

***EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES:
HABITUALIDAD Y REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL TRABAJO.***

Autor: Ángel Ureña Martín. Asesor laboral, colaborador jurídico, investigador y profesor.

Mucho ha dado que hablar esta causa de despido y la necesidad o conveniencia de que siga siendo de aplicación. Y es que, en opinión de algún sector de la doctrina, cuando no por iniciativa de alguna formación política, se ha defendido la desaparición de la misma como causa justa de extinción contractual por decisión del empresario, puesto que los efectos derivados de la embriaguez o toxicomanía habituales pueden ser perfectamente incardinables en cualquiera de las restantes causas de despido disciplinario recogidas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por faltas de asistencia o impuntualidad del trabajador, insultos y agresiones, bajo rendimiento o indisciplina y desobediencia.

Con la tipificación de esta causa de despido, la ley permite sancionar un defecto de conducta: la vulneración del deber de mantener un comportamiento decoroso en la empresa. Asimismo, protege el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud y posibles incumplimientos en la prestación de servicios debidos por los trabajadores. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 10 de mayo de 2000 establece a este respecto: *“cuando el Estatuto de los Trabajadores considera a la embriaguez como un motivo disciplinario de despido, está haciendo referencia con dicha situación del trabajador, no sólo a un defecto de conducta del mismo, entendido como la inobservancia de los mínimos deberes de convivencia y decoro dentro de la empresa, sino también a que dicha conducta constituya un incumplimiento en la prestación de los servicios encomendados”*.

Esta causa de despido disciplinario viene regulada en el artículo 54, apartado segundo, letra f del Estatuto de los Trabajadores, que determina que será causa de despido disciplinario: *“la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”*. Por tanto, vemos al analizar el precepto legal que se sanciona la conducta del trabajador que consista en la embriaguez o la toxicomanía, pero añade que siempre deberán ser una conducta habitual y además, que repercuta negativamente en el trabajo. Es decir, los requisitos de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo deben concurrir de forma acumulativa. Así, la Sentencia del

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 20 de enero de 2004 expresa: *“se precisa de forma acumulativa la concurrencia de un consumo habitual y una repercusión negativa en el trabajo”*.

Como cita la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 14 de febrero de 2006: *“la repercusión negativa en el trabajo pueda darse bien porque se realiza menos trabajo del encomendado o cuando se lleva a cabo una ejecución defectuosa, tomando como parámetro la profesión habitual, lo que no equivale a las concretas labores que desempeña el trabajador normalmente y ni tan siquiera a las de su categoría profesional”*. Es decir, existirá la repercusión negativa que el precepto establece si el trabajador no ejecuta el trabajo pactado, sino que lo realiza por debajo del rendimiento debido o cuando lo ejecuta de forma defectuosa. Incluso podemos añadir también el posible riesgo que puede crearse por la conducta, por ejemplo en profesiones de gran peligro como el transporte de viajeros por cualquier vía, ya sea terrestre, marítima, etc.

El primer supuesto o la primera conducta que cita el precepto a estudiar, nos habla de embriaguez habitual, por tanto debemos definirla de forma precisa, así como delimitar o establecer los límites de su punibilidad. Aunque ciertamente se ha pretendido equiparar la embriaguez con el alcoholismo, entendiendo por tanto que ambas son una enfermedad que no podrían tener proyección disciplinaria, en el derecho laboral no es posible apoyar esta afirmación a los efectos de la resolución del contrato de trabajo, ya que ambas conductas llevan consigo perturbaciones en la producción y no existe, por tanto, causa de justificación alguna. Debemos decir que el Estatuto de los Trabajadores no castiga el hecho de consumir alcohol, sino un eventual efecto derivado del mismo, es decir, uno de los estados que puede llegar a producir: la embriaguez. La embriaguez se configura como algo más que beber y como define el Diccionario de la Real Academia consiste en una turbación pasajera de las potencias dimanada del exceso con que se ha bebido vino u otro licor. Por ello, para constatar dicho comportamiento como sancionable no se valorará un número determinado de copas ingeridas, sino los efectos que dicha ingestión provoca cuando se rebasa cierto nivel, distinto en cada individuo. Podemos imaginar una fiesta local o una situación familiar o personal excesivamente feliz pueden causar una situación puntual de embriaguez en el trabajador, pero estas situaciones puntuales no pueden ser utilizadas como causa de despido.

El mismo análisis tenemos que hacer con la toxicomanía como causa autónoma de despido disciplinario. Ésta la podemos definir como el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones agradables o que suprimen el dolor, refiriéndose, por tanto, a los supuestos de drogodependencia, entre las que podemos integrar el alcoholismo. Como primera idea que podemos apuntar es que, si bien el precepto no señala ni para la embriaguez ni para la toxicomanía que sean conductas que se produzcan de forma habitual, no es que no deba darse, es más, implican necesariamente un hábito. Así lo formula la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 17 de Junio de 2004, cuando dice: *“en relación a la embriaguez, señala que el concepto de 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, y que no es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario”*. A sensu contrario, si se trata de un simple consumo de drogas, especialmente de drogas blandas, cuando no se produce de forma habitual, no podremos considerarlo como una toxicomanía. Es decir, el consumo de drogas, cuando no produce en el sujeto un hábito patológico, debemos dejarlo al margen de este supuesto que estamos analizando aquí. Así por ejemplo lo recoge la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 13 de Febrero de 1991: *“supuesto de trabajador que se hallaba en posesión de drogas para su propio consumo, no habiéndose acreditado que fuera toxicómano, ni su repercusión en el trabajo”*. En definitiva, aunque la nota de habitualidad no venga dentro de la conducta sancionada por el precepto legal, si que tendrá que tenerse en cuenta a la hora de sancionarla y descartaremos las conductas que se produzcan de forma no habitual o esporádica.

El consumo habitual, por tanto, que tenga repercusión en el trabajo que ejecuta el trabajador es causa de despido disciplinario y a efectos disciplinarios no podremos distinguir si se trata de drogas blandas o duras, como si dependiendo de cada una de ellas el tratamiento jurídico tenga que ser distinto, porque la norma no distingue o no examina que tipo de droga entra dentro de la conducta sancionada, es decir, no la determina y por ello, nosotros tampoco podemos diferenciar entre una y otra.

Como supuesto muy actual nos encontramos con el consumo de tabaco. Con la aprobación de la normativa que prohíbe fumar en todos los centros de trabajo, ya sean estos públicos o privados, salvo en los espacios al aire libre, da como resultado que el empresario pueda

sancionar en función de la gravedad de la conducta del trabajador la vulneración de dicha norma. Es decir, la acción de fumar tabaco en zonas no autorizadas puede justificar el despido, debiendo atender a las situaciones de riesgo que se pudieran producir por dicha conducta.

Por tanto, como hemos dicho, para que la embriaguez y la toxicomanía den como consecuencia la sanción disciplinaria, deben acumular las notas de habitualidad, que, como hemos dicho, aparece intrínseca en la toxicomanía, pero no así en la embriaguez, y la repercusión negativa en el trabajo. La falta de algunas de estas dos notas atenuaría la facultad disciplinaria del empresario. La habitualidad por tanto, implica un hábito en la conducta del trabajador, ya que, como he adelantado antes, si se tratase de una conducta esporádica o puntual no alcanzaría las exigencias del tipo, exigiéndose por tanto si queremos decirlo así, una persistencia, una continuidad en la práctica y con intervalos más o menos regulares. Así lo ha expresado, entre otras muchas, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 21 de enero de 2004: *“la embriaguez, para que pueda dar lugar al despido del trabajador, debe ser habitual, de modo que, en principio si dicha conducta ha ocurrido una sola vez resulta irrelevante para el ordenamiento jurídico y el despido se declarará improcedente[...]. La Jurisprudencia, en un intento de delimitar el concepto de habitualidad, entiende que el mismo 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... no siendo suficiente con su concurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario. La embriaguez debe denotar, por tanto, un 'hábito' en el comportamiento del trabajador, una 'costumbre adquirida por la repetición de actos de la misma especie. Lo sancionado no es beber de manera habitual' sino la embriaguez habitual, siendo claro que ésta equivale al hecho de embriagarse con frecuencia. En nuestro derecho positivo no se tipifica la noción de habitualidad a través de la fijación del número de veces en las que se ha de ejecutar el hecho, sino que es suficiente con una efectiva constatación de la asiduidad en la embriaguez. La asiduidad queda acreditada de forma diferente en la jurisprudencia dependiendo de las circunstancias del caso y uno de los modos más frecuentes de manifestarse se encuentra en el hecho de reincidir el trabajador en la conducta de embriaguez después de haber sido ya sancionado por ello o advertido de las consecuencias que de esa actitud pueden derivarse”.*

El empresario debe probar la existencia de una persistencia en las situaciones de embriaguez o toxicomanía. En este sentido, la jurisprudencia ha declarado que la habitualidad supone una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir, una mayor o menor continuidad, aunque con intervalos más o menos regulares, como ya he citado antes. El término habitual denota la costumbre adquirida por la repetición de la misma clase de actos, de ingestión de bebidas alcohólicas en medida abusiva, que produzcan la embriaguez; lo sancionado no es beber habitualmente, sino la embriaguez habitual, equiparada al hecho de embriagarse con frecuencia; habitualidad es equiparable a anormalidad. Así pues, la embriaguez no es causa de despido si no es reiterada. De aquí deducimos, como ha citado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 11 de mayo de 1992, que un consumo ocasional no es determinante de una adicción o toxicomanía: *“el hecho de que una aislada prueba analítica haya arrojado resultado positivo a la cocaína, en absoluto es determinante de la adicción del sujeto a semejante droga, siendo de señalar que forma parte de la composición de determinados fármacos cuya ingestión puede producir similar resultado y que, por otra parte, el consumo ocasional no puede llevar aparejada tan grave consecuencia como la pérdida del puesto de trabajo”*.

Aunque si bien es cierto que el precepto legal solamente habla de embriaguez habitual y no dice toxicomanía habitual, ésta última también requiere la existencia de un hábito patológico. Así lo establece la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 3 de noviembre de 1998: *“la habitualidad es un requisito que se predica per se de la toxicomanía”*. Sin embargo, el consumo ocasional de drogas no determina la procedencia del despido. En un supuesto en que un trabajador que había solicitado el reingreso, tras un periodo de excedencia voluntaria, presentó ingestión de cocaína en el reconocimiento médico, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 11 de mayo de 1992 declaró que el consumo ocasional no puede llevar aparejada una sanción tan grave como el despido. En cualquier caso, como ha expuesto el Tribunal Supremo, en una Sentencia de fecha 21 de mayo de 2008: *“si se imputa una conducta continuada de incumplimiento, no es necesario que en la comunicación empresarial se especifiquen los días u horas de consumo efectivo, ni el estado concreto del trabajador en cada supuesto”*.

Si bien es cierto y tengo que matizarlo aquí como idea importante, la negociación colectiva y los tribunales relativizan la nota de la habitualidad en relación con algunas profesiones y

sectores de actividad, como, por ejemplo, los conductores de transporte público, los conductores de trenes de metro o los vigilantes de seguridad armados. En estos supuestos, para declarar procedente el despido, no se tiene en cuenta la habitualidad de la conducta, sino la función que realiza el trabajador, de modo que basta con que el incumplimiento sobrevenga una sola vez. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 10 de enero de 2003 afirma: *“a veces, aunque no exista habitualidad, los tribunales consideran que se ha producido una transgresión de la buena fe”*.

Estas ideas hasta aquí estudiadas las expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 12 de Diciembre de 2000, cuando dice: *“el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores tipifica como válida causa de despido «La embriaguez habitual o toxicomanía sí repercuten negativamente en el trabajo», configurando de esta forma una modalidad singular de la transgresión del deber de buena fe contractual exigible al trabajador, caracterizada por la repercusión negativa en la forma o resultado de la prestación que le es exigible. Esta situación se da en el caso presente, en cuanto queda acreditado que el recurrente «como consecuencia de fumar sustancias estupefacientes» generaba conflictos con sus compañeros, desatendía al trabajo (se dice al respecto que no le prestaba atención y que era escaso) y que creaba situaciones de riesgo (se detalla que se colgó de una barandilla en esta situación), pues, sin poder entrar a valorar si estas imputaciones son o no suficientemente concretas, dado que el recurso nada objeta sobre este extremo, ni invoca la existencia de indefensión por esta causa, es lo cierto que si el contrato de trabajo se ha iniciado en 19-4-1999 y el despido se produce el 19-5-1999, entre ambas fechas existe un intervalo de un mes, en el curso del cual el fumar tres cigarrillos de marihuana en el trabajo revela un hábito, que, unido al resultado que ya se ha pormenorizado y al hecho de que también consta que el trabajador había sido expresamente advertido de la prohibición de realizar esta conducta durante las horas de trabajo, llevan a la conclusión de que es correcto el criterio del juzgador de instancia cuando califica el despido como procedente”*. Esto quiere decir, en sentido contrario a la habitualidad, que no es suficiente si la conducta solamente se produce en contadas ocasiones. En este supuesto, dicha conducta ocasional no se configuraría como causa de despido disciplinario. Así, la jurisprudencia ha entendido que no es causa de despido disciplinario, entre otros ejemplos: *“el no acreditarse la habitualidad en la conducta del trabajador”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 20 de Enero de 1993); *“embriaguez aislada que no repercute en el trabajo”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de Junio de 2001);

“embriaguez no habitual, aunque el convenio colectivo considere falta muy grave cualquier embriaguez, porque el convenio no puede elevar los tipos sancionadores establecidos en el Estatuto de los Trabajadores” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de Enero de 1998).

Como ya adelante antes también y es importante destacarlo, una situación de embriaguez o de consumo de drogas aunque no sea habitual en si misma, si que podrá ser sancionada cuando generen una situación de grave riesgo en la empresa, entendiéndose que dichas conductas implican una vulneración de la buena fe contractual, aunque deberá atenderse en este supuesto particular a la tipificación de las faltas que se contengan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, de fecha 19 de Diciembre de 2005 estableció lo siguiente al respecto: *“la conducción de transportes públicos en estado de embriaguez repercute negativamente en el trabajo, ya que provoca un riesgo potencial muy importante de accidentes, que pueden afectar a terceros, al propio conductor, así como al vehículo y a las mercancías transportadas”*. Igualmente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 20 de Enero de 2005 lo expresa de la misma forma: *“asimismo, no cabe duda que la razón última que justifica el que la embriaguez y las toxicomanías se configuren como causas de despido, es la repercusión negativa que tales situaciones tienen sobre la específica y concreta actividad laboral que se desempeña, lo que avala el hecho de que se predique la habitualidad, siendo así que, en determinadas situaciones, como precisamente la que nos ocupa, lo que se reprocha al trabajador no es precisamente eso, sino el propio quebranto que la actuación negligente del mismo ocasiona en la confianza depositada en él por el empresario”*. O igualmente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 18 de Septiembre de 2008: *“vigilante de seguridad que se embriaga estando de servicio, siendo una vulneración muy grave de la buena fe contractual la conducta del trabajador que, como vigilante de seguridad con arma, fue encontrado en situación de embriaguez en su puesto de trabajo”*. Por el contrario, no se ha entendido como despido disciplinario en este supuesto, entre otros: *“trabajador de AENA que es sorprendido fumándose un porro en el patio de carrillos del aeropuerto, puesto que entre sus funciones del día en cuestión no estaba la de conducción”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de fecha 22 de Mayo de 2006); *“tampoco lo constituye el fumar un porro en una obra de construcción si no se acredita la repercusión negativa en el trabajo”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 27 de Junio de 2003).

Como vengo diciendo, no solo basta que la conducta del tipo sea habitual, sino que también debe repercutir negativamente en el trabajo. Así lo expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 17 de Junio de 2004: *“sin embargo, la habitualidad no es suficiente a efectos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como causa justificativa del despido, sino que es preciso que el alcoholismo tenga consecuencias perjudiciales en el trabajo. No basta, desde luego, con cualquier tipo de consecuencia, por leve que sea ésta. Lo esencial es que se trate de consecuencias de cierta entidad, gravedad o persistencia”*. Esto implica para el empresario que no solo tendrá que acreditar la embriaguez habitual o la toxicomanía del trabajador, sino que estará también obligado a demostrar que una u otra repercuten negativamente sobre el trabajo, ya que de no hacerlo de esta manera, sería injustificado el despido. El empresario, por ejemplo, no podrá escindir para cumplir este requisito de repercusión negativa en el trabajo, que la conducta del trabajador pone en entredicho la honorabilidad o el prestigio de la empresa, ya que dicha afectación opera en supuestos muy particulares, como en las empresas de tendencia, que incluyen en su ideario la prohibición del consumo de alcohol y de drogas. No produciéndose estos supuestos tan particulares, el empresario tendrá que probar tanto la habitualidad como la repercusión negativa en el trabajo. Y si es una repercusión negativa en el trabajo, ni que decir tiene que si la embriaguez o la toxicomanía se proyectan en la vida privada del trabajador, no repercutiendo negativamente de modo efectivo en el trabajo, el empleador no podrá ejercer su poder disciplinario. Es decir, no se podrá sancionar la embriaguez o la toxicomanía fuera de servicio.

La repercusión negativa en el trabajo, o en la convivencia que imponga su ejecución, puede acreditarse con una relativa facilidad cuando las situaciones acaecen durante la jornada laboral. En tales supuestos, los indicios de repercusión negativa suelen ser abundantes y muy variados: así, una conducta agresiva, faltas de respeto, o una mala organización. En algunas profesiones, la repercusión negativa prácticamente se presume, como cuando se trabaja con clientes, como les ocurre a los camareros. En los demás casos, la empresa debe probar la repercusión negativa. La prueba es mucho más exigente si las situaciones se producen fuera de la empresa y de la jornada laboral. En principio, resultan irrelevantes, a efectos disciplinarios, la embriaguez o el consumo de drogas que se produzca fuera del trabajo. Rige un principio de separación entre la vida privada y la vida profesional. El empresario sólo podrá sancionar o despedir al trabajador si la conducta privada tiene alguna repercusión en la prestación de trabajo. En este sentido lo expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

de Málaga, de fecha 9 de junio de 2000: *“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 de éste por secuelas que puedan derivarse de aquél hábito [...]. Es irrelevante a efectos laborales la embriaguez o el consumo de drogas que tiene lugar fuera del trabajo y sólo si esa conducta privada tiene alguna repercusión en la prestación laboral o en el interés de la empresa podrá ser sancionado por el empresario. El trabajador, por tanto, se ve obligado a mantener fuera del centro y tiempo de trabajo aquellas características o cualidades personales absolutamente necesarias para el adecuado cumplimiento de su prestación laboral. Es el empleado el que provoca voluntariamente la imposibilidad relativa de cumplir el contrato, generando con ello la consiguiente responsabilidad contractual que legitima su despido disciplinario”.*

Por tanto, y es importante destacarlo, la prueba de la comisión de la embriaguez habitual o la toxicomanía recae sobre el empresario, como he dicho. En este punto es cierto el distinto rigor con que los tribunales exigen tales exigencias. Existen ciertos pronunciamientos donde adoptan una actitud rigurosa en el entendimiento de las mismas y exigen que el empresario alegue de forma pormenorizada los hechos determinantes del despido, es decir, el estado de embriaguez y toxicomanía, su carácter habitual y su repercusión negativa en el trabajo, y los demuestre. Otros toman una postura bastante más relajada, aceptando alegaciones genéricas y presuntivas. Por ejemplo, en relación a la habitualidad, mientras algunas sentencias exigen que se especifique los días concretos en que el trabajador se encontraba en estado de embriaguez o toxicomanía, declarando en caso contrario el despido como improcedente, otras lo admiten de manera genérica, sin mayores concreciones que la referencia a un largo lapso temporal. Esta última línea puede resultar peligrosa, el producir un conocimiento sesgado de los hechos imputados por el trabajador dificulta que el mismo pueda preparar adecuadamente su defensa. Por ello, mi opinión es que dicha línea de generalidad, dicha relajación no puede ser compartida. Así, la carta de despido debería especificar los días en que se cometieron las conductas sancionadas para que el trabajador, en su caso, pueda preparar mejor su defensa. El propio Tribunal Supremo en alguna de sus sentencias ha declarado improcedente el despido por no constar el número de veces en que el trabajador había acudido embriagado a su puesto de trabajo, ni la intensidad, ni cuál fue su repercusión en el trabajo. En todo caso tampoco debemos entender estas exigencias formales en términos

totalmente absolutos. Se puede llegar a compartir la no especificación de los días por la existencia de amonestaciones previas en las que ya se han concretado, por ejemplo.

De la misma forma ocurre con la repercusión negativa en el trabajo. Aquí, existe una corriente jurisprudencial que exige en todo caso, acreditar tanto la embriaguez como la toxicomanía y su repercusión negativa en el trabajo para declarar la procedencia del despido, manifestándose dicha repercusión de diferentes maneras. Así lo expresa por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, de fecha 9 de junio de 2000: *“la primera corriente consiste en analizar las circunstancias del caso, de manera que si no se acredita la repercusión negativa, aunque dichas conductas sean habituales, el despido se declara improcedente. Dicha repercusión se puede manifestar de diferentes maneras pero, en general, casi todas ellas implican una disminución del rendimiento, porque se realiza menos trabajo del encomendado o se lleva a cabo una ejecución defectuosa. Junto a los supuestos de disminución del rendimiento, también es frecuente que los Tribunales aprecien la existencia de una repercusión negativa en el trabajo cuando como consecuencia de la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador aumenta el riesgo potencial o real de que sufra algún tipo de accidente o lesión él o terceras personas, debido a las características del puesto de trabajo desempeñado”*.

Pero también existe otra corriente jurisprudencial que entiende que si el trabajador se embriaga frecuentemente, esta circunstancia necesariamente va a repercutir de modo desfavorable en el trabajo, sin que se exija una efectiva verificación del requisito de la repercusión negativa en el trabajo. Así, la misma Sentencia citada en el párrafo anterior señala al respecto: *“la segunda postura jurisprudencial existente no examina las consecuencias lógicas de la habitualidad: si el trabajador se embriaga frecuentemente, esta circunstancia necesariamente va a repercutir de un modo desfavorable en el trabajo. De este modo, no se exige una efectiva verificación de la repercusión negativa sino que a priori se entiende que la embriaguez es incompatible con el buen desempeño de las funciones encomendadas al trabajador. Esta última postura puede ser aplicada si la embriaguez se produce durante el trabajo, pues el embriagado habitual o el toxicómano no pueden rendir como el trabajador que se encuentra en condiciones normales, pero no debería emplearse cuando tiene lugar fuera del mismo. Si la embriaguez se produce fuera del trabajo lo lógico es constatar los dos elementos exigidos por el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, pues de presumirse la*

repercusión negativa en el trabajo de la simple existencia de habitualidad esta causa de despido queda sin sentido y la embriaguez habitual o toxicomanía pasa a funcionar como un caso de "falta de rendimiento objetiva con independencia de la voluntad del trabajador en la misma".

El Estatuto de los Trabajadores exige que la embriaguez repercuta negativamente en el trabajo, con lo que parece estar censurando únicamente aquella situación que tenga efectos negativos en la concreta actividad desarrollada por el trabajador. El propio Tribunal Supremo ha expuesto también esta corriente en su Sentencia de fecha 29 de mayo de 1986: *"se imputa al actor que el día 24 de enero de 1985 se encontraba durante la jornada de trabajo, en alto grado de embriaguez, de ello se deduce claramente la repercusión negativa que tal conducta tuvo en el trabajo por ser ésta una consecuencia lógica de aquel estado, dado que ello sucedió en los locales de la empresa demandada dedicada a la venta al detalle con el consiguiente desmerecimiento para ella, al haber ocurrido en horas de venta al público"*.

En mi opinión, la solución para solucionar estas interpretaciones debería ser análoga al anterior supuesto, también la repercusión negativa habrá de ser demostrada claramente por el empresario sin entrar ningún elemento de presunción sobre su concurrencia. El análisis de estas causas que legitiman al despido disciplinario quedaría no terminado sin hacer una referencia a la negociación colectiva en la configuración de esta causa extintiva. Primeramente, como sabemos, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores constituye una norma de derecho imperativo y configura el despido como una sanción ligada a un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Por ello, el convenio colectivo no podrá privar a las conductas sancionables de tales caracteres. Lo que si podría hacer el convenio colectivo es adoptar una decisión distinta a la extintiva, facilitando la recuperación del trabajador y condicionando la decisión de despedir al mismo en caso de no seguir un determinado tratamiento recuperador. También el convenio colectivo puede concretar los tipos legales, podría especificar el número de conductas exigibles para hablar de un comportamiento habitual o en que consiste la repercusión negativa en el trabajo, a efectos de concretar cuando el trabajador sería merecedor de ser despedido. Igualmente, el convenio colectivo podría modificar el tipo legal, eliminando alguno de los requisitos, siempre que ello no suponga la ruptura de que la conducta sea un incumplimiento contractual grave y culpable. Así, por ejemplo, el convenio colectivo puede prescindir de la nota de habitualidad siempre que la conducta del trabajador sea reprobable debido a los riesgos que ocasiona. Lo que no

podrá hacer y en la práctica es fácil observarlo, como en muchos convenios colectivos, tipifican entre sus faltas muy graves la embriaguez o drogadicción en el servicio. Resulta una tipificación tan genérica que no respeta correctamente los requisitos de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo que venimos estudiando, que como sabemos, constituyen un mínimo de derecho necesario, haciendo imposible la calificación del despido como procedente. El precepto estatutario se configura, por tanto, como un mínimo legal necesario que habrá de ser respetado, en todo caso, por lo preceptuado en el convenio colectivo. De esta forma lo afirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 10 de mayo de 2000: *“la aplicación de la norma convencional sancionadora, en lugar de la prevista en el Estatuto de los Trabajadores, ya que la primera no exige mayores requisitos que la simple embriaguez [...] supondría la infracción de los derechos entendidos como “mínimo legal necesario”, que suponen una limitación del ámbito convencional”*.

Voy a traer a colación ahora, una vez analizados los elementos que configuran esta causa de despido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, de fecha 9 de Junio de 2000 ya que muestra de una manera muy clara los requisitos que hemos estudiado de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo y nos ayudará a la mejor comprensión y estudio del conjunto de ideas que he ido esbozando hasta ahora. La Sentencia citada establece lo siguiente: “respecto de los elementos configuradores de la causa de despido contenida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, tenemos:

A) Habitualidad.

La embriaguez, para que pueda dar lugar al despido del trabajador, debe ser habitual, de modo que, en principio, si dicha conducta ha ocurrido una sola vez resulta irrelevante para el ordenamiento jurídico y el despido se declarará improcedente. El empresario debe probar la persistencia o continuidad en la situación de embriaguez o toxicomanía, sin que, naturalmente, tenga por qué constituir una repetición cotidiana. La Jurisprudencia, en un intento de delimitar el concepto de habitualidad, entiende que el mismo 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... no siendo suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario. La embriaguez debe denotar, por tanto, un “hábito” en el comportamiento del trabajador, una “costumbre adquirida por la repetición de actos de la

misma especie. Lo sancionado no es beber de manera habitual” sino la embriaguez habitual, siendo claro que ésta equivale al hecho de embriaguez con frecuencia». En nuestro derecho positivo no se tipifica la noción de habitualidad a través de la fijación del número de veces en las que se ha de ejecutar el hecho, sino que es suficiente con una efectiva constatación de la asiduidad en la embriaguez. La asiduidad queda acreditada de forma diferente en la jurisprudencia dependiendo de las circunstancias del caso y uno de los modos más frecuentes de manifestarse se encuentra en el hecho de reincidir el trabajador en la conducta de embriaguez después de haber sido ya sancionado por ello o advertido de las consecuencias que de esa actitud pueden derivarse.

B) Repercusión negativa en el trabajo.

La embriaguez, además de habitual, debe repercutir negativamente en el trabajo para que pueda justificar el despido del trabajador. La causa de despido contenida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores es aplicable a supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía que tienen lugar no sólo dentro del horario de trabajo, sino también fuera del mismo, pero con repercusiones en éste por secuelas que puedan derivarse de aquel hábito, de manera que este requisito juega como límite a interpretaciones excesivamente amplias que pudieran hacerse de este precepto. La repercusión negativa en el trabajo no era exigida expresamente por la LCT ni por el RDLRT, normas que se limitaban a recoger como causa de despido «la embriaguez, cuando sea habitual» [artículo 77 h) y artículo 33 g), respectivamente]. A pesar de ello, la doctrina entendió que no era suficiente con que la embriaguez del trabajador fuera habitual para configurar el incumplimiento que el ordenamiento jurídico laboral sancionaba, sino que, además, esa conducta debía repercutir desfavorablemente en la relación laboral. Los Tribunales, por su parte, o bien declaraban el despido procedente si la embriaguez era habitual independientemente de los efectos que la misma había causado en la empresa, o bien, consideraban justificado el despido del trabajador, aun cuando no existiera habituabilidad en su conducta si la misma implicaba un peligro para la empresa o terceras personas. De este modo, en raras ocasiones se exigía la concurrencia de ambos requisitos, pues los efectos negativos en el trabajo se presumían sin analizar las circunstancias del caso. La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores supone un cambio en la regulación de esta causa de despido, pues el legislador comienza a exigir expresamente que la embriaguez repercuta negativamente en el trabajo. Este requisito supone una mayor protección a la intimidad de los trabajadores, al quedar fuera del poder

disciplinario del empresario «la conducta del trabajador que, aun habitual o asidua, no afecta a su actividad profesional». Es irrelevante a efectos laborales la embriaguez o el consumo de drogas que tiene lugar fuera del trabajo y sólo si esa conducta privada tiene alguna repercusión en la prestación laboral o en el interés de la empresa podrá ser sancionada por el empresario. El trabajador, por tanto, se ve obligado a mantener fuera del centro y tiempo de trabajo aquellas características o cualidades personales absolutamente necesarias para el adecuado cumplimiento de su prestación laboral. Es el empleado el que provoca voluntariamente la imposibilidad relativa de cumplir el contrato, generando con ello la consiguiente responsabilidad contractual que legitima su despido disciplinario. A la hora de concretar los efectos que la embriaguez o toxicomanía tienen sobre el trabajo existen dos posturas jurisprudenciales.

1. La primera consiste en analizar las circunstancias del caso, de manera que si no se acredita la repercusión negativa, aunque dichas conductas sean habituales, el despido se declara improcedente. Dicha repercusión se puede manifestar de diferentes maneras pero, en general, casi todas ellas implican una disminución del rendimiento, porque se realiza menos trabajo del encomendado o se lleva a cabo una ejecución defectuosa. Junto a los supuestos de disminución del rendimiento, también es frecuente que los Tribunales aprecien la existencia de una repercusión negativa en el trabajo cuando como consecuencia de la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador aumenta el riesgo potencial o real de que sufra algún tipo de accidente o lesión él o terceras personas, debido a las características del puesto de trabajo desempeñado.

2. La segunda postura jurisprudencial existente no examina las consecuencias lógicas de la habitualidad: si el trabajador se embriaga frecuentemente, esta circunstancia necesariamente va a repercutir de un modo desfavorable en el trabajo. De este modo, no se exige una efectiva verificación de la repercusión negativa sino que «a priori» se entiende que la embriaguez es incompatible con el buen desempeño de las funciones encomendadas al trabajador.

Esta última postura puede ser aplicada si la embriaguez se produce durante el trabajo, pues el embriagado habitual o el toxicómano no pueden rendir como el trabajador que se encuentra en condiciones normales, pero no debería emplearse cuando tiene lugar fuera del mismo. Si la embriaguez se produce fuera del trabajo lo lógico es constatar los dos elementos exigidos por

el artículo 54.2 f) Estatuto de los Trabajadores, pues de presumirse la repercusión negativa en el trabajo de la simple existencia de habitualidad que esta causa de despido queda sin sentido y la embriaguez habitual o toxicomanía pasa a funcionar como un caso de «falta de rendimiento objetiva con independencia de la voluntad del trabajador en la misma».

El Estatuto de los Trabajadores exige que la embriaguez repercuta negativamente en el trabajo, con lo que parece estar censurando únicamente aquella situación que tenga efectos negativos en la concreta actividad desarrollada por el trabajador. Sin embargo, la repercusión negativa sobre el trabajo también puede exteriorizarse según alguna sentencia al poner en entredicho el trabajador con su conducta el prestigio o buen nombre de la empresa para la que presta sus servicios, independientemente de los efectos que provoca en su específico puesto. En nuestra opinión, como regla general, no puede invocarse en abstracto la protección de «la imagen de la empresa» o su «buen nombre» como modo de acreditar la repercusión negativa en el trabajo, 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 y de las personas a las que va dirigido, 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 aquella como modo de manifestarse 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 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).

En conexión con estos supuestos están aquellos en los que se alega que la embriaguez o toxicomanía repercute en la relación de confianza trabajador-cliente. Este modo de exteriorizarse la repercusión negativa en el trabajo debe ser admitido cuando se trata de trabajadores de empresas de servicios en las que suele haber una relación directa entre clientes y empleados que, de romperse, puede provocar una disminución en su actividad. En el supuesto enjuiciado debe tenerse en cuenta que «se trata de una empresa de servicios, un mesón en el que el trato a los clientes se personaliza y subjetiviza en términos tales que puede

alcanzar tanto valor como el resultado del servicio prestado y depender de su corrección el buen éxito y mantenimiento del negocio, así como de su activo patrimonial más importante, la clientela; actividad en que el estado de embriaguez de una camarero no afecta sólo a su escaso o nulo rendimiento laboral, sino a esa compleja y personalizada relación trabajador-cliente que alcanza o puede alcanzar, desde un evidente riesgo de peligro físico, a un cierto resultado reñido con las pretensiones por las que usualmente se solicita el servicio.

Por último, debe señalarse cómo la repercusión negativa de la embriaguez o toxicomanía del trabajador se puede poner de manifiesto a través de las quejas que su conducta provoca entre los compañeros, bien porque rinde menos que los demás, o bien porque representa un peligro trabajar con él, lo que genera un enorme malestar en la convivencia que la ejecución del trabajo impone. Frecuente consumo de bebidas alcohólicas por parte del actor y durante el trabajo, el cual se resentía de las consecuencias derivadas de dicho consumo, no sólo por el bajo rendimiento en que se traducía, sino por el malestar reinante entre los compañeros del obstinado bebedor, al tener que asumir parte de las tareas que él tenía que acabar y no acababa» (STCT 31 enero 1984). De lo anteriormente razonado se deduce que la conducta del trabajador fue correctamente sancionada, así como calificada la situación por la resolución recurrida, lo que lleva necesariamente a la desestimación del recurso.

He de decir aquí y prosiguiendo en materia de convenios colectivos, que este supuesto de despido suele regularse de forma frecuente en los mismos. Todos los convenios suelen presentar la embriaguez y la drogodependencia como faltas muy graves, es decir, reproducen lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto. Pero, con cierta frecuencia suelen endurecerse más en régimen disciplinario para esta causa, como por ejemplo, previendo la embriaguez durante el trabajo pero sin requerir el requisito de la habitualidad, ni la repercusión negativa en el trabajo o la embriaguez fuera del centro de trabajo llevando el uniforme de la empresa e, incluso, una única ingestión de estupefacientes. Aquí nos surge la pregunta evidente, ¿Puede el convenio colectivo sancionar estas conductas omitiendo los requisitos legales establecidos en el artículo 54, apartado segundo, letra f del Estatuto de los Trabajadores? Es decir y por ejemplarizar más aun, si el precepto existe una habitualidad, ¿puede el convenio colectivo sancionar conductas donde no se de dicho elemento? La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de enero de 1998 establece al respecto: *“Los convenios que sancionen la embriaguez omitiendo los*

requisitos legales del artículo 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores, carecerá de eficacia la sanción de despido, al no poder prescindirse de los términos de la previsión legal, como mínimo de derecho necesario, y de conformidad con lo establecido en los artículos 9.3 de la Constitución Española y 3.1 del Estatuto de los Trabajadores”. Sin embargo, este impecable criterio interpretativo no se aplica unánimemente y aparecen sentencias que razonan en sentido contrario, por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de mayo de 1998: “La normativa específica que resulta aplicable mantiene una regulación distinta (...) pues el Convenio Colectivo de la empresa, en su artículo 41, tipifica como falta muy grave (sancionable con despido, según su artículo 42) <<el consumo de drogas durante las horas de servicio>>. No se exige, por ende, ni habitualidad, ni que repercuta negativamente en el trabajo, resultando dicha normativa mucho más amplia que el precepto estatutario(...). En definitiva nos hallamos ante un precepto de aplicación específica, cuya justificación dimana de la propia actividad empresarial del juego de suerte o azar, donde se ventilan intereses económicos importantes (...) El Convenio de la empresa sanciona el consumo de alcohol en horas de servicio, sin otros presupuestos adicionales, por lo que no cabe entrar en consideraciones que resultarían procedentes si la normativa aplicable fuera la genéricamente contemplada en el precepto estatutario”. La regla general debe ser que no podría sancionarse con mayor dureza la embriaguez por ningún convenio colectivo y carecería de eficacia la sanción de despido al omitirse los requisitos legales que el precepto legal establece, al ser dicho precepto un mínimo de derecho necesario y solamente en casos muy puntuales y justificados se podría llegar a una solución contraria.

Por último he de señalar también que los actos que realiza una persona como consecuencia de la embriaguez no pueden ser doblemente sancionados, sino que se subsumen como manifestación propia de tal estado. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 11 de noviembre de 2004 en este supuesto, lo establece de la siguientes forma: “se imputan al trabajador en la carta de despido unos hechos acontecidos en unidad de acto, que califica la empresa como constitutivos de faltas que resultan incompatibles, esto es la embriaguez y la desobediencia y falta de respeto y consideración a los superiores y compañeros, toda vez que para que la desobediencia sancionable se produzca, es necesaria la voluntad conscientemente rebelde del trabajador que, desde luego, el ebrio, al no ser dueño de sí, no puede incurrir en una falta de desobediencia ni tampoco en la de desconsideración, porque los actos

que realiza son consecuencia de la embriaguez y no pueden ser doblemente sancionados, de manera que probada ésta todo lo demás se subsume como manifestación propia de tal estado”.

MANIFESTACIONES DE LA REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL TRABAJO

Existen en la jurisprudencia diferentes manifestaciones de esta repercusión negativa en el trabajo que exige el precepto legal que estamos estudiando para esta causa. Son las que a continuación voy a exponer.

AUSENCIA, REDUCCIÓN O DEFICIENCIA DEL TRABAJO

En este supuesto la repercusión negativa en el trabajo se manifiesta en que ante la ausencia del trabajador a causa de la bebida, sus compañeros de trabajo debían realizar el trabajo no ejecutado por aquél. Así lo expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 12 de marzo de 2001 cuando dice literalmente: *“la incidencia negativa en el trabajo queda descrita en la narración de la sentencia de forma objetiva y concreta, señalando que sus compañeros debían hacer su labor cuando el demandante se ausentaba del trabajo a causa de la bebida”* Igualmente se produce esta repercusión negativa en el trabajo bien porque el trabajador realizar menos trabajo del encomendado a través del contrato de trabajo o bien porque lo realiza pero de manera defectuosa o deficiente. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, de fecha 25 de noviembre de 2004 afirma: *“la repercusión negativa en el trabajo puede darse bien porque se realiza menos trabajo del encomendado o cuando se lleva a cabo una ejecución defectuosa, pronunciándose en este último sentido las sentencias del extinto Tribunal Central de Trabajo de 14 junio y 25 noviembre 1983”.*

Si que es importante destacar aquí que la mera inferioridad de los resultados obtenidos por un trabajador no implica repercusión negativa de la conducta del trabajador en su trabajo, pues la menor productividad puede deberse a múltiples factores. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 11 de noviembre de 2004 así lo afirma: *“tampoco consta la repercusión negativa de tal conducta en el trabajo del actor, no siendo demostrativa la inferioridad de los resultados obtenidos por el departamento que dirigía el trabajador en comparación con los iguales de otros centros, por cuanto la menor productividad puede deberse*

a múltiples factores que no han sido descartados con prueba fehaciente de la que se derive una causalidad directa o indirecta entre la embriaguez y los resultados”.

AUMENTO DEL RIESGO DE SUFRIR CUALQUIER TIPO DE ACCIDENTE.

Este supuesto se produce en un aumento del riesgo real o potencial de padecer una lesión o cualquier tipo de accidente, ya sea el propio trabajador embriagado, ya sean terceras personas debido a las características del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, repercutiendo negativamente en el trabajo. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una Sentencia de fecha 22 de enero de 1998 dice: *“la doctrina jurisprudencial considera también repercusión negativa en el trabajo, cuando como consecuencia de la embriaguez habitual el trabajador aumenta el riesgo potencial o real de sufrir algún tipo de accidente o lesión, bien él o terceras personas, debido ello a las características del puesto de trabajo desempeñado, como consideró esta Sala en sentencia de 20 diciembre 1989”*. Igualmente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 15 octubre de 2003 afirma: *“también se da el segundo requisito, relativo a la repercusión negativa en el trabajo, desde el momento en que existe un riesgo potencial de que se produzca un accidente laboral o lesión para él o tercera persona, debido a las características del puesto de trabajo desempeñado, realización de trabajos de encofrado y manejo de grúa en el sector de la construcción”*.

OFENSAS, MALESTAR Y QUEJAS A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Aquí la repercusión negativa en el trabajo se manifiesta en que el trabajador realiza ofensas verbales y vejatorias a los compañeros. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 21 de enero de 2004 en este supuesto establece lo siguiente: *“esa repercusión negativa en el trabajo se desprende, igualmente, de su comportamiento el día 12 de mayo, ya que dicho estado le llevó a efectuar una serie de ofensas verbales y vejatorias frente a sus compañeros de trabajo y al Delegado de Personal”*.

También podemos incluir en este supuesto la repercusión negativa en el trabajo manifestada a través de las quejas de los compañeros y la generación de un malestar en la convivencia laboral. Así lo expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, de fecha 9 de junio de 2000: *“la repercusión negativa de la embriaguez o toxicomanía del trabajador se puede*

poner de manifiesto a través de las quejas que su conducta provoca entre los compañeros, bien porque rinde menos que los demás, o bien porque representa un peligro trabajar con él, lo que genera un enorme malestar en la convivencia que la ejecución del trabajo impone”.

AFECTACIÓN DEL PRESTIGIO DE LA EMPRESA.

La repercusión negativa en el trabajo se manifiesta en los graves perjuicios causados a la imagen de la empresa, a su prestigio, sobre todo si la empresa es de las llamadas «empresas ideológicas». Así lo establece, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, de fecha 9 de junio de 2000: *“en nuestra opinión, como regla general, no puede invocarse en abstracto la protección de “la imagen de la empresa” o su “buen nombre” como modo de acreditar la repercusión negativa en el trabajo, pues de ese modo se podría castigar fácilmente la embriaguez del trabajador fuera del trabajo y en su tiempo libre. Lógicamente todo dependerá del tipo de trabajo desarrollado y de las personas a las que va dirigido, 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 manifestarse 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 comportamiento en función de la ideología de la empresa para la que prestan sus servicios (piénsese, por ejemplo, en el trabajo de una liga antialcohol que en sus ratos libres se embriaga)”.*

FALTA DE CONFIANZA GENERADA EN LOS CLIENTES DE LA EMPRESA.

La repercusión negativa en el trabajo se manifiesta en el desmerecimiento o falta de confianza que puede generar hacia la empresa por parte del cliente efectivo o potencial. Así, la Sentencia referenciada en el párrafo anterior establece en este supuesto lo siguiente: *“en conexión con estos supuestos están aquellos en los que se alega que la embriaguez o toxicomanía repercute en la relación de confianza trabajador-cliente. Este modo de exteriorizarse la repercusión negativa en el trabajo debe ser admitido cuando se trata de trabajadores de empresas de servicios en las que suele haber una relación directa entre clientes y empleados que, de romperse, puede*

provocar una disminución en su actividad. En el supuesto enjuiciado debe tenerse en cuenta que se trata de una empresa de servicios, un mesón en el que el trato a los clientes se personaliza y subjetiviza en términos tales que puede alcanzar tanto valor como el resultado del servicio prestado y depender de su corrección el buen éxito y mantenimiento del negocio, así como de su activo patrimonial más importante, la clientela; actividad en la que el estado de embriaguez de una camarera no afecta sólo a su escaso o nulo rendimiento laboral, sino a esa compleja y personalizada relación trabajador-cliente que alcanza o puede alcanzar, desde un evidente riesgo de peligro físico, a un cierto resultado reñido con las pretensiones por las que usualmente se solicita el servicio". Igualmente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 10 de mayo de 2000: *"la afectación de su conducta en su trabajo se significa por el simple hecho de acudir al trabajo en tan lamentable situación, aun sin necesidad de realizar actividad alguna, por el desmerecimiento o falta de confianza que puede generar hacia la empresa por parte del cliente efectivo o potencial".*

EJEMPLOS JURISPRUDENCIALES

Para finalizar este supuesto a estudio, voy a señalar algunos pronunciamientos jurisprudenciales donde se producen tanto la habitualidad como la repercusión negativa en el trabajo: *"peón de basura, que abandona su trabajo para asistir a bares, provocando trastornos importantes en su actividad productiva"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 10 de Mayo de 1996); *"la embriaguez habitual que repercute negativamente en el trabajo"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 17 de Noviembre de 1999); *"trabajador embriagado, que se niega a abandonar el puesto de trabajo, realizando insultos contra su superior"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, de fecha 28 de Marzo de 2000); *"trabajador que prestaba servicios con olor a alcohol en el aliento, habla pastosa y titubeante, temblores, pérdidas de equilibrio y estado de nerviosismo, durmiéndose en ocasiones en su despacho después de comer, solicitando otras irse a su casa por encontrarse mal y ordenándosele una vez que se marchara por su estado de embriaguez"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 12 de Enero de 2007); *"camarero de pisos que se embriaga habitualmente y trata desconsideradamente a los clientes y a sus propios compañeros"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, de fecha 9 de Junio de 2000); *"el consumo habitual de estupefacientes que repercute negativamente en el trabajo"* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de

fecha 7 de Diciembre de 1999). Por el contrario, no procede el despido, entre otros supuestos: *“la embriaguez aislada que no repercute en el trabajo”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de Junio de 2001); *“insultos y agresión a un compañero de trabajo, en estado de embriaguez, fuera de las horas de trabajo”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 7 de Junio de 2001); *“al no haberse acreditado repercusiones negativas más que en una ocasión, debiendo tenerse presente, en cualquier caso, la propia actuación del empresario, ya que si consintió durante mucho tiempo tanto la habitualidad de la conducta, como la repercusión negativa en el trabajo, ha de advertir necesariamente al trabajador con carácter previo, para que la extinción sea procedente”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 20 de Enero de 1993); *“por lo expuesto, hay razón jurídicamente fundada para sostener que el hábito alcohólico del actor ha repercutido negativamente en el trabajo por afectar a las obligaciones laborales que tenía encomendadas en los términos recogidos en el hecho probado tercero de la sentencia, lo que sirve de por sí para tipificar la conducta en la norma estatutaria invocada y que la resolución de instancia no ha vulnerado, y sin necesidad de aplicar doctrina según la cual, como recuerda la sentencia de esta Sala de 13-5-2010 (...) hay supuestos en que la embriaguez, sin necesidad de que sea habitual, puede integrar un incumplimiento contractual del trabajador susceptible de despido, atendiendo a la actividad desarrollada y las consecuencias que de ella se hayan derivado o pudieran derivarse (...) bastando con hacerlo en la que se contiene en el apartado d), la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, pues, como ha señalado esta Sala, así en sentencias de 20 de marzo de 1996, 9 de febrero de 1998 y 1 de marzo de 2001, es fundamental en el tráfico jurídico que los sujetos acomoden su actuación a los deberes de lealtad y buena fe que debe presidir las relaciones (artículo 7.1 del Código Civil) y con mayor razón las derivadas del contrato de trabajo que es “intuitu personae”, según viene expresamente exigido por los artículos 5.a) y 17.2 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo aquí considerarse como una infracción de tales deberes el presentarse en un local público, dedicado a la asistencia sanitaria, en el estado en que lo hizo el trabajador demandante”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 23 de Mayo de 2011); *“desde hace años el demandante ha venido situándose en estado de embriaguez durante la jornada laboral, que obligaba a sus jefes a requerirle a abandonar en centro de trabajo y otras veces era él quien sin advertirlo lo abandonaba, creando disfunciones, razón por la cual fue ya advertido y sancionado en anteriores ocasiones. Tal conducta es sin duda constitutiva de incumplimiento grave y culpable susceptible de ser sancionado con despido*

disciplinario conforme a lo prevenido en el artículo 54.2 b) d) y f) del Estatuto de los Trabajadores” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 7 de Octubre de 2010).

Otros supuestos donde se ha estimado procedente el despido por esa causa que estamos analizando: *“embriaguez aunque no exista habitualidad en el supuesto de un trabajador que destroza la puerta de entrada de la empresa” (Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de Enero de 1987); “embriaguez habitual a un supuesto de un conductor aunque se trate de una única vez, teniendo en cuenta la repercusión negativa que dicho estado produce en su trabajo” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 5 de Julio de 1994) “el actor infringió su deber de abstinencia alcohólica en un supuesto en que bajo la influencia de dicha bebida condujo a velocidad excesiva originando un accidente de graves consecuencias” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, de fecha 20 de Julio de 1992).* También se podría citar la Sentencia Del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 24 de octubre de 2000 que declara procedente el despido: *“conductor que lleva en la empresa trabajando tres años, que conduce un camión cisterna con 45.000 litros de gas natural licuado y que es detenido por agentes de la Guardia Civil por conducción peligrosa ya que iba dando bandazos por la carretera intentando adelantar a otros vehículos, registrando un índice de alcohol en sangre de 0,71 mg en aire espirado, muy superior a los 0,15 permitido, motivo por el que fue puesto a disposición judicial, incoándosele diligencias penales por las que se siguió juicio oral, causando perjuicios a la empresa consistentes en tener un día parado el camión y en tener que enviar a otro conductor para que le sustituyera”.*