone, en definitiva, una prestación laboral deficiente y que entraña –más que el consumo de alcohol o de sustancias psicotrópicas en sí– la auténtica razón que faculta a resolver la relación de trabajo. En este sentido, se declara el despido disciplinario improcedente, aun cuando se demuestra que el trabajador “*se hallaba en el patio de carrillos del aeropuerto fumando cannabis en horario laboral*”, cuando no queda probado que “*ese comportamiento tuviera incidencia alguna en el desempeño de las tareas que realizaba en esa fecha. Tal circunstancia, manifestada en algún error, torpeza o mala práctica en la ejecución del trabajo, ni se le imputa ni, menos, aparece acreditada*<sup>96</sup>”.

La repercusión negativa en el trabajo, normalmente, estará acompañada de disminución del rendimiento<sup>97)</sup>, aumento de la siniestralidad<sup>98)</sup> o peligro para la salud o seguridad de terceros<sup>99)</sup>. Es más, puede incluirse el hecho de que ni el empresario, ni los compañeros de trabajo<sup>100)</sup>, tienen obligación alguna de soportar el estado de embriaguez o drogadicción de otro trabajador<sup>101)</sup>: la repercusión negativa de la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador puede exteriorizarse a través de las quejas que su conducta pueda provocar entre los propios compañeros<sup>102)</sup>. Reivindicaciones que pueden derivar no solo del bajo rendimiento del trabajador sino del peligro que puede suponer trabajar junto a él – probabilidad de aumentar el número de accidentes o lesiones para sí o para terceros<sup>103)</sup>– lo que genera malestar en la convivencia laboral<sup>104)</sup>.

Otro factor importante para la repercusión negativa en el trabajo es el referido a la “*imagen de la empresa*” o su “*buen nombre*”, sin que pueda invocarse su protección en abstracto<sup>105)</sup>, pues de ese modo se podría fácilmente castigar la embriaguez del trabajador fuera del trabajo y en su tiempo libre. Lógicamente, todo dependerá del tipo de trabajo desarrollado porque existen supuestos en los que claramente la conducta privada del trabajador puede causar graves perjuicios a la imagen de la empresa y en los que, por tanto, está justificada la alegación del buen nombre o prestigio de aquélla como modo de manifestación de la repercusión negativa de la embriaguez o toxicomanía en el trabajo. En cualquier

caso, queda también justificada la invocación del buen nombre o prestigio de la empresa cuando nos encontramos ante trabajadores de las llamadas “*empresas ideológicas*” que están obligados –en su vida privada– a seguir un determinado patrón o comportamiento en función de la ideología de la empresa para la que prestan sus servicios –“*piénsese, por ejemplo, en el trabajador de una liga antialcohol que en sus ratos libres se embriaga*”–[106](#)). También existe deterioro de la imagen de la empresa cuando la conducta observada “*manifiesta incumplimiento contractual, grave y culpable, pues no de otro modo puede ser calificada su actuación, realizada durante el vuelo, olvidando sus más elementales deberes con respecto a la empleadora, a la que perjudicó en su prestigio, así como con relación a los viajeros, a los que no proporcionó las atenciones obligadas, todo ello en circunstancias que exigen rigor máximo, por las implicaciones que tienen en un servicio de vuelo trasatlántico, en el que cualquier desvío puede afectar a su seguridad*[107](#)”.

Otro supuesto es el de las empresas de servicios en donde el trabajador tiene relación directa con los clientes[108](#)): la repercusión negativa del estado de embriaguez o toxicomanía por parte del trabajador puede derivar en pérdida de clientela[109](#)) o en un trato incorrecto hacia ellos[110](#)). En estos casos, las quejas y reclamaciones de los clientes sobre el estado del trabajador son decisivas para que el despido sea declarado procedente[111](#)). No obstante, es normal que la repercusión negativa en el trabajo se

reconduzca a la vulneración del deber de disciplina en la empresa con independencia del grado de repercusión que haya podido existir sobre el rendimiento: *“la embriaguez habitual o toxicomanía debe repercutir negativamente en el trabajo, repercusión que en muchos casos se manifiesta a través de una disminución del rendimiento. Sin embargo, 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 defecto 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 implicará una inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad en la actividad laboral, es decir, una conducta indisciplinada<sup>112)</sup>”*.

Cuestión importante es la referida a si la causa del apartado f) del [artículo 54.2 ET](#) –embriaguez habitual o toxicomanía– ha de producirse en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo. En este sentido, el catálogo de supuestos y las consecuencias que pueden derivarse del mismo son muy variados: que suceda en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral o que ocurra fuera del lugar de trabajo y de la jornada laboral. En cualquier caso, habrá que estarse al tipo de trabajo que desarrolla el empleado: en función de la actividad ejercida podrá el empleador

controlar dicha actuación y sancionarla con el despido –v.gr. deportista profesional en relación a las repercusiones en la imagen del club o entidad deportiva–; o que se produzca fuera del lugar de trabajo pero en horas de trabajo –por ejemplo, desplazamiento por acto de servicio–; o que se produzca en el lugar de trabajo pero fuera de las horas de trabajo al encontrarse el trabajador en el centro de trabajo por motivos ajenos a la prestación de servicio.

Todas las circunstancias anteriores han de ser tenidas en cuenta siendo indiferente el grado de alcoholemia del trabajador<sup>113</sup>), pues si el trabajador consumiera alcohol fuera de las horas de trabajo y centro de trabajo, nos encontraríamos ante una actuación dentro del ámbito privado, debiéndose proteger la intimidad del trabajador<sup>114</sup>). Los poderes de dirección y sanción del empresario no pueden ni deben vigilar la conducta extralaboral del empleado, a excepción de una serie de supuestos en los que tales poderes pueden ejercitarse más allá del ámbito de la empresa y de la jornada laboral. La regla general es que si la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador se produce fuera del horario de trabajo y del centro de trabajo no podrá ser controlada por el empresario ni por sus poderes de dirección<sup>115</sup>).

Pero hay que recordar que el incumplimiento contractual del trabajador no es la embriaguez habitual o toxicomanía en el ambiente privado del trabajador sino su trascendencia negativa en su ocupación laboral. Por tanto, la exigencia de consecuencias negativas en el trabajo no implica que tal embriaguez



o toxicomanía haya de constituirse dentro del horario de trabajo; puede ocurrir fuera del mismo pero con repercusiones negativas en el trabajo por los efectos que puedan derivarse de tales hábitos<sup>116</sup>): la causa de despido contenida en el [artículo 54.2.f](#)) ET, “*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>117</sup>*”. Si fuera de los horarios de trabajo estas prácticas no fuesen asiduas y no tuviesen efectos sobre su jornada laboral o la prestación de sus servicios, no tendría fundamento alguno para ser causa extintiva: no se estaría repercutiendo negativamente en sus compromisos<sup>118</sup>). Además, el incumplimiento contractual ha de ser grave, no bastando cualquier repercusión negativa en el trabajo. Se requiere que posea cierta trascendencia: “*lo esencial es que se trate de consecuencias de cierta entidad, gravedad o persistencia<sup>119</sup>*”.

96

[STSJ Baleares 22 de mayo de 2006 \[AS 2006, 1941\].](#)

97

STSJ Canarias/Tenerife 28 de abril de 2005 [\[JUR 2005, 128937\].](#)

98

[STSJ Murcia 9 de febrero de 2004 \[JUR 2004, 92206\].](#)

99

[STSJ Comunidad Valenciana 10 de mayo de 2000 \[JUR 2000, 292646\].](#)

100

[STSJ Murcia de 21 de febrero de 2018 \[JUR 2018, 109653\].](#)

101

[STSJ Comunidad Valenciana 17 de noviembre de 1999 \[AS 1999, 7489\].](#)

102

[STSJ Galicia 8 de noviembre de 2013 \[AS 2014, 100\]](#) y  
STSJ Madrid 25 de junio de 2018 [\[JUR 2018, 241419\].](#)

103

[STSJ Murcia 9 de febrero de 2004 \[JUR 2004, 92206\].](#)

104

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 1997, p. 236.

105

[STSJ Aragón 28 de marzo de 2018 \[JUR 2018, 141290\]](#) STSJ Comunidad Valenciana 30 de enero de 2014 [\[AS 2015, 1507\]](#) y [STSJ Andalucía/Granada 6 de julio de 2011 \[JUR 2011, 331357\]](#).

106

[STSJ Andalucía/Málaga 9 de junio de 2000 \[AS 2000, 3501\]](#).

107

[STS 26 de octubre de 1989 \[RJ 1989, 7443\]](#).

108

[STSJ Murcia 18 de mayo de 1992 \[AS 1992, 2416\]](#).

109

[STSJ Andalucía/Málaga 9 de junio de 2000 \[AS 2000, 3501\]](#).

110

[STSJ Asturias 3 de octubre de 2017 \[JUR 2017, 256841\]](#) y STSJ Comunidad Valenciana 2 de diciembre de 2014 [\[JUR 2015, 89134\]](#).

111

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 144.

112

[STSJ Asturias 9 de julio de 2004 \[AS 2004, 2539\]](#).

113

STSJ Canarias/Tenerife 4 de octubre de 2001 [\[AS 2001, 4644\]](#).

114

Sobre el lugar de consumo, CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J. (Dir.) *et al: Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2019, pp. 61 y ss.

115

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 145.

116

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, p. 961.

117

[STSJ Asturias 9 de julio de 2004 \[AS 2004, 2539\]](#).

118

TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “El despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014, p. 71.

119

[STSJ Cantabria 17 de junio de 2004 \[AS 2004, 1903\]](#).

## VI. VALORACIÓN DE LA GRAVEDAD Y CULPABILIDAD: HABITUALIDAD, REPERCUSIÓN NEGATIVA Y CONDUCTAS PATOLÓGICAS

Para que la conducta del apartado f) del [artículo 54.2](#) ET adquiera la relevancia pertinente –valoración de la gravedad– con la que constituir causa justa de despido deben reunirse dos requisitos: habitualidad y repercusión negativa en el trabajo. Requisitos –ambos– que deberán ser probados por el empleador al recaer la carga probatoria sobre él.

Con tal finalidad es importante que se haga referencia en la propia notificación del despido a la mayor información posible sobre tales circunstancias: *“debe tenerse en cuenta igualmente que la empresa ha de acreditar no sólo la circunstancia de embriaguez sino también la de habitualidad, elemento que tampoco resultaría debidamente justificado en la comunicación de cese, al faltar el elemento temporal necesario para que pudiera apreciarse el mantenimiento de la conducta durante un periodo de tiempo relevante a efectos sancionatorios. La falta de concreción de los hechos que resultan imputados al trabajador*

*imposibilita tanto la acreditación adecuada de los mismos como la oposición de aquel a la acción disciplinaria que se ejercita, determina que no pueda sino declararse la improcedencia del despido practicado*[120](#)”.

La habitualidad debe ir conectada a la embriaguez. Esta habitualidad podemos localizarla en los comportamientos de los trabajadores ebrios que reiteran su conducta durante un determinado período de tiempo continuado. Los tribunales se refieren a los términos de “*persistencia con intervalos normales más o menos regulares*[121](#)”; en consonancia, podemos relacionar la habitualidad cuando por espacios de varios años, “*en numerosas ocasiones, casi diarias*”, el empleado acudía a trabajar “*habiendo ingerido bebidas alcohólicas, lo que era apreciado por sus compañeros, y a lo largo de la jornada bebía vino de botellas que había en la nevera del centro de trabajo, quedando en estado de embriaguez*[122](#)”; o cuando en una relación laboral por un período de tiempo de tres meses se ha descubierto al trabajador en tres ocasiones en situación de embriaguez[123](#)). Por el contrario, no puede hablarse del requisito de habitualidad cuando nos encontramos ante “*dos episodios de embriaguez en un período de once meses y otro más de un año y medio antes*[124](#)”. En el caso de trabajadores que sufren de alcoholismo, la habitualidad debe también ir referida a episodios de embriaguez, por lo que, si un trabajador alcohólico expuesto a tratamiento aparece embriagado en escasas ocasiones en un largo período de tiempo, no

existe la habitualidad [125](#)). En suma, la habitualidad en trabajadores alcohólicos debe también ir referida a incidentes de embriaguez que podríamos denominar como manifestaciones agudas del alcoholismo [126](#)).

En el caso de la toxicomanía, el reproche de gravedad se localiza en el consumo habitual de drogas más que en episodios habituales de pérdida de control o deterioro de ciertas facultades. Los tribunales consideran que la pérdida o deterioro de facultades se produce automáticamente una vez consumida la droga. Fumar tres cigarrillos de marihuana en el trabajo en un espacio de poco más de un mes de contrato “*revela un hábito* [127](#)”, así como que ser toxicómano “*podría ser interpretado flexiblemente en el sentido de consumidor más o menos habitual de hachís* [128](#)”. No dándose estas circunstancias compete probar al empresario tanto la habitualidad como la transcendencia negativa en el trabajo. En definitiva, la esencia de la cuestión de esta causa justa de despido pivota en la repercusión negativa del trabajador en el trabajo hasta el punto de que la habitualidad puede ser aminorada o aumentada.

La repercusión negativa incrementa su trascendencia en circunstancias en las que se considera muy grave la embriaguez o toxicomanía, aunque se produzca una sola vez en la vida laboral del trabajador: ocurre cuando nos encontramos ante un conductor de transporte público que conduce embriagado [129](#)), o conductores de trenes o metro [130](#)), o con vigilantes de seguridad armados [131](#)) o incluso con el jefe de sala de un establecimiento de hostelería abierto al

público<sup>132</sup>). Esto no es óbice para que, si en el caso de que el despido disciplinario no pudiera justificarse por el apartado f) del [artículo 54.2 ET](#), pueda fundamentarse en otro de los apartados de este mismo precepto<sup>133</sup>).

La repercusión negativa en el trabajo es una prueba que resulta fácil de demostrar por el empresario, sobre todo, cuando las situaciones de embriaguez sobrevienen durante la jornada laboral del trabajador. Las siguientes sentencias consideran que existe repercusión negativa en el trabajo: quejas de clientes respecto del olor o actitud del trabajador<sup>134</sup>); generar conflictos con compañeros<sup>135</sup>); daños en elementos materiales de la empresa<sup>136</sup>); desajustes en el horario y de conducta de trabajo<sup>137</sup>); riesgos para la seguridad en caso de permitirse al trabajador embriagado desarrollar sus obligaciones<sup>138</sup>); negligencia al no respetar reglas esenciales de su profesión o actividad<sup>139</sup>); crear situaciones de riesgo para uno mismo<sup>140</sup>); equivocación en la prestación del servicio a realizar<sup>141</sup>); o falta de rendimiento por emplear el tiempo de su jornada laboral en beber alcohol<sup>142</sup>). Por el contrario, la flexibilidad empresarial hacia los trabajadores que consumen alcohol o drogas durante su jornada laboral es indicio de que tales acciones no afectan a la repercusión negativa en el trabajo: en supuestos de tolerancia empresarial se ha considerado improcedente el despido del trabajador por embriaguez o por consumo de drogas sin una previa advertencia o indicación cuando existía dicha tolerancia<sup>143</sup>). En sentido opuesto, localizamos



determinadas actividades en las que la repercusión negativa se presume automáticamente. Nos referimos a casos en los que se trabaja de cara al cliente con un contacto directo y estrecho [144](#)) –v.gr. camareros o conductores–. En caso de situaciones de embriaguez y toxicomanía fuera de la empresa y sin afectar a la jornada laboral, la doctrina de la repercusión negativa se torna mucho más precisa y exigente [145](#)). Ello se debe a que en estas situaciones se penetra en el espacio de la vida privada del empleado, por lo que sólo podría acreditarse el despido ante repercusiones indiscutibles e incuestionables de la conducta extralaboral del trabajador [146](#)). No obstante, en otras ocasiones, aun cuando se demuestra la existencia de botellines de alcohol escondidos por parte del trabajador, si no se demuestra la embriaguez ni su repercusión, el despido es improcedente: “*las conductas del trabajador no pueden subsumirse en el [art. 54.2.f\) ET](#) por cuanto se ha acreditado que consumía botellines de alcohol, pero no la embriaguez, ni tampoco que el consumo repercutiese negativamente en el trabajo*[147](#))”.

En la valoración de la culpabilidad por esta causa justa de despido –embriaguez habitual y toxicomanía– localizamos una dificultad añadida: si el incumplimiento deviene por una conducta patológica, desde una perspectiva jurídica, resultará bastante complicado imputar a un enfermo. Por patología se entiende aquello “*que denota enfermedad o que la implica*”. Enfermedad es la “*alteración más o menos grave de la salud*”. El alcohólico es aquel “*que padece*

*alcoholismo*”. Y por alcoholismo se entiende a la “*enfermedad ocasionada por el abuso de bebidas alcohólicas, que puede ser aguda, como la embriaguez, o crónica*[148](#)”.

Esto no quiere decir que todas las situaciones de embriaguez o consumo habitual de drogas sean una enfermedad. Al encontrarnos ante personas que sin padecer alcoholismo o toxicomanía deciden libremente consumir alcohol o drogas, las repercusiones laborales de esta decisión le son – indudablemente– imputables[149](#). Es más, también podría llegar a estimarse conducta culpable la del sujeto que, sometido a tratamiento, incluso con cooperación empresarial, quiebra dicho tratamiento voluntariamente dejando de acudir a éste[150](#).

Si la embriaguez habitual o toxicomanía deviene de una enfermedad incapacitante –reiteramos que no en todos los casos es así– normativamente no podría ser sancionada con despido disciplinario del apartado f), ya que, para la operatividad de las causas del [artículo 54.2](#) ET, se exige una conducta auténticamente culpable. Si la embriaguez o el consumo de drogas no es patológico lo que se sanciona es la repercusión negativa en el trabajo, que, además, puede reconducirse a otro de los apartados de este mismo artículo; por el contrario, si la embriaguez o el consumo de drogas trae causa de una patología, sus repercusiones negativas en el trabajo resultan no culpables –teóricamente y de acuerdo con el texto normativa y las definiciones de la Real

Academia Española—. La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando constituyen una enfermedad del empleado, debe ser detectada en los reconocimientos médicos, tanto previos como periódicos, que el empleador se encuentra obligado a realizar en el marco de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) – [artículo 22](#)—. Esta vigilancia de salud del empresario pone de manifiesto que, en aquellos supuestos en donde se localiza el alcoholismo o la toxicomanía como enfermedad [151](#)), se ha de solicitar la baja del trabajador hasta su curación [152](#)).

Pero la realidad que asienten los tribunales judiciales en sus sentencias es otra totalmente diferente a la citada teoría: los jueces suelen resolver judicialmente estas causas de despido fundamentando que es ajeno “*a la norma legal como a la jurisprudencia, el origen patológico o no, de la conducta sancionable* [153](#)”. Los tribunales fundamentan y defienden la citada doctrina –y quizás con razón y justificación suficiente– a través de la observancia de la empresa en términos meramente económicos. La situación de esta realidad jurídica puede recapitularse con el siguiente extracto de sentencia: la trabajadora “*padece toxicomanía de carácter etílico que le produce trastornos del carácter y conducta y una hepatología que está en tratamiento*”, triste situación “*que no permanece en la esfera privada de quien la sufre*”, sino que “*repercute de forma negativa en el trabajo*”. Es por ello que “*en numerosas ocasiones ha llegado tarde al trabajo, con las consecuentes amonestaciones*”, ha tenido “*en*

*varias ocasiones desarreglos de conducta en el horario de trabajo”, y “en los últimos tres años ha estado de baja un número llamativo de días, si bien esto por sí sólo y a la vista del listado de enfermedades que hace constar la inspección, no implica sin más una consecuencia de la embriaguez”. En resumen, ninguna duda ofrece la existencia del incumplimiento grave y culpable de la trabajadora a que se refiere el [artículo 54.1](#) ET, por causa de embriaguez habitual o toxicomanía, “que repercute negativamente en el trabajo, generando con ello una situación que no tiene por qué soportar el empresario ni el resto de compañeros de la trabajadora[154\)](#)”. Más recientemente se ha establecido que “aun cuando es evidente que el alcoholismo es una enfermedad que incluso puede llegar a inhabilitar para ejercer una actividad laboral, también lo es que toda persona debe saber, en tanto no tenga alterada su capacidad de raciocinio, que no puede acudir a su puesto de trabajo en estado de embriaguez, más aún si la actividad que debe realizar es potencialmente peligrosa para su propia seguridad o para la de sus compañeros[155\)](#)”.*

Más detalladamente, sobre la toxicomanía, al igual que el alcoholismo, la jurisprudencia no recoge que sea una enfermedad con la que no pueda despedirse disciplinariamente al trabajador, ya que “*la trabajadora pudo adoptar cualquier decisión para propiciar la desaparición de su adicción*”, drogodependencia que ya ha sido “*sancionada con suspensión de empleo y sueldo varias veces, con anterioridad a la drástica sanción de despido, que si puede comportar*

*lamentable situación para ella evita, en cambio, las negativas consecuencias que pueda producir” en el trabajo. Es evidente que “el supuesto es incardinable en lo previsto en el [artículo 54.2.f\) ET](#) y no en el de su [artículo 52.a\)](#) que se refiere a ineptitud para el trabajo”, ya que, aun cuando la ineptitud existe, esta “es resultado de la toxicomanía que repercute gravemente en el desempeño de su tarea y le es imputable”, sin que “haya pretendido por vía adecuada rectificación fáctica, y siendo evidente que la drogodependencia se refiere a momentos anteriores al despido”, no se ha acreditado que “esté curada de su afección ni pueda presumirse su curación<sup>156)</sup>”.*

Es evidente que la línea jurisprudencial seguida por los tribunales consiste en no valorar los factores subjetivos patológicos de esta causa disciplinaria contradiciendo la consideración de la embriaguez o toxicomanía como atenuante de muchas otras causas justas de despido: en efecto, su justifica la culpabilidad del trabajador en la quiebra voluntaria del interés para superar la patología<sup>157)</sup>.

---

120

[STSJ Andalucía 12 de abril de 2018 \[JUR 2018, 169119\]](#).

121

[STSJ Madrid 10 de abril de 2003 \[AS 2003, 3086\]](#).

122

[STSJ Aragón 12 de marzo de 2001 \[JUR 2001, 151966\].](#)

123

[STSJ Comunidad Valenciana 27 de julio de 2001 \[JUR 2001, 57815\].](#)

124

[STSJ Extremadura 9 de abril de 2002 \[AS 2002, 2152\].](#)

125

[STSJ Madrid 27 de diciembre de 2002 \[AS 2003, 1756\].](#)

126

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 217.

127

[STSJ País Vasco 12 de diciembre de 2000 \[AS 2001, 2974\].](#)

128

[STSJ Cataluña 27 de junio de 2003 \[AS 2003, 2284\].](#)

129

[STSJ Cataluña 16 de abril de 2002 \[AS 2002, 1988\].](#)

130

[STSJ Madrid 5 de julio de 1994 \[AS 1994, 3136\].](#)

131

[STSJ Cataluña 21 de marzo de 2007 \[AS 2000, 5537\].](#)

132

[STSJ Asturias 3 de octubre de 2017 \[JUR 2017, 256841\].](#)

133

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 218.

134

[STSJ Extremadura 9 de abril de 2002 \[AS 2002, 2152\].](#)

135

[STSJ País Vasco 12 de diciembre de 2000 \[AS 2001, 2974\].](#)

136

[STSJ Madrid 10 de enero de 2003 \[AS 2003, 1464\].](#)

137

[STSJ Comunidad Valenciana 17 de noviembre de 1999 \[AS 1999, 7486\].](#)

138

[STSJ Extremadura 27 de marzo de 1998 \[AS 1998, 939\]](#) y  
STSJ Cantabria 17 de noviembre de 1993 [\[AS 1993, 4771\].](#)

139

[STSJ Extremadura 9 de abril de 2002 \[AS 2002, 2152\].](#)

140

[STSJ País Vasco 12 de diciembre de 2000 \[AS 2001, 2974\]](#).

141

[STSJ Extremadura 9 de abril de 2002 \[AS 2002, 2152\]](#) y  
STSJ País Vasco 12 de diciembre de 2000 [\[AS 2001, 2974\]](#).

142

[STSJ País Vasco 22 de abril de 2000 \[AS 2000, 3284\]](#).

143

[STSJ Cataluña 16 de noviembre de 2009 \[AS 2010, 416\]](#),  
STSJ Cataluña 27 de junio de 2003 [\[AS 2003, 2284\]](#) y STSJ  
Canarias/Tenerife 30 de diciembre de 1993 [\[AS 1993, 5233\]](#).

144

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 219.

145

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *La causalidad del despido disciplinario*, Navarra, Thomson Reuters, 2009, p. 228.

146

[STSJ Comunidad Valenciana 27 de junio de 2001 \[JUR 2001, 57815\]](#) y STSJ Andalucía/Málaga 9 de junio de 2000 [\[JUR 2001, 151966\]](#).



147

Juzgado de lo Social de Ciudad Real 8 de abril de 2019  
[\[JUR 2019, 173956\]](#).

148

Según diccionario de la Real Academia Española (RAE).

149

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, p. 220.

150

[STSJ Aragón 12 de marzo de 2001 \[JUR 2001, 151966\]](#).

151

[STSJ País Vasco 2 de febrero de 2016 \[JUR 2016, 82369\]](#).

152

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 140.

153

[STSJ Aragón 12 de marzo de 2001 \[JUR 2001, 151966\]](#).

154

[STSJ Comunidad Valenciana 17 de noviembre de 1999 \[AS 1999, 7486\]](#).

155

[STSJ Comunidad Valenciana 5 de julio de 2011 \[JUR 2011, 338906\]](#).

156

[STS 3 de noviembre de 1988 \[RJ 1988, 510\]](#).

157

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *La causalidad del despido disciplinario*, Navarra, Thomson Reuters, 2009, p. 230.

## VII. CONCLUSIONES

El despido disciplinario es una modalidad extintiva de carácter individual que interconecta la potestad sancionatoria empresarial con la extinción contractual fundamentada en el principio de causalidad apoyado en un incumplimiento contractual grave de quien presta sus servicios. En efecto, es un negocio jurídico unilateral y extrajudicial, de carácter recepticio, con el que el empresario decide resolver la relación contractual que le vincula jurídicamente con el trabajador. Es un instrumento lícito con el que se pretende tutelar el interés de la empresa tratando de combatir las desobediencias o incumplimientos del trabajador.

Al hilo de lo anterior, la resolución disciplinaria es un acto constitutivo por el que el empresario resuelve el contrato de trabajo del empleado extinguiendo las obligaciones a la que quedaban vinculadas las partes sin que tal cesación tenga que ser confirmada por órganos externos. Por tanto, puede confirmarse que el despido disciplinario es un acto de autotutela privada.

Pero aun cuando se caracteriza por ser un acto unilateral del empresario, no debe olvidarse que el despido está sometido al cumplimiento de específicas condiciones enlazadas con su causa y forma.

Por otro lado, la facultad por la que el empresario ejerce el derecho potestativo cuando aplica el despido disciplinario es un verdadero negocio jurídico: el empresario hace uso de un derecho opcional – sancionar o no–. Si en último lugar el empresario decide desarrollar el negocio jurídico –ejecución del despido disciplinario– extinguirá la relación laboral sin requerir, ni siquiera, la participación del juez.

El atractivo del [artículo 54](#) ET radica en albergar – como elemento clave– el principio de causalidad, lo que le convierte en máximo exponente del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente desterrando – teóricamente– el despido *ad nutum* en provecho de lo que ha de conocerse como despido *ad causam*.

Para la procedencia del despido deben reunirse las condiciones que exige el principio de culpabilidad – recriminación de la infracción–; y también, el principio de gravedad —grado en el que el trabajador quebranta una obligación laboral y repercusión de la misma–. Ambos principios obligan a un meticuloso análisis de las circunstancias concurrentes. Todo lo anterior hace especialmente complicado –y nada aconsejable– poder generalizar cualquier teoría en materia de despido, en concreto, en el disciplinario.

Además, ninguna de las conductas ejemplificativas y genéricas establecidas en el [artículo 54.2](#) ET opera automáticamente como causa justa de extinción del contrato de trabajo. Cada una de las conductas deberá ser analizada individualmente en el momento en que se ha producido con los efectos y consecuencias que ha ocasionado debiendo siempre de reunir, de manera conjunta, el juicio de gravedad y el juicio de culpabilidad.

En este sentido, la causa justa disciplinaria analizada en este texto se refiere a “*la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo*”. Nótese que la redacción normativa impone las condiciones de la habitualidad y repercusión negativa en el trabajo en relación con las condiciones genéricas del [artículo 54.1](#) ET –aunque somos conscientes de la posterior indeterminación de los elementos requeridos–.

Lo sancionado no es consumir alcohol de forma habitual sino la embriaguez habitual –turbación pasajera de las potencias–. Pero la habitualidad no suele exigirse en supuestos en los que el trabajador desarrolla ocupaciones que pueden implicar daño a terceras personas.

La toxicomanía consiste en el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones que suprimen el dolor. La toxicomanía presupone la habitualidad. Pero conviene tener en cuenta que existen resoluciones judiciales en las que el mero

hecho de provocar una situación de peligro en el trabajo puede ser causa justa de despido disciplinario aun cuando el trabajador no fuera toxicómano.

La repercusión negativa es el elemento decisivo de esta causa justa de despido, pues ni la embriaguez habitual ni la toxicomanía del trabajador son conductas que, por sí mismas, justifiquen el despido. Puede darse la situación de que la embriaguez, aun siendo habitual, no repercuta negativamente en el trabajo, lo que no supondría la extinción del contrato. Por el contrario, puede darse la circunstancia de una embriaguez no habitual cuyas repercusiones en el trabajo sean tan negativas que justifique el despido. En el caso de la toxicomanía el reproche de gravedad se localiza en el consumo habitual de droga más que en episodios habituales de pérdida de control o deterioro de ciertas facultades –pues el propio consumo conlleva automáticamente el menoscabo de las capacidades–.

En la valoración de la culpabilidad se localiza una dificultad añadida: si el incumplimiento del trabajador deviene por una conducta patológica que denota enfermedad desde una perspectiva jurídica resultará bastante complicado imputar a un enfermo. Pero la realidad judicial es diferente: los jueces consideran que el origen patológico de la conducta sancionable es ajeno a la norma legal y a la jurisprudencia justificando el despido disciplinario por repercutir negativamente en el trabajo. Esta línea jurisprudencial termina justificando la culpabilidad del trabajador en la quiebra voluntaria del interés para superar la patología.

Posicionamiento y criterio jurisprudencial coherente pues es cierto que al final se genera una situación que no debe ser soportada por el empresario, ni por el resto de compañeros de trabajo, ni mucho menos por los usuarios o clientes. No obstante, quizás debiera estudiarse la posibilidad de que, en situaciones de patologías y enfermedades, actuarán las prestaciones sociales.

No obstante, son usuales las ocasiones en las que el empresario prefiere fundamentar el despido en otra causa disciplinaria por motivos variados: por la dificultad de demostrar la habitualidad o la repercusión negativa exigida por el precepto, por la indeterminación, ambigüedad e imprecisión de los propios elementos exigidos, por el nexo causal entre la acción y la repercusión negativa o por la disociación con los términos de voluntariedad y culpabilidad.

Esta causa justa disciplinaria regulada en el [artículo 54.2.f\)](#) ET posee una relativa inseguridad jurídica. Todo lo mencionado hace especialmente complicado constituir y universalizar una teoría precisa en esta causa de despido disciplinario.

En lo que atañe a la causa de extinción es posible destacar elementos comunes, pero es evidente que cada caso concreto, a pesar de sus semejanzas y analogías, indudablemente va a poseer unas específicas circunstancias que lo hará singular, especial y diferente, lo que terminará impidiendo cualquier similitud o equivalencia en los hechos o conductas a valorar judicialmente: en efecto, cada

situación apreciada y valorada por los tribunales será distinta a cualquier otra aunque se fundamente en un mismo apartado del despido disciplinario.

Al final la legitimidad o no del despido del trabajador será solventada por criterios de razonabilidad dentro de la propia discrecionalidad que el ordenamiento jurídico otorga al juez. La valoración y el análisis judicial deberán realizarse caso por caso, individualmente considerado, teniendo muy presente el contexto en el que el incumplimiento despliega sus consecuencias y las circunstancias atenuantes y agravantes de la misma. En efecto, el resultado va a depender de las específicas circunstancias del caso y –en parte– del propio subjetivismo del juzgador (lo cual es inevitable y, además, es razonable que así sea): se limita la validez de la causa al sujeto que conoce y juzga de acuerdo a su entendimiento o conocimientos y en consideración a su realidad específica.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

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

ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.) *et al: Colección Todo. Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Wolters Kluwer, 2010.

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El despido disciplinario”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.) *et al: Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011.

ALONSO OLEA, M.: “Introducción general al despido y a sus causas”, en ALONSO OLEA, M. *et al*: *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad de Complutense, 1996.

BLASCO SEGURA, B.: “El despido disciplinario en la nueva normativa laboral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 5, 1981.

BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: “La teoría de la gravedad y culpabilidad en el despido disciplinario. Las cláusulas de blindaje en la relación laboral común”, en *Aranzadi Social: Revista doctrinal*, núm. 18, 2010.

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J. (Dir.) *et al*: *Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2019.

CARRO IGELMO, A. J.: *El despido disciplinario*, Barcelona, Bosch, 1984.

ENGISCH, K.: *Introducción al pensamiento jurídico*, traducción de GARZÓN VALDÉS, E., presentación de GARCÍA SAN MIGUEL, L., edición al cuidado de MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2001.

ENGISCH, K.: *La idea de concreción en el derecho y en la ciencia jurídica actuales*; estudio preliminar, epílogo y traducción de GIL CREMADES, J. J., edición al cuidado de MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2004.



GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y SASTRE IBARRECHE, R.: “ [Artículo 54](#). Despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1998.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) *et al: El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *La causalidad del despido disciplinario*, Navarra, Thomson Reuters, 2009.

GÓMEZ GORDILLO, R.: “Aspectos generales del Despido Disciplinario”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2012.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “La noción de incumplimiento contractual grave y culpable en la jurisprudencia”, en GIL Y GIL, J. L. (Coord.) y DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) *et al: El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009.

GUINDO MORALES, S.: “Despido por circunstancias objetivas: garantías formales y procedimentales (pagaré como instrumento variable para el abono de

la indemnización: [STS 536/2016, 21 de junio](#) (RJ 2016, 3597))”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016.

MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1999.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Protección en caso de despido injustificado ( [art. 30](#))”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y coord.) y MONEREO ATIENZA, C. (Dir. y coord.) *et al: La Europa de los derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares 2014.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014.

MONEREO PEREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C.: “El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.), y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.) *et al: Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002.

MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N.: “Forma y procedimientos del despido disciplinario (ET: arts. [55](#) y concordantes. Estudio especial del despido nulo)”, en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.) *et al: La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido. Tomo II*, Madrid, Edersa, 1994.

MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N.: “Despido nulo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares 2014.

NORES TORRES, L. E.: “La embriaguez y la toxicomanía como causas de despido disciplinario”, en *Revista española de drogodependencias*, núm. 3 y 4, 2004.

ORTEGA LOZANO, P. G.: “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2017.

ORTEGA LOZANO, P. G.: “La regulación comunitaria de los despidos colectivos como garantía de efectividad de la libre circulación de trabajadores”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: Libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Treinta años en la Unión: XXXV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Huelva, CARL, 2017.

RODRÍGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>. J.: “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en MONTOYA MELGAR, A. (Coord.), MARTÍN VALVERDE, A. (Coord.) y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (Coord.) *et al: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1990.

SÁNCHEZ TRIGUERO, C. (Dir.) y HIERRO HIERRO, F. J. (Coord.) *et al: Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 2018.

SASTRE IBARRECHE, R.: “ [Artículo 54](#). Despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) *et al: El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-*

sistemático del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Granada, Comares, 2012.

TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Despido: comentarios, jurisprudencia, formularios*, Pamplona, Dapp, 2010.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “El despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Embriaguez habitual y toxicomanía”, en AA. VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, ACARL, 1992.