



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Tratamiento jurisprudencial de la embriaguez habitual o
toxicomanía como causas del despido disciplinario

Jurisprudence treatment of habitual inebriated or drug
addiction as causes of disciplinary dismissal

Autor

Natasha Gabriela Izurieta Gómez

Director/es

José Alberto Nicolás Bernard

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2024

Contenido

I.	LISTADO DE ABREVIATURAS.....	2
II.	RESUMEN	3
III.	INTRODUCCIÓN	4
3.1	Cuestión tratada en el Trabajo Fin de Grado	4
3.2	Justificación.....	4
3.3	Objetivo general	5
3.4	Objetivos específicos	5
IV.	EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO ...	6
4.1	Valoración como causa de despido disciplinario	6
4.2	Conducta sancionada.....	7
4.3	Repercusión negativa en el trabajo	9
4.4	Habitualidad	11
V.	EL ENFOQUE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	13
5.1	Carácter disciplinario de la negociación colectiva	13
5.2	Convenios Colectivos: singularidades para la embriaguez o toxicomanía	14
VI.	GRAVEDAD Y CULPABILIDAD COMO CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD	18
6.1	Valoración: grave y culpable	18
6.2	Principio de gradualidad sancionadora	19
VII.	CONCLUSIONES.....	21
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	23
IX.	JURISPRUDENCIA CITADA	24

I. LISTADO DE ABREVIATURAS

ART. / ARTS.	Artículo / Artículos
ET	Estatuto de los Trabajadores
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
RDL	Real Decreto Legislativo
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
CC	Convenio Colectivo
REC.	Recurso
LJS	Ley Reguladora de La Jurisdicción Social
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
JDO	Juzgado

II. RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado aborda el tratamiento jurisprudencial sobre la embriaguez habitual y la toxicomanía como causas de despido disciplinario en España. Se examina la naturaleza legal de esta causa extintiva, con especial atención a los requisitos de gravedad y culpabilidad exigidos para su procedencia, así como la teoría gradualista, que establece la proporcionalidad de las sanciones sobre esta causa. Luego, se aborda el concepto de embriaguez habitual y toxicomanía, destacando su repercusión negativa en el trabajo y la habitualidad como elementos clave para justificar el despido. Como también, el papel de los convenios colectivos para matizar sobre esta causa.

Finalmente, el estudio se apoyará en un análisis de las sentencias más recientes posibles del Tribunal Supremo y de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, junto con los Convenios Colectivos, así como también en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, proporcionando una visión integral sobre la aplicación práctica de esta causa de despido en nuestro país.

TÉRMINOS CLAVE: Embriaguez Habitual, Toxicomanía, Despido Disciplinario, Trabajadores, Empresa.

ABSTRACT

This paper develops the jurisprudential treatment of habitual drunkenness and drug addiction as causes of disciplinary dismissal in Spain. The legal framework for disciplinary dismissal is examined with special attention to the requirements of severity and culpability required for its origin, as well as the gradualist theory, which establishes the proportionality of sanctions. Therefore, the concept of habitual drunkenness and drug addiction is addressed, highlighting their negative impact on work and habituality as key elements to justify dismissal. In addition, it examines how collective agreements regulate this cause in different sectors being stricter in those where safety is a priority.

To sum up, the study will be supported by an analysis of the most recent possible rulings of the Supreme Court and the different Superior Courts of Justice, together with various Collective Agreements of application, as well as Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October, which approves the consolidated text of the Workers' Statute Law, providing a comprehensive vision of the practical application of this kind for dismissal in our country.

KEY WORDS: Habitual Drunkenness, Drug Addiction, Disciplinary Dismissal, Workers, Company.

III. INTRODUCCIÓN

3.1 Cuestión tratada en el Trabajo Fin de Grado

La relación laboral entre trabajador y empresario se establece formalmente a partir de la celebración de un contrato de trabajo, el cual genera derechos y obligaciones recíprocas entre ambas partes. No obstante, dicha relación puede extinguirse por diversas causas, cesando así los efectos jurídicos y económicos derivados del vínculo contractual. La extinción de la relación laboral se regula en el art. 49.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contempla una variedad de motivos por los cuales la extinción contractual puede ocurrir.

El presente trabajo de Fin de Grado se centrará específicamente en una de las causas de extinción del contrato: el despido disciplinario, concretamente cuando este se fundamenta en la embriaguez habitual y la toxicomanía, y en el tratamiento que ofrece la jurisprudencia al respecto. El despido disciplinario es la medida sancionadora más severa que se puede imponer al trabajador y debido a la gravedad de esta sanción, las causas que la justifiquen deben estar claramente acreditadas y ser suficientes para garantizar su validez jurídica.

De esta manera, para comprender mejor el tratamiento legal y judicial respecto a este tema, se partirá de un análisis en base a las sentencias impugnadas en los tribunales más recientes como relevantes. Asimismo, sobre el enfoque que la negociación colectiva ha desarrollado respecto a la embriaguez habitual y la toxicomanía para determinar la tipificación en faltas y sanciones.

3.2 Justificación

La elección de este tema para mi TFG responde en primer lugar a preferencias personales ya que el área del derecho del trabajo es el ámbito en el que me encuentro realizando prácticas actualmente, siendo este hecho determinante en la elección de este tema. Las prácticas mencionadas me han acercado al área de la consultoría laboral en relación a despidos y al estudio de convenios colectivos, por lo que mi interés por el tema se basa principalmente en conocer más sobre la compleja interacción entre los derechos y obligaciones de la empresa y el trabajador junto con el ordenamiento jurídico, siendo la embriaguez habitual y la toxicomanía una de las causas de despido tipificadas en la ley española que mayor interés me ha causado para tratar como objeto de estudio.

En segundo lugar, el interés por las constantes interpretaciones y valoraciones judiciales que se van asentando. Las sentencias del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia consolidan criterios que tienen gran impacto y son clave en el ámbito laboral, lo que permite una visión muy dinámica de como la ley laboral puede cambiar según el contexto y las circunstancias.

Por último, la importancia de los convenios colectivos, ya que en este caso se vuelven muy importantes al establecer criterios específicos que influyen en la forma en que las empresas abordan los despidos, y las condiciones por las cuales un despido puede ser calificado o no como procedente.

En resumen, la elección del tema no sólo se basa en mi interés académico, sino también en la contribución en el entendimiento de un tema que tiene profundas implicaciones tanto para las empresas como para los trabajadores, destacando la importancia de la jurisprudencia y los convenios colectivos en la toma de decisiones laborales.

3.3 Objetivo general

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar el tratamiento jurisprudencial de la embriaguez habitual y la toxicomanía como causas de despido disciplinario en España, centrándose en los criterios adoptados por los tribunales para determinar si la conducta que se juzga es acorde y proporcional a la sanción aplicada por los empresarios.

3.4 Objetivos específicos

Para conseguir el objetivo enunciado en el apartado anterior, es necesaria la suma de los siguientes objetivos específicos:

1. Profundizar en referencia a la embriaguez y la toxicomanía, sobre el tipo de despido en el que se debe basar el presente trabajo, estableciendo un marco teórico y jurídico, que nos permita esclarecer sobre estos temas que se van tratar y permita identificar la naturaleza sancionadora del despido y los requisitos de incumplimiento.
2. Identificar los requisitos formales y sustantivos que debe cumplir un despido disciplinario, tal y como se establece en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Analizar la relación dentro de los Convenios Colectivos para poder comprender el tipo de falta y el nivel de sanción sobre el consumo de alcohol y drogas.
4. Estudiar la interpretación de los tribunales, analizando las sentencias más recientes y relevantes del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia que han consolidado los criterios actuales en torno a la causa de despido a estudiar. En este apartado se prestará especial atención a cómo las sentencias más recientes han ajustado los requisitos de habitualidad y repercusión en el entorno de trabajo para calificar como procedente un despido disciplinario, destacando, por lo tanto, las diferencias en la valoración de hechos y la valoración de la relación de estos comportamientos en la empresa.

Con estos objetivos, se busca proporcionar un análisis completo de la valoración que la doctrina jurídica en España emplea actualmente sobre esta causa de despido disciplinario, tomando en consideración tanto la normativa legal vigente como también las decisiones judiciales y el enfoque de los convenios colectivos sobre esta causa extintiva.

IV. EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO

4.1 Valoración como causa de despido disciplinario

En nuestro ordenamiento jurídico el despido disciplinario es una modalidad de extinción contractual que tiene lugar cuando el trabajador incurre en un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, poniendo fin así al vínculo que existe entre la empresa y el trabajador. A su vez, el trabajador tiene derecho, tras serle comunicado el despido, a impugnar si no se encontrase de acuerdo con los motivos de la sanción impuesta por la empresa¹.

En este sentido, la embriaguez habitual y la toxicomanía forman parte de una de las causas de extinción contractual disciplinarias del art. 54.2 ET siempre y cuando, la conducta sancionada repercuta de manera negativa en el trabajo. Sin embargo, en este contexto, me planteo la primera cuestión ¿es esta conducta, tal como está descrita, una causa lo suficientemente sólida y claramente definida para justificar el despido disciplinario por parte del empresario?

Desde una perspectiva lógica, la tipificación de esta causa dentro del art. 54.2 ET lo que busca es proteger tanto la productividad como la seguridad en el entorno laboral ya que si un trabajador sufre de embriaguez o toxicomanía, este no podrá cumplir adecuadamente con sus funciones laborales y su situación podría además poner en riesgo tanto su propio desempeño como el de sus compañeros de trabajo, especialmente si se trata de tareas que requieren un alto grado de concentración o la manipulación de herramientas peligrosas.

Los tribunales se han manifestado sobre esto y han señalado la importancia de mantener una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador para cumplir con las normativas laborales, además que los comportamientos sancionados no solo afectan la productividad de la empresa, sino que también pueden comprometer la seguridad en el entorno laboral, especialmente en centros de trabajos mecánicos donde la atención y la competencia son cruciales para evitar accidentes².

Además, siguiendo con la normativa aplicable con relación a los deberes del trabajador y el poder de dirección y control que poseen el empresario de los arts. 5 y 20 ET, la empresa tiene la responsabilidad de garantizar un entorno seguro ante la presencia de un trabajador en condiciones de ebriedad o intoxicación ya que podrían afectar a ese compromiso. A mi modo de ver, en este punto es importante distinguir entre el problema personal y el impacto en el trabajo. Si la embriaguez o la toxicomanía no interfieren con el desempeño laboral del empleado, sería cuestionable justificar un despido basándose únicamente en la existencia de esa adicción. En este sentido, la jurisprudencia apunta principalmente a situaciones donde estas conductas afectan directamente el desarrollo normal de la actividad laboral³.

¹ ORTIZ LLALLANA, M., SESMA BASTIDA, B., BRAVIERA PUIG, I. 2022. *Despido y extinción del contrato de trabajo*. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 256/2022 parte Crónicas. Editorial Aranzadi, pág. 133.

² SJDO. de lo Social Valladolid núm 4, de 31 de julio de 2023, nº 248/2023.

³ SJDO. de lo Social Plasencia núm 3, de 31 de julio de 2023, nº 125/2023.

Considerando el elemento de disciplina, la facultad sancionadora del empresario se reconoce en el art.58 del ET, estableciéndose esta potestad siempre y cuando el trabajador incumpla gravemente con sus obligaciones laborales. Las correspondientes sanciones pueden ir desde una suspensión de empleo hasta el despido disciplinario y se exige como se irá viendo más adelante que sean proporcionales al incumplimiento cometido⁴.

En relación a ello, cabe destacar la valoración de M. Álvarez de la Rosa y M.C. Palomeque López⁵, quienes complementan la doctrina con respecto a la naturaleza del incumplimiento contractual, resaltando que “los hechos imputados tienen que revestir la máxima gravedad que es exigible, para ejercitar legítimamente esta facultad extintiva” y que además “exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción”.

La embriaguez y la toxicomanía están también relacionadas directamente con el principio de buena fe contractual. La jurisprudencia⁶ indica que este principio es esencial en el contrato de trabajo, no solo para interpretar la voluntad de las partes, sino también como criterio para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones mutuas. Sin embargo, el estado de embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral o en el desempeño de funciones sólo impide que el trabajador cumpla con estas obligaciones de la forma adecuada, afectando así, tanto la calidad del trabajo como la seguridad en el entorno laboral.

El principio de buena fe también incluye el deber de preservar la seguridad y proteger la salud en el trabajo, el cuál no se cumple si el trabajador este ebrio o en estado de intoxicación. En este sentido, cuando el trabajador no cumple con ese principio, nos encontramos ante una situación de riesgo que influye tanto al propio trabajador como a sus compañeros al comprometer la seguridad en el trabajo⁷.

En este contexto, en mi opinión sobre el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía no nos basamos únicamente en el hecho de estar bajo la influencia de estas sustancias, sino en la gravedad de la transgresión del principio de buena fe y en cómo esta conducta afecta de manera directa el desempeño profesional, la seguridad y las relaciones laborales dentro de la empresa.

4.2 Conducta sancionada

En cuanto al sentido de embriaguez y toxicomanía, es necesario aclarar ambos conceptos para entender cuál es la conducta que sanciona la ley. Según la RAE, la embriaguez esta calificada como “la perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas”, y la toxicomanía, como “el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones agradables o que suprimen el dolor”.

⁴ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Editorial Tecnos, 2023, pág. 469.

⁵ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Derecho del trabajo*, Editorial Universitaria Ramon Arces, 2022, pág. 697.

⁶ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 26/2022 de 24 de enero de 2024.

⁷ ALFONSO MELLADO, C. L., ESTEVE SEGARRA, A., FABREGAT MONFORT, G., GARCÍA GONZÁLEZ, G., LLEÓ CASANOVA, B., LLOBERA VILA, M., RODRÍGUEZ PASTOR, G. E., ROQUETA BUJ M. y SALCEDO BELTRÁN, M.ª. C. *Extinción del contrato de trabajo*. Editorial Tirant, 2013, pág. 329.

Y con la intención de definir claramente las conductas sancionadas, surgen las siguientes cuestiones: ¿se refiere la embriaguez contemplada como causa de despido disciplinario también al alcoholismo y la drogadicción? y ¿cómo varía la situación cuando esta es considerada como una enfermedad reconocida?

En esta línea, los tribunales han sido claros y han establecido que el despido de un trabajador por causas relacionadas con una enfermedad, como el alcoholismo, es nulo si se produce tras el reconocimiento de la enfermedad y la solicitud de tratamiento, ya que esto implica una vulneración de derechos fundamentales y una posible discriminación por motivos de salud.⁸ Pero también, cuando la empresa conozca sobre la situación de adicción y no se tomen las medidas adecuadas para iniciar un tratamiento⁹. El enfoque en este sentido, es la protección de los derechos de los trabajadores con enfermedades crónicas, no permitiendo que sean motivo de despido y reforzando a mi juicio, la necesidad de considerar la salud del trabajador en su entorno laboral.

Así, de acuerdo con autores como P.G. Ortega y S. Guindo Morales, el concepto de alcoholismo se sitúa dentro de la definición de embriaguez habitual ya que la drogadicción y el alcoholismo son dos términos que hacen referencia a la dependencia de sustancias que generan adicción, y el hábito es un elemento que esta implícito en ambos, por lo que debe ser valorado con cuidado por los tribunales.

Sirva como referencia respecto al tema, la STSJ¹⁰, en la cuál el tribunal califica el despido de un trabajador con antecedentes de alcoholismo, como procedente, al valorar como muy grave el ingerir alcohol junto con fármacos para ayudar al tratamiento de alcoholismo crónico, durante la jornada de trabajo en el sector de transporte de mercancías por carretera y causar un accidente. La valoración del tribunal en este caso de enfermedad es diferente de las anteriores ya que se valora cómo grave y culpable la conducta del trabajador, quién además ya tenía faltas graves y reiteradas en el trabajo, cumpliendo así con el requisito de habitualidad.

Entre los factores a considerar para ponderar la gravedad del caso, es importante destacar la situación objetiva de riesgo creado, la existencia de abusos de confianza en el desempeño del trabajo, el perjuicio patrimonial causado a la empresa y el efecto pernicioso de la actividad productiva. Los tribunales han matizado en diferentes ocasiones, que en situaciones donde el entorno de trabajo implique riesgo será calificado como falta muy grave la desobediencia de las órdenes del empresario, así como la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza¹¹.

En la misma línea, la STSJ¹² aborda cómo la procedencia del despido disciplinario queda justificada, cuando se acreditan los incumplimientos contractuales graves y culpables cometidos por el trabajador, y que la desobediencia del trabajador al incumplir las órdenes de sus superiores, la transgresión de la buena fe contractual y la disminución continuada son preceptos determinantes por los tribunales para calificar el despido como procedente.

Desde el punto de vista de la capacidad de defensa del trabajador, el empresario no debe olvidar matizar sobre las causas que incriminan al trabajador ya que la falta de concreción en la carta de despido sobre los hechos imputados al mismo puede llevar a la declaración de improcedencia de la extinción contractual. Los tribunales se han manifestado al respecto y han señalado que debe existir dicha concreción para dar lugar a

⁸ SJDO. de lo Social León núm 2, de 4 de noviembre de 2021, nº 416/2021.

⁹ SJDO. de lo Social Badajoz núm 3, de 3 de junio de 2021, nº 228

¹⁰ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2020, nº 2109/2020. REC: 1414/2020

¹¹ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 13 de marzo de 2024, núm. 822/2024.

¹² STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social) de 18 de diciembre de 2023.

la procedencia de la extinción laboral debido a la gran importancia sobre la claridad y especificidad en las cartas de despido con relación a la defensa del trabajador¹³.

Por último, el fundamento del despido disciplinario por embriaguez habitual o toxicomanía no debe sustentarse en juicios de valor moral ni en las percepciones éticas que puedan atribuirse a la persona denominada como “alcohólica” o “toxicómana”, ya que el bien jurídico protegido en este contexto no es la moralidad o las costumbres más adecuadas, sino la protección de la organización empresarial en cuanto a su estructura laboral¹⁴.

4.3 Repercusión negativa en el trabajo

Este requisito determina que la embriaguez habitual y la toxicomanía, no sólo tengan que ser habituales, sino que deben tener un impacto directo en el desempeño de trabajo o en el entorno laboral, es decir, se debe demostrar que se repercute sobre el rendimiento del trabajador, la seguridad o que perturba el ambiente de trabajo. Aquí, surge la siguiente cuestión, ¿es la repercusión negativa en el trabajo el elemento central que justifica esta causa de despido?

No se debe interpretar como una situación aislada de embriaguez, sino de una situación negligente o una situación prolongada en el tiempo que influye de forma negativa en la capacidad del trabajador y que incide en el ámbito laboral¹⁵.

La repercusión negativa en el trabajo guarda relación directa con la transgresión de la buena fe contractual y así lo han expresado los tribunales¹⁶ al señalar que el consumo de drogas justifica el despido por transgresión de la buena fe contractual y la confianza entregada por la empresa.

En mi opinión, son varios los efectos desfavorables que permiten demostrar a la empresa la repercusión negativa en el trabajo por parte del trabajador. Las consecuencias negativas sobre la causa de embriaguez habitual y toxicomanía pueden estar clasificadas, a mi juicio, de la siguiente manera:

- **El deterioro en el rendimiento de trabajo**, que en relación a la caída de la productividad o de utilidad en la actividad laboral por parte del trabajador, se encuentra directamente relacionado con la embriaguez y la toxicomanía debido a que el consumo de alcohol en exceso altera las capacidades físicas y mentales que reafirman claramente el impacto negativo en el desempeño del trabajador.

Sirva de ejemplo la STSJ¹⁷ donde se impugnan como faltas la embriaguez habitual y el incumplimiento de las funciones de trabajo y el tribunal establece la importancia de la responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de las funciones y remarca la gravedad de la embriaguez habitual en el trabajo.

¹³ STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª de 12 de diciembre, núm. 3386/2023).

¹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., TRIGUERO MARTINEZ, L.A. *Modalidades del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*. Editorial Aranzadi, 2018, pág. 68.

¹⁵ ORTEGA LOZANO, P.G., GUINDO MORALES, S. 2020. *Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo*. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 227/220 parte Estudios. Editorial Aranzadi, pág. 6.

¹⁶ STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 10 de diciembre, nº 4676/2018.

¹⁷ STSJ Castilla La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 2 de diciembre de 2021, nº 1841/2021.

En otro sentido, merece la pena identificar también, la valoración de la jurisprudencia en aquellas situaciones donde no existe repercusión negativa en el trabajo, pero si que se observa la conducta de embriaguez ocasional. El TSJ¹⁸ establece que deben darse criterios claros para justificar correctamente el despido por embriaguez, no sólo debiendo probarse la conducta sino también la habitualidad y el grado de repercusión, de manera contraria, el despido será calificado como improcedente.

- **La afectación del ambiente laboral**, que implica el aumento de estrés y de tensión entre compañeros, y la disminución de la buena comunicación.

Se observa relación con la STSJ¹⁹, que impugna como faltas la embriaguez del trabajador, el abandono del puesto de trabajo, y la agresión a un compañero de trabajo. En este caso, la jurisprudencia destaca que las conductas que afectan la convivencia laboral pueden ser sancionadas, incluso si ocurren fuera del horario y lugar de trabajo, reafirmando la responsabilidad del trabajador en no repercutir en cualquier contexto a la empresa.

- **El riesgo para la seguridad.** Cuando exista una gran probabilidad de cometer errores que pueden poner en peligro la integridad del trabajador y la de sus compañeros, afectando la seguridad general del lugar de trabajo.

El TSJ²⁰, ha destacado la justificación del despido por toxicomanía en las profesiones que sean de alto riesgo, como el de la marina mercante, donde la seguridad se vuelve fundamental. También, la valoración del TSJ²¹, en relación a las medidas prevención de la COVID-19 en situaciones de seguridad. El tribunal en este sentido valora la importancia sobre la responsabilidad en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en contextos de riesgo como este.

Además, la jurisprudencia²², establece que cuando existe un compromiso establecido entre empresario y trabajador por medidas de precaución y seguridad, si se da lugar al incumplimiento de estas normas junto con una conducta de embriaguez mantenida en el trabajo, queda justificado el despido disciplinario del trabajador.

- **Y la afectación a la imagen de la empresa.** Esto ocurre cuando se perjudica la reputación, valor y/o imagen de la empresa, dañando la percepción de profesionalidad y fiabilidad.

Sobre ello, los tribunales²³ han manifestado que la existencia de otros hechos determinantes es suficiente para considerar la actuación del trabajador como transgresora de la buena fe contractual y merecedora de despido.

En relación a todo lo anterior, cabe aclarar que no existe una clasificación de consecuencias cerrada ya que la repercusión negativa puede darse de muchas maneras llegando incluso a entrelazarse entre ellas mismas. Las conductas sancionadas deben evaluarse, por tanto, en función de su frecuencia, impacto en el

¹⁸ STSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 29 de junio de 2020, núm. 275/2020.

¹⁹ STSJ de Castilla La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de junio, núm. 239/2023.

²⁰ STSJ Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 20 de marzo de 2024, núm. 239/2024.

²¹ STSJ de Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de febrero, núm. 264/2024.

²² STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 24 de julio de 2023, núm. 4078/2023.

²³ STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 31 de mayo, EDJ 2017/106661.

trabajo y peligrosidad, siempre bajo los principios de proporcionalidad y justificación de la medida disciplinaria.

En conclusión, los tribunales señalan que la repercusión negativa de la embriaguez habitual y la toxicomanía como causa de despido disciplinario no se basa únicamente en la frecuencia de la conducta, sino en su impacto directo en el entorno laboral y la gravedad de los perjuicios causados²⁴. La jurisprudencia exige que, para que el despido sea procedente, el comportamiento del trabajador debe afectar significativamente al rendimiento o a la seguridad en el trabajo. Además, se debe respetar el principio de proporcionalidad, es decir, que el empresario demuestre que se han agotado otras medidas menos severas, como advertencias o sanciones intermedias, antes de optar por el despido. Solo si el comportamiento constituye una infracción grave y repetida que justifique la extinción del contrato laboral, se considerará un despido procedente.

4.4 Habitualidad

La habitualidad se considera como un elemento clave sobre la embriaguez habitual o la toxicomanía, constituyendo de esta manera una causa justificada de despido disciplinario. Este concepto hace referencia a una conducta repetida y persistente en el tiempo, lo que implica que el trabajador mantenga una relación constante con el alcohol o sustancias tóxicas que afecten su desempeño laboral²⁵. Como hemos visto anteriormente, la habitualidad no tiene porque tener enraizamiento con la vida privada del trabajador.

En esta parte, la cuestión principal que me planteo es ¿la habitualidad se exige por nuestros tribunales cuando la repercusión negativa es de notable transcendencia?

A mi modo de ver, la habitualidad es un elemento protector por parte del trabajador frente a las sanciones que sean desproporcionadas. En relación a pruebas de drogas que han sido desvirtuadas o anuladas, la jurisprudencia²⁶ ha señalando la necesidad de pruebas contundentes y válidas para justificar este tipo de despido dando mayor atención a los casos donde exista consumo de estupefacientes por parte del trabajador. Por lo que para que un despido disciplinario por consumo de drogas sea justificado, es necesario demostrar una serie de pruebas concluyentes que permitan acreditar la causa y la habitualidad.

En cuanto a la ocasionalidad, la jurisprudencia²⁷ también se ha pronunciado: no es suficiente que la conducta ocurra de forma aislada o en ocasiones particulares, sino que debe haber una continuidad para calificar correctamente el despido.

De esta manera, podemos ver que, si sólo existe un acto de embriaguez o toxicomanía, por una situación de carácter puntual, con el requisito de habitualidad delimitamos el castigo desproporcionado por parte de la empresa.

²⁴ ORTEGA LOZANO, P.G., GUINDO MORALES, S. 2020. Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 227/220 parte Estudios. Editorial Aranzadi, pág 6.

²⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R., SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. 2009. *Comentario al artículo 54 del Estatuto Trabajadores (II). Despido disciplinario*. Editorial Aranzadi.

²⁶ STS de 8 de febrero de 2022. (Rec: 241/2021).

²⁷ STSJ Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 17 de junio, núm. 731/2004.

Un aspecto relevante en este debate sobre la habitualidad, puede ser la distinción entre embriaguez habitual y toxicomanía, ya que, en la primera, el requisito de habitualidad se utiliza para diferenciar la conducta continuada que afecta al rendimiento en el trabajo. No obstante, cuando nos referimos a toxicomanía es diferente. La toxicomanía implica una dependencia como veíamos en su definición que puede ser mucho más difícil de controlar, y que, en muchos casos, se muestra como una conducta persistente que afecta en el rendimiento del trabajador.

Por lo que, en este sentido, a mi juicio considero que, para tratar la toxicomanía, la exigencia de habitualidad tendría que resaltarse de alguna forma debido a que su naturaleza demuestra que se trata de un problema crónico por sí mismo.

Por consiguiente, la transgresión de la buena fe también vuelve a ser importante en este epígrafe, ya que, si relacionamos la habitualidad con la responsabilidad, nos encontramos con casos que por sólo un acto de embriaguez o de toxicomanía el trabajador rompe con la confianza del trabajador debido a la transgresión de este principio. Un ejemplo claro de esta excepción es la situación de la STSJ²⁸ donde un trabajador fue despedido tras dar positivo en cocaína, a pesar de haber solicitado una segunda oportunidad tras un análisis posterior negativo. El tribunal consideró que, aunque no se demostró una habitualidad en el consumo de drogas, el único incidente era suficientemente grave para justificar el despido, pues afectaba tanto al rendimiento laboral como a la imagen de la empresa.

En cuanto a otro tipo de sanciones, en algunos casos, aunque no se cumpla estrictamente con la habitualidad, si la conducta va precedida de amonestaciones o avisos previos relacionados con comportamientos similares, los tribunales pueden considerar que existe un acto reiterado para proceder con el despido. Sin embargo, no se presumirá la habitualidad cuando no haya un tiempo acorde entre las sanciones previas y el comportamiento actual.

Por último, cabe destacar la cuestión de que podría producirse el despido disciplinario a pesar de no darse la habitualidad, siempre y cuando los hechos cuestionados sean de carácter grave y culpable como ocurre en las situaciones que presentan, por ejemplo, trabajos de alto riesgo o cuando la conducta pone en peligro la integridad de otras personas. En este sentido, la jurisprudencia²⁹ ha manifestado la procedencia del despido, siempre que se acredite la existencia de aquellos incumplimientos graves y culpables y además se vulnere la buena fe contractual.

²⁸ STSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª23) de 19 de abril, núm. 357/2024.

²⁹ SJDO. de lo Social León núm 3, de 3 de julio de 2021, núm, 835/2021, REC: 437/2020

V. EL ENFOQUE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1 Carácter disciplinario de la negociación colectiva

Llegados a este punto, el enfoque de la negociación colectiva es muy útil debido a que los convenios colectivos juegan un papel fundamental a la hora de complementar la definición de embriaguez habitual y toxicomanía como causas de despido disciplinario.

Como se ha venido tratando, el incumplimiento laboral por parte del trabajador no conlleva la decisión automática de extinguir la relación laboral por el empresario, sino que el empresario también posee la potestad de imponer sanciones, constituyéndose el despido como la más severa. De esta manera, el empresario podría no adoptar medidas extremas, y en su lugar, optar por tolerar la conducta o aplicar sanciones de menor gravedad siempre y cuando dichas sanciones estén contempladas en el convenio colectivo de aplicación y sean proporcionales a la falta cometida³⁰.

Si bien los convenios colectivos pueden modular el contenido del art. 54.2 ET, a mi modo de ver existe una tendencia a que estos acuerdos sectoriales repliquen, de manera mecánica, el criterio legal sin ofrecer suficiente espacio para enfoques más flexibles, humanistas y rehabilitadores. Y es en este punto, dónde me planteo si el trabajador debe ser previamente sancionado o advertido.

A mi juicio, los convenios suelen reafirmar el carácter disciplinario de estas conductas, sin contemplar suficientemente las circunstancias personales de los trabajadores ni las posibilidades de tratamiento o reinserción. Se tiende a priorizar el cumplimiento estricto de normas de conducta, y se presta poca atención a los enfoques alternativos que aborden la toxicomanía desde una perspectiva de salud pública. Esto puede llevar a que las empresas actúen de manera punitiva sin haber considerado previamente soluciones menos drásticas.

Otro aspecto que merece ser debatido es el carácter estandarizado de muchas cláusulas en los convenios colectivos sobre esta materia. Los convenios suelen aplicar un criterio uniforme a sectores laborales muy diversos, lo que puede generar situaciones injustas. No es lo mismo un caso de embriaguez habitual en un puesto administrativo que en uno donde el trabajador opera maquinaria peligrosa o realiza tareas que afectan directamente la seguridad de otras personas. A menudo, los convenios no hacen distinciones adecuadas entre los tipos de trabajos y la gravedad de los riesgos asociados, y esto conduce a una aplicación poco matizada de la normativa disciplinaria. A mi juicio, este enfoque jurisprudencial choca, a menudo, con la rigidez normativa de los convenios colectivos, lo que sugiere que la negociación colectiva debería ajustarse mejor a las interpretaciones judiciales contemporáneas y que los convenios deben ofrecer mayor flexibilidad y abrir espacios para que los tribunales puedan valorar, de forma más exhaustiva, las circunstancias individuales de los trabajadores.

Es por ello, que los tribunales³¹ han manifestado la problemática sobre no poder considerar la embriaguez habitual como falta sancionable sino está tipificada propiamente dicha en el convenio colectivo aplicable, no pudiendo ser sancionada con el despido disciplinario y teniendo que declarar el despido como improcedente.

³⁰ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima*. Pág 167.

³¹ STSJ Islas Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 11 de noviembre de 2016, n.º 835/2016.

También, aunque algunos sectores, como el de la construcción o el transporte, han empezado a incluir cláusulas que fomentan el acceso a programas de desintoxicación o rehabilitación, sigue siendo una práctica poco extendida. Así, los convenios colectivos podrían jugar un papel crucial en la prevención y el tratamiento de la toxicomanía o la embriaguez, en lugar de limitarse a definirla como causa de despido. Si los convenios incorporaran más mecanismos de rehabilitación y protección laboral para los trabajadores que enfrentan estas problemáticas, se podría generar un marco más inclusivo que priorice la recuperación sobre la sanción.

5.2 Convenios Colectivos: singularidades para la embriaguez o toxicomanía

El ordenamiento jurídico permite a los convenios poder regular sobre el régimen de faltas y sanciones, siempre y cuando, estén relacionadas con las establecidas en el ET, ya que de crear nuevas infracciones se perjudicaría al trabajador en cuanto a la sanción disciplinaria y no se respetaría el principio de jerarquía normativa.

En este sentido, ¿es necesaria una regulación convencional en base a la singularidad y especialidad de los diversos sectores? Para dar respuesta a esta cuestión, sería interesante estudiar diferentes convenios colectivos, que según su ámbito de aplicación he clasificado de la siguiente manera:

Dentro del ámbito estatal resulta interesante analizar el C.C General de la industria química, el de empresas de seguridad, el de la construcción y el de empresas de ingeniería.

El C.C. General de la industria química³², en sus arts. 64.10), 65.8) y 67.a) y b) califica como falta grave, “la embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa”, y como falta muy grave la misma que se establece en el art. 54.2 ET. Se intenta especificar, por tanto, sobre un tipo de repercusión concreto, que es el daño a la imagen de la empresa por embriaguez o toxicomanía sin manifestar el despido.

La STSJ³³ en este caso, refuerza la capacidad de las empresas para actuar disciplinariamente en situaciones que afecten su reputación y el ambiente laboral a pesar de tratarse de comportamientos aislados de embriaguez. Sobre la conducta sancionada, a mi juicio, la embriaguez y el comportamiento irrespetuoso hacia compañeros de trabajo y hacia la imagen de la empresa son más que causas justificadas para proceder al despido disciplinario siempre que se compruebe la conducta grave del trabajador.

Por otro lado, en cuanto al convenio de empresas de seguridad, en su artículo 74.8) se constituye como falta muy grave “la embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo”, pudiendo ser sancionada desde la suspensión de empleo y sueldo hasta el despido conforme a su artículo 75.3)³⁴ y es aquí donde los tribunales han expresado la importancia de la buena fe contractual en el desempeño de funciones laborales cuando implican riesgos, estableciendo que el consumo de alcohol es motivo suficiente en estos casos para causas por despido disciplinario³⁵, y enfatizando la necesidad de que los incumplimientos del trabajador alcancen un nivel de grave y culpables suficientes para poder justificar el despido³⁶.

³² «BOE», núm. 191, de 8 de agosto de 2018.

³³ STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de abril de 2024, núm. 204/2024.

³⁴ «BOE», núm. 299, de 14 de diciembre de 2022.

³⁵ STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 25 de junio de 2024, núm. 777/2024.

³⁶ SJDO. de lo Social Toledo núm 2, de 3 de julio de 2020, nº 207/2020.

Según lo establecido en el C.C General de la Construcción, la embriaguez y la toxicomanía sólo causarán despido disciplinario cuando sean habituales y repercutan negativamente en el entorno laboral, como se viene estableciendo en el ET. La jurisprudencia aquí, ha remarcado la importancia de la responsabilidad propia del trabajador a la hora de actuar en un entorno laboral de alto riesgo³⁷. A mi modo de ver, este sector es uno de los que mayor riesgo y precaución supone para el trabajador al estar en contacto con materiales que exigen prudencia, que además pueden causar daño sino se manipulan correctamente, una mayor atención sobre las alturas, y en la responsabilidad directa ante terceros.

La concreción que ofrece este convenio sobre la conducta sancionada puede parecer muy justa o escasa, siendo en mi opinión, necesaria una mayor delimitación y exigencia sobre la causa sancionada con el fin de prevenir que se repitan conductas de riesgo.

Por último, dentro de este ámbito, el C.C estatal de empresas de ingeniería: oficinas de estudios técnicos; inspección y supervisión y control técnico y de calidad³⁸, sobre el cuál la jurisprudencia ha manifestado su valoración sobre seguridad en los centros nucleares. La seguridad en estos centros es prioritaria, por lo que el consumo de alcohol y drogas en este sector representa un riesgo inaceptable, incluso cuando no exista habitualidad, se deberá sancionar acorde a la gravedad y el nivel crítico del entorno laboral³⁹.

En lo que se refiere al ámbito de aplicación autonómico y provincial, he considerado de interés el C.C.P. de la siderometalurgia en Vizcaya, el de supermercados de Valencia y el de agencias de limpieza de Huelva.

El sector siderometalúrgico merece especial atención, debido a la naturaleza de las tareas que se realizan en él. La maquinaria pesada, los materiales peligrosos y los procesos que requieren de especial atención o precisión, merecen mayor cuidado cuando nos encontramos en situación de vulnerabilidad por el alcohol o las drogas. Y en mi consideración, no implica que haya habitualidad para poder demostrar que al estar alcoholizado o drogado el trabajador en este sector entra en una situación de riesgo directo que se puede evitar.

Entendible en cuanto a prevención, son las definiciones que este convenio expresa para causar falta leve y grave, siendo “la embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo” y el consumo “no habitual si repercute negativamente o si constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras del equipo” sancionables con amonestaciones escritas. Sin embargo, para causar despido se debe atender a la misma definición que mantiene el ET, siendo elemental demostrar la habitualidad.

La jurisprudencia sobre este sector en cuestión, señala que se tiene que dar lugar a una repetición de ocasiones sancionadas que reflejen una evidente repercusión en el trabajo y que la falta que se impugna debe reflejar gravedad y culpabilidad sobre sus obligaciones para ser merecedora de despido⁴⁰.

Por otro lado, en lo que se refiere al sector de supermercados, este convenio señala en su art. 41.13) y 42 como muy grave cualquiera de las faltas que ya están tipificadas en el ET, manteniendo el elemento de

³⁷ STSJ Andalucía (Sala de lo Social) de 14 de diciembre de 2022, núm. 3492/2022.

³⁸ «BOE» núm. 231, de 27 de septiembre de 2023.

³⁹ SJDO de lo Social Plasencia, núm 3, de 18 abril de 2023, nº 26/2023. REC: 24/2023.

⁴⁰ STSJ País Vasco (Sala de lo Social Sección 1ª) de 11 de diciembre de 2018, nº 2456/2018. REC: 2294/2018).

habitualidad. Sobre ello, el TSJ⁴¹, ha destacado en repetidas sentencias la importancia de demostrar la habitualidad y que se presenten pruebas contundentes que permitan respaldar la conducta.

La regulación y la valoración que se hace en el C.C. de limpieza también merece ser atendida, ya que se trata de un sector que involucra elementos de cuidado, como los productos químicos peligrosos, la salud de los trabajadores o el riesgo para terceros, y que en situación de embriaguez o toxicomanía el C.C ha sido mucho más conciso al especificarse tres situaciones diferentes, que pueden causar falta leve, grave o muy grave. Al igual que ocurre con el sector de la construcción, los tribunales⁴² han señalado que aquí también es importante la aplicación de manera rigurosa de las normas de seguridad al existir escenarios de alto riesgo.

En sectores donde la seguridad es prioritaria, como la de transportes, construcción o sanidad, la embriaguez reviste una especial gravedad debido al riesgo inherente de la actividad. En estos casos, los tribunales han considerado que el despido disciplinario está justificado cuando el trabajador pone en peligro su vida, la de terceros o el funcionamiento seguro del proceso productivo.

También el TS se ha pronunciado, sobre la importancia de la responsabilidad del conductor en el ámbito del transporte, subrayando que la simple presencia de drogas en el organismo del trabajador es suficiente para poder calificar la conducta sancionada como falta muy grave, reforzándose de esta manera la valoración de la jurisprudencia sobre la tolerancia cero hacia el consumo de estupefacientes que supongan un riesgo sobre la seguridad vial.⁴³

Esto permite que se establezcan normas más estrictas o flexibles sobre la embriaguez y la toxicomanía, siempre que respeten los mínimos establecidos por el ET. La jurisprudencia ha reconocido la validez de estas disposiciones, permitiendo que la normativa sectorial regule con mayor detalle el tratamiento de estas conductas en función de las particularidades de cada actividad.

En este sentido el TS establece una interpretación clara sobre la calificación del despido disciplinario en los casos de consumo de drogas por parte de conductores de transporte público, considerando que el consumo de drogas, aunque no tenga afectación directa sobre la conducción, es suficiente para justificar la pérdida de confianza por parte del empleador.⁴⁴ Es el caso de un conductor de autobús, quién fue interceptado durante un control rutinario de la Guardia Civil, dando positivo en una prueba de drogas, alegando el trabajador que el consumo de drogas no afectaba a su capacidad de conducción y que la inmovilización del vehículo no suponía ser motivo de una conducción anómala. En consecuencia, el despido fue procedente por poner en riesgo la seguridad de los pasajeros y el incumplimiento de las obligaciones laborales, siendo la sentencia vinculante respecto al tema.

⁴¹ STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de marzo de 2024, núm. 685/2024.

⁴² STSJ Andalucía (Sala de lo Social Sección 1ª) de 2 de febrero de 2023, núm. 316/2023. REC: 1184/2021.

⁴³ STS de 9 de enero de 2024. (Rec: 3852/2022). Cabe destacar que: “el trabajador había firmado una ficha de evaluación de riesgos que prohíbe el consumo de drogas antes y durante la conducción, lo que refuerza la responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de las normas de seguridad.”

⁴⁴ STS de 21 de febrero de 2023. (Rec: 3723/2021). Se señala que: “el hecho de dar positivo en una prueba de drogas, sin necesidad de demostrar su efecto en la conducción, es suficiente para justificar un despido disciplinario en el sector del transporte, reforzando la importancia de la seguridad vial y la confianza en los conductores de transporte público”.

Finalmente, **dentro del ámbito de empresa**, he considerado el C.C de la empresa “Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) y el C.C de Avanza Zaragoza, S.A.U., ya que forman parte de dos sectores que en relación a la conducta que se viene analizando, y a mi modo de ver, deberían calificar la embriaguez y la toxicomanía con la máxima sanción sin ser habitual.

En este sentido, el sector de transportes al que pertenece Avanza, la embriaguez y la toxicomanía afectan directamente a la seguridad de los pasajeros y a la integridad física de terceros en la carretera. Y a mi modo de ver, sin perjuicio a lo que establezca este convenio, se debería reflejar esta responsabilidad, estableciendo la prohibición estricta del consumo de alcohol o drogas durante la jornada laboral para proteger así la seguridad vial. En el aeronáutico, la jurisprudencia⁴⁵ confirma la no tolerancia sobre las conductas que den lugar a consecuencias devastadoras que perjudiquen la seguridad de la empresa y de los trabajadores.

Para acabar esta la clasificación, me parece útil relacionar y valorar, la creación de cláusulas que se mencionaba en el epígrafe anterior con este apartado, ya que a modo ejemplificativo, en el sector de la construcción, la empresa MATSA posee unos protocolos⁴⁶ sobre el control de alcohol y drogas con el fin de generar hábitos de vida saludables y seguros entre trabajadores, el prevenir y reducir la accidentalidad laboral, mejorar el entorno y evitar los consumos que repercuten negativamente en la salud y el compromiso laboral del trabajador.

⁴⁵ STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de julio, núm. 352/2007.

⁴⁶ MATSA. 2020. *Política sobre el consumo de alcohol y drogas*. Protocolo sobre alcohol y drogas.

VI. GRAVEDAD Y CULPABILIDAD COMO CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD

6.1 Valoración: grave y culpable

Podemos resaltar los conceptos de gravedad y culpabilidad ya que son fundamentales para poder dar lugar al despido que se viene mencionando. El incumplimiento del trabajador debe reunir ambas características, ya que son dos requisitos de imprescindible concurrencia. Además, para que pueda considerarse la existencia de gravedad, la misma debe poseer suficiente transcendencia para justificar el despido⁴⁷. Esto implica que las obligaciones laborales incumplidas deban ser relevantes y, además, manifestar una intensidad dentro del marco de las responsabilidades del trabajador.

De esta forma, surge la cuestión sobre la gravedad y la culpabilidad como criterios de proporcionalidad, es decir, que la sanción sea adecuada a la gravedad de la falta cometida. De tal forma que, ambas conductas pueden repercutir negativamente en la calidad del trabajo realizado, pero no todas las situaciones pueden ser consideradas igual.

Así mismo, desde el punto de vista de la gravedad y de acuerdo con la jurisprudencia⁴⁸, es importante el análisis sobre la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias en función de la gravedad de las conductas de embriaguez y toxicomanía. Los tribunales además han enfatizado sobre la necesidad de una interpretación restrictiva en casos de despido, especialmente cuando el trabajador ocupa un puesto de responsabilidad, siendo importante también la evaluación de la naturaleza del puesto; y en la responsabilidad en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad se refiere, estableciendo que la embriaguez en el trabajo es una falta lo suficientemente grave para justificar el despido⁴⁹.

Otro factor que puede incrementar la gravedad es la reiteración en el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. En este sentido, el TSJ⁵⁰ afirmó que, en nuestro derecho laboral sancionador, los principios de legalidad y seguridad jurídica garantizan que el trabajador no pueda ser sancionado por conductas que no estén previstas en la ley o en el convenio colectivo. Además, las sanciones no pueden exceder lo establecido en la normativa que regula la relación laboral, lo que elimina la discrecionalidad del empleador al evaluar las infracciones. La conducta infractora debe ajustarse a lo que el convenio colectivo establece en materia de faltas y sanciones.

Desde el punto de la culpabilidad, no sólo es necesario que el acto sea grave sino también culpable. En este apartado, podríamos argumentar en cuanto a la toxicomanía, que la adicción es una enfermedad y no un comportamiento voluntario, con el fin de reducir el concepto de culpabilidad.

En cuanto al concepto de culpabilidad, este supone voluntariedad lo que implica que el incumplimiento es imputable al trabajador, es decir, que se puede atribuir a su conducta voluntaria, negligente o dolosa.⁵¹ Lo que nos indica que no basta con que el incumplimiento sea grave, sino que también es necesario que el trabajador haya actuado de manera consciente. Este elemento excluye cualquier responsabilidad del trabajador cuando el incumplimiento no es imputable a su actuación o voluntad.

⁴⁷ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 7 de febrero de 2024, núm. 120/2024.

⁴⁸ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 3 de julio de 2024, núm. 571/2024.

⁴⁹ STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de noviembre de 2022, núm. 6011/2022.

⁵⁰ STSJ Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de mayo de 2024, núm. 1393/2024.

⁵¹ STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de abril de 1992, EDJ 1992/5531. Se señala que: a efectos del despido no es necesario que la conducta tenga carácter doloso cuando la negligencia sea grave e inexcusable.

De esta manera, queda claro que la gravedad evalúa la trascendencia del incumplimiento y su impacto en la empresa, mientras que la culpabilidad se refiere a la atribución directa del comportamiento al trabajador.

La jurisprudencia⁵² señaló que las infracciones que constituyen causas de despido deben alcanzar un nivel suficiente de culpabilidad y gravedad, lo que nos sugiere que no se pueden aplicar meramente bajo criterios objetivos, sino que se requiere un análisis individualizado de cada conducta y sus circunstancias. Esto es fundamental para apreciar la proporcionalidad de la sanción impuesta.

Es fundamental que haya una proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta por la empresa. Para evaluar la falta, deben considerarse su gravedad y las circunstancias personales y profesionales del infractor, debido al evidente enfoque subjetivo que dicha valoración implica. A modo ejemplificativo, cabe la jurisprudencia⁵³, declara grave y culpable la conducta de un trabajador que se presentó a trabajar en estado de embriaguez y tras ser advertido por un superior, mantuvo un comportamiento agresivo y fue encontrado conduciendo un vehículo de la empresa, dando positivo después en un control de alcoholemia.

Queda demostrado, por tanto, con los hechos de esta sentencia que la conducta del trabajador es un tipo de ejemplo de una conducta calificada como grave y culpable por los tribunales, al poner en riesgo la seguridad y el buen funcionamiento del servicio. Esta valoración es importante, pero ahora será necesario matizar sobre la proporcionalidad de la falta y la sanción.

6.2 Principio de gradualidad sancionadora

Uno de los principios clave en la valoración judicial de los despidos por embriaguez habitual o toxicomanía es el de proporcionalidad. La sanción debe ser proporcional a la falta cometida, tomando en cuenta factores como la gravedad de la conducta, su repetición, y los riesgos generados en el entorno laboral. La jurisprudencia ha señalado que, en algunas ocasiones, cuando la afectación al desempeño laboral no es grave o la embriaguez no es habitual, el despido puede ser calificado como improcedente, siendo más adecuada la imposición de sanciones menores.

En cuanto a su aplicación, este criterio puede aplicarse tanto por la empresa al momento de considerar un despido disciplinario como por los tribunales cuando el trabajador impugna dicho despido.

De esta forma, la empresa al evaluar una conducta indebida, debería considerar la proporcionalidad de la sanción conforme a la teoría gradualista. Esto implica que antes de optar por el despido, se valoren medidas disciplinarias progresivas, como advertencias o suspensiones, en función de la gravedad de la falta y las circunstancias del trabajador. Y por el otro lado, si el trabajador impugna el despido ante los tribunales, estos evaluarán si la empresa aplicó correctamente la proporcionalidad y si el despido fue una medida adecuada y justificada según la teoría gradualista. Los jueces pueden concluir que el despido es desproporcionado, calificándolo como improcedente o incluso nulo, y ordenar la reincorporación o indemnización.

Al tratarse el despido disciplinario de la máxima sanción que establece el ordenamiento jurídico por un incumplimiento del trabajador, el juicio sobre este despido debe realizarse aplicando este criterio buscando

⁵² STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 2 de julio de 2024, núm. 1957/2024.

⁵³ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 2 de noviembre de 2023, núm. 945/2023.

así asegurar la proporcionalidad entre la infracción cometida y la sanción aplicada, adoptando este criterio individualizador que permita evaluar correctamente las particularidades de cada caso⁵⁴.

Finalmente, podemos apreciar la complejidad que existe sobre la valoración de grave y culpable en los casos de embriaguez habitual y toxicomanía ya que se trata de un asunto que abarca muchas situaciones y posibilidades difíciles de tratar. En mi opinión, debemos buscar un equilibrio entre la protección de los derechos del trabajador y la responsabilidad de la empresa en garantizar la seguridad y el correcto funcionamiento del entorno laboral. Mientras que la gravedad de una conducta puede depender del contexto en el que se produce y las consecuencias derivadas de ella, la culpabilidad debe ser evaluada caso por caso, especialmente en situaciones de toxicomanía, donde la adicción puede limitar la responsabilidad del trabajador.

En resumen, la proporcionalidad en base al despido disciplinario surge con el objetivo de poder analizar los requisitos de gravedad y culpabilidad de manera individualizada para cada caso, teniendo en cuenta todas sus particularidades y buscando así conseguir el equilibrio proporcional entre la falta cometida y la sanción aplicada. Por tanto, no se pueden establecer criterios generales que sean de aplicación a todos los supuestos, ya que sólo cuando la conducta del trabajador, tras valorar todos los elementos de juicio, constituya una infracción de la máxima gravedad, se podrá calificar como procedente el despido disciplinario por embriaguez o toxicomanía.

⁵⁴ STS (Sala de lo Social) de 10 de noviembre, EDJ 2022/755223. En relación a la aplicación de la teoría gradualista en el ámbito de un despido disciplinario. “La Sala valora las circunstancias concurrentes, antigüedad en la empresa, ausencia de sanciones previas y fundamentalmente el hecho de que las dos expresiones vertidas habían tenido lugar una primera y única vez, para aplicar la teoría gradualista y el principio de proporcionalidad, calificando el despido como improcedente.”

VII. CONCLUSIONES

Como conclusión al desarrollo de este trabajo, me gustaría destacar en primer lugar, el aspecto que más ha captado mi atención y es el enfoque de la negociación colectiva y su carácter disciplinario en relación con las sanciones por embriaguez habitual y toxicomanía. La valoración establecida por los distintos convenios colectivos ha sido clave para esclarecer los márgenes en los el ET regula el consumo de alcohol y drogas, aportando, a mi parecer, un marco de referencia fundamental para comprender la delimitación de esta causa en los distintos sectores de actividad.

Cabe nombrar, que el uso de las herramientas de búsqueda de material jurisprudencial, como Aranzadi, Lefebvre o Cendoj, han sido fundamentales para obtener las sentencias necesarias y poder entender o vincular así adecuadamente los diferentes aspectos del trabajo.

Otro punto relevante es que, si bien la legislación contempla la embriaguez habitual y la toxicomanía como causas justificadas de despido disciplinario, el análisis jurisprudencial revela una notable variabilidad en la aplicación de las sanciones. He podido comprobar que los tribunales evalúan cada caso de forma individual, prestando especial atención a elementos clave como la gravedad, la culpabilidad, la habitualidad y la proporcionalidad. Estos elementos son esenciales para comprender cómo se ajusta el juicio sobre estas conductas a los principios de equidad y justicia en el ámbito laboral.

Además, se ha podido observar como la embriaguez puede incluir el alcoholismo y la drogadicción, que son enfermedades crónicas, en esta causa de despido disciplinario y el trato de la jurisprudencia al resaltar la importancia sobre el conocimiento previo de esta enfermedad por parte de la empresa para poder calificar la procedencia del despido.

A su vez, una de las mayores dificultades que he encontrado en el desarrollo de este trabajo ha sido determinar en qué circunstancias las conductas relacionadas con la embriaguez y la toxicomanía deben ser tratadas como problemáticas susceptibles de recibir un tratamiento médico o rehabilitador, en lugar de ser directamente objeto de una sanción disciplinaria. Esta distinción resulta especialmente relevante, ya que permite equilibrar los derechos del trabajador con la necesidad de preservar el adecuado funcionamiento de la empresa y la seguridad en el lugar de trabajo.

Asimismo, el análisis de los convenios colectivos me ha permitido valorar un enfoque diferente al meramente sancionador, que es el enfoque preventivo. La creación de programas por parte de algunas empresas, orientados a controlar los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas, me ha resultado un aspecto muy interesante, ya que el convenio colectivo de empresa, en este caso, no se limita a complementar el carácter sancionador recogido en el artículo 54.2.f ET, sino que promueve la rehabilitación y el apoyo al trabajador, planteando una perspectiva más humana sobre estas conductas.

Finalmente, como resultado de este trabajo, puedo concluir que, aunque la legislación proporciona ciertos criterios para la evaluación de la embriaguez y la toxicomanía, sigue siendo necesario a mi juicio, profundizar en la interpretación de las normas y en la aplicación de medidas más equilibradas, que combinen la sanción con la prevención. De igual manera, considero imprescindible por mi parte continuar investigando sobre este tema, debido a las constantes transformaciones en el ámbito laboral y por los desafíos que enfrentan tanto trabajadores como empresarios frente a este tipo de problemáticas, buscando así siempre estar al día sobre estas cuestiones.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ORTIZ LLALLANA, M., SESMA BASTIDA, B., BRAVIERA PUIG, I. Despido y extinción del contrato de trabajo. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 256/2022 parte Crónicas. Editorial Aranzadi, 2022, pág. 133.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Editorial Tecnos, 2023, pág. 469.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Derecho del trabajo*, Editorial Universitaria Ramon Arces, 2022, pág. 697.

ALFONSO MELLADO, C. L., ESTEVE SEGARRA, A., FABREGAT MONFORT, G., GARCÍA GONZÁLEZ, G., LLEÓ CASANOVA, B., LLOBERA VILA, M., RODRÍGUEZ PASTOR, G. E., ROQUETA BUJ M. y SALCEDO BELTRÁN, M.ª. *C. Extinción del contrato de trabajo*. Editorial Tirant, 2013, pág. 329.

MONEREO PÉREZ, J.L., TRIGUERO MARTINEZ, L.A. Modalidades del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico. Editorial Aranzadi, 2018, pág. 68.

ORTEGA LOZANO, P.G., GUINDO MORALES, S. *Criterios jurisprudenciales en la finalización de la relación laboral por embriaguez o toxicomanía del trabajador: la repercusión negativa en el trabajo*. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 227/220 parte Estudios. Editorial Aranzadi, 2020, pág. 6.

SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R., SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. *Comentario al artículo 54 del Estatuto Trabajadores (II)*. Despido disciplinario. Editorial Aranzadi. 2009, pág. 156.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. *El ámbito disciplinario o sobre los problemas en la aplicación del art. 54.2.f) ET y otras alternativas para la sanción disciplinaria máxima*. Pág. 167.

MATSA: *Política sobre el consumo de alcohol y drogas*. Protocolo sobre alcohol y drogas, 2020.

LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Real Decreto.

«BOE» núm. 231, de 27 de septiembre de 2023.

«BOE», núm. 299, de 14 de diciembre de 2022.

«BOE», núm. 191, de 8 de agosto de 2018.

«BOE», núm. 59, de 10 de marzo de 2023.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA BIZKAIA, 2022/2025.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS VALENCIA, 2022.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES HUELVA, 2020.

CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU, Y SU PERSONAL DE TIERRA (EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO), 2023.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AVANZA ZARAGOZA, S.A.U, 2023.

IX. JURISPRUDENCIA CITADA

STSJ Logroño (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 246/2024, de 14 de junio de 2024. (REC. 92/2024). LEFEVBRE

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 422/2024 de 6 de junio de 2024 (REC. 223/2024). LEFEVBRE

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 26/2024 de 24 de enero de 2024 (REC. 872/2021). LEFEVBRE

STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1271/2024 de 2 de mayo de 2024 (REC. 33/2024). CENDOJ

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 120/2024 de 7 de febrero de 2024. CENDOJ

STSJ Sevilla núm. 1393/2024 de 9 de mayo de 2024 (REC. 1487/2022). CENDOJ

STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 2 de julio de 2024, núm. 1957/2024 (REC. 841/2024). LEFEVBRE

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 945/2023, de 2 de noviembre de 2023. (REC 423/2023) CENDOJ

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 10 de noviembre de 2022, EDJ 2022/755223 (REC. 1139/2022). CENDOJ

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de marzo de 2013, núm. 822/2024, (REC. 988/2022). LEFEVBRE

STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 de diciembre de 2023, (REC. 1935/2023). LEFEVBRE

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 de diciembre de 2023, núm. 3386/2023. (Rec. 2270/2023). LEFEVBRE

STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 10 de diciembre de 2018, núm. 4676/2018. (REC: 2848/2018). CENDOJ

STSJ Castilla La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 de diciembre de 2021, núm. 1841/2021 (REC: 1630/2021). LEFEVBRE

STSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 29 de junio de 2020, núm. 275/2020. (REC 227/220) LEFEVBRE

STSJ de Castilla La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 de junio de 2023, núm. 1051/2023, (REC. 391/2023) LEFEVBRE

STSJ Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 20 de marzo de 2024, núm. 239/2024. (REC: 352/2023) LEFEVBRE

STSJ Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 17 de junio, núm. 731/2004 (REC. 610/2004) LEFEVBRE

SJDO. SOCIAL (Sala de lo Social, Sección 1ª) Zamora núm. 2, de 9 de octubre de 2020, núm. 146/2020. (REC: 618/2019) EDJ:2020/733989. LEFEVBRE

SJDO. SOCIAL (Sala de lo Social, Sección 1ª) Badajoz núm. 3, de 3 de junio de 2021, núm. 228/2021. (REC: 819/2020) EDJ:2021/771968.CENDOJ

SJDO. SOCIAL (Sala de lo Social, Sección 1ª) Valladolid núm. 4, de 31 de julio de 2023, núm. 248/2023. (REC: 252/2023). ARANZADI

SJDO. SOCIAL (Sala de lo Social, Sección 1ª) Plasencia núm. 3, de 31 de julio de 2023, núm. 125/2023. (REC: 313/2023). ARANZADI

STSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de abril, núm. 233/2024, (REC: 111/2024). CENDOJ

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 11 de octubre de 2023, EDJ 1993/8923 (REC. 3805/1992). LEFEVBRE

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de abril, EDJ 1992/5531 (REC. 1285/1992). CENDOJ

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 21 de febrero de 2023 (REC: 3723/2021). LEFEVBRE

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de enero de 2024 (REC: 3852/2022). LEFEVBRE

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de febrero de 2022 (REC: 241/2021). LEFEVBRE

SJDO. de lo Social León núm 2, de 4 de noviembre de 2021, núm. 416/2021. REC 421/2021 ARANZADI

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2020, nº 2109/2020. (REC: 1414/2020) ARANZADI

STSJ de Castilla La Mancha (Sala de lo Social), de 22 de junio, núm. 239/2023. ARANZADI

STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 22 de febrero, núm. 264/2024. ARANZADI

STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 24 de julio de 2023, núm. 612/2023. LEFEVBRE

STS (Sala de lo Social), de 31 de mayo, EDJ 2017/106661, (REC: 4078/2016). LEFEVBRE

SJDO. de lo Social León núm 3, de 3 de julio de 2021, n.º 357/2021, (REC: 437/2020) LEFEVBRE

SJDO. de lo Social León núm 3, de 3 de julio de 2021, núm, 835/2021, (REC: 437/2020) LEFEVBRE

STSJ Islas Canarias (Sala de lo Social Sección 1ª) de 11 de noviembre de 2016, n.º 835/2016. LEFEVBRE

STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 204/2024 de 8 de abril (RJ:2554/2024) LEFEVBRE

STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 777/2024 de 25 de junio de 2024. (REC: 303/2024) LEFEVBRE

SJDO. de lo Social Toledo núm 2, de 3 de julio de 2020, nº 207/2020. (REC: 929/2019) LEFEVBRE

STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de diciembre de 2022, nº 3492/2022. (REC: 839/2021) LEFEVBRE

SJDO de lo Social Plasencia, núm 3, de 18 abril de 2023, nº 26/2023. (REC: 24/2023). (LEFEVBRE)

STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de marzo de 2024, núm. 685/2024. REC: 3073/2023 CENDOJ

STSJ Andalucía (Sala de lo Social Sección 1ª) de 2 de febrero de 2023, núm. 316/2023. (REC: 1184/2021).
CENDOJ

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 3 de julio de 2024, núm. 571/2024. (REC: 89/2024) CENDOJ

STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de noviembre de 2022, núm. 6011/2022. (REC 2882/2022)
CENDOJ