

CONDUCIR EBRIO FUERA DE LA JORNADA LABORAL: ¿CAUSA JUSTA DE DESPIDO?

(Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 22 de febrero de 2016, rec. núm. 882/2015](#))

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

La única referencia específica general al consumo de drogas o alcohol en el ámbito laboral existente en nuestro ordenamiento jurídico es de carácter represivo-sancionadora y se incluye en el [artículo 54.2 f\) del ET](#). Este precepto considera que «la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo» constituyen incumplimientos «graves y culpables» que posibilitan a la empresa aplicar la sanción de despido disciplinario. Pese a su carácter sancionador, el precepto es poco preciso en la descripción de la conducta, puesto que, además de no definir qué deba entenderse por embriaguez o toxicomanía, solo dispone que necesariamente han de tener repercusión negativa en el trabajo, indicando asimismo –de forma expresa respecto de la embriaguez, que exige sea «habitual», e infiriéndose del análisis semántico del término «toxicomanía»– que es exigible una conducta continuada de consumo, no pudiendo aplicarse la sanción ante situaciones aisladas, aunque también ocasionen perjuicios a la empresa. Con todo, alguna sentencia parece apreciar este supuesto aunque estrictamente no pueda considerarse que existe habitualidad, pues solo hay una sanción previa por esta causa, si la conducta es particularmente grave atendiendo a la actividad desarrollada por el trabajador (maquinista de tren AVE) –[STSJ de Cataluña núm. 1850/2016, de 21 de marzo, rec. núm. 114/2016](#)–.

Se trata, en consecuencia, de un precepto ciertamente controvertido. Por una parte, porque la conducta descrita en el [artículo 54.2 f\) del ET](#) bien podría ser compatible con un patrón adictivo, de carácter patológico, resultando en tal caso paradójico que se vincule el despido al padecimiento de una patología.

Por otra, como se ha apuntado, la norma deja sin respuesta específica los supuestos en los que, no concurriendo dicha habitualidad, del consumo de alcohol o drogas por algún trabajador deriven perjuicios de entidad para la empresa, puesto que esta no podrá aplicar este precepto, sino

que tendría que buscar soluciones alternativas. En este sentido, en la práctica, tratando de extender las posibilidades de aplicar la sanción del despido en situaciones con trasfondo de consumo de alcohol o drogas por el trabajador pero en las que no se dan los requisitos que aquel prevé, frecuentemente las empresas recurren a otros supuestos incluidos en el [artículo 54.2](#). En estas situaciones podría aplicarse cualquiera de los seis supuestos restantes, cuando tales consumos acompañen a las situaciones descritas. No obstante, es frecuente que la decisión extintiva se vincule a «la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo», dado su amplio ámbito de acción. Este supuesto sancionador tiene particular protagonismo –aunque no exclusivo– en los casos en los que la actividad de conducir un vehículo a motor es inherente a la prestación de trabajo o implica la utilización de un coche de la empresa e identificable como tal, como sucede en el caso examinado en la [STSJ de Murcia de 22 de febrero de 2016 \(rec. núm. 882/2015\)](#). De este modo, en tales supuestos, a la sanción administrativa –art. 20 [Reglamento General de Circulación](#) y 77 c) y 80 [texto refundido de la Ley sobre Tráfico](#)– o penal –art. 379 [Código Penal](#)– se suma la sanción laboral, dada la conexión de la conducta de consumo con la actividad laboral y la empresa.

Esta visión represiva-sancionadora en el ámbito laboral parte de la idea de la responsabilidad individual del trabajador respecto de los consumos adictivos y, consecuentemente, considera que la atención a estos estados es cuestión ajena a la empresa y que por ello ha de tratarse a través de mecanismos asistenciales externos. Por tanto, más allá de la eventual relación que en algunos casos concretos pudiera tener el consumo de sustancias con la actividad profesional, esta concepción desconoce el importante papel que puede y debería tener la empresa en la prevención y tratamiento de esta cuestión social.

Con todo, aunque más lenta y tímidamente de lo que sería deseable y con valor potestativo –no como imperativo derivado del art. 14 [LPRL](#)–, las bases preventivas que inspiran nuestro marco de seguridad y salud en el trabajo van calando también en esta materia. De este modo, van apareciendo normas autonómicas, como la [Ley 10/2014, de 29 de diciembre](#), de Salud de la Comunidad Valenciana (art. 62.5), que reconoce la necesaria implicación de las empresas, junto con los poderes públicos y los representantes de los trabajadores, en la gestión de los consumos de drogas y alcohol en el ámbito laboral, como expresión de las políticas de responsabilidad social empresarial en su dimensión de promoción de la salud en el trabajo, y la específica [Ley 1/2016, de 7 de abril](#), de atención integral de adicciones y drogodependencias, del Gobierno Vasco (arts. 19 y 20), que prevé diversas vías de implicación de los empresarios en la prevención de adicciones en el ámbito laboral.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, se ha hecho eco de estas dos dimensiones –que algunos convenios incluyen de manera conjunta, dado que no son contradictorias– de forma muy desigual –sobre el particular, extensamente, puede verse el muy reciente estudio de A. ÁLVAREZ MONTERO, «[Tratamiento convencional de los consumos problemáticos de drogas en los ambientes de trabajo: Entre tradición y renovación](#)», publicado en el núm. 398 de esta Revista–.

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El trabajador cuyo despido determinó las actuaciones judiciales trabajaba para la ahora recurrente Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A.U. como comercial, en el centro de trabajo de la empresa sito en Murcia así como donde las necesidades del servicio lo exigían.

El trabajador tenía a su disposición un coche de la empresa, rotulado con los distintivos de la misma, que también utilizaba con autorización de la Comercial para sus desplazamientos particulares en periodo extralaboral. El 14 de enero de 2014, a las 23,00 h –fuera de su horario de trabajo–, encontrándose en Archena, colisionó con dos vehículos que se encontraban estacionados, lo que ocasionó la personación de la policía local en el lugar de los hechos. Requerido el trabajador por esta en dos ocasiones para que se sometiera a las pruebas de alcoholemia –la segunda con advertencia de las posibles consecuencias penales de la negativa–, rechazó reiteradamente su práctica. Por dicha razón, apreciando los agentes de la policía en el trabajador síntomas de embriaguez –aspecto desaliñado, agotamiento, mirada conjuntiva, pupilas dilatadas, habla pastosa y titubeante, halitosis alcohólica a distancia, expresión verbal incoherente y movimiento oscilante de la verticalidad, entre otros–, de los que dejó constancia en el atestado, procedió a inmovilizar el vehículo y retirarlo al depósito municipal. La empresa procedió a despedir al trabajador en fecha 10 de febrero de 2014, especificando en la carta de despido las circunstancias referenciadas.

Estos hechos dieron lugar a un proceso penal, todavía irresoluto, así como al proceso laboral de instancia, al accionar el trabajador contra el despido disciplinario aplicado por la empresa. Este fue resuelto por la Sentencia del Juzgado de lo Social de Murcia de 17 de marzo de 2015, que estimó la demanda declarando la improcedencia del despido, si bien se autoriza a la empresa a imponer al trabajador una sanción adecuada a la gravedad de la falta en el plazo de caducidad de 10 días siguientes a la firmeza de la sentencia. Contra esta sentencia la empresa interpone recurso de suplicación resuelto por la [STSJ de Murcia de 22 de febrero de 2016](#), ahora comentada.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL PRECEPTO DE REFERENCIA

En la sentencia de instancia, el juez de lo social considera que la ausencia de pronunciamiento de la jurisdicción penal supone que no ha quedado probada la conducción del trabajador bajo los efectos del alcohol, lo que le lleva a declarar la improcedencia del despido, si bien, como se ha apuntado, autoriza a la empresa a que imponga al autor una sanción adecuada a la gravedad de la falta en el plazo de diez días. El Tribunal Superior de Justicia de Murcia discrepa de esta calificación del despido, aduciendo que «no se imputa al trabajador la comisión de una infracción grave por embriaguez habitual, sino que (el...) debate se centra en determinar si los hechos que se declaran probados son constitutivos del grave incumplimiento contractual que, por trasgresión de la buena fe contractual, se contempla en el artículo 54.2 d) del ET. En consecuencia, considera que el caso no ha de canalizarse por la vía del artículo 54.2 f) del ET

—«embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo»—, sino que la cuestión básica es determinar si la conducta del trabajador es constitutiva de trasgresión de la buena fe contractual *ex artículo 54.2 d) del ET*.

Los argumentos empleados por el tribunal van dirigidos fundamentalmente a mostrar la extensión del deber de buena fe y su importancia en el marco de la relación laboral, acudiendo para ello a la generosa cita de la jurisprudencia recogida en la *STS de 19 de julio de 2010* —si bien se refieren casos diferentes, en los que se producen sustracciones económicas a la empresa por parte del trabajador—. De su razonamiento, pueden destacarse dos aspectos particularmente relevantes en el supuesto analizado:

- El incumplimiento del deber de buena fe «admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, (pero...) cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido» —afirmación que, al menos parcialmente, recoge expresamente el *art. 54.2 d) ET*—. Con todo, «al ser dicha sanción la más grave en el derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas del despido», como ha ocurrido en la sentencia de instancia.
- Es intrascendente la «(...) no acreditación de un lucro personal para el trabajador (...)» así como «(...) la inexistencia de una voluntad del trabajador de comportarse deslealmente (...)», siendo suficiente para que quiebre la buena fe un comportamiento negligente.

A tenor de las anteriores consideraciones, entiende el tribunal que la calificación de muy grave es la que corresponde al caso puesto que el estado de embriaguez del trabajador «fue voluntariamente asumido por el mismo y porque la conducción del vehículo de la empresa no solo produjo perjuicios materiales para la empresa, por causa de los daños propios como los causados a vehículos de terceros, al ser la empresa responsable civil subsidiaria por ser la dueña del vehículo, así como daños evidentes en la imagen de la compañía, pues el vehículo llevaba los colores y distintivos de la empresa, sino que, también, generó una situación de riesgo excepcional para la integridad física de terceros, con la consiguiente responsabilidad de la empresa en relación con indemnización de gran valor».

En suma, aunque los hechos tuvieron lugar fuera del horario de trabajo, el tribunal justifica la consecuencia laboral en que «el trabajador se encontraba utilizando los medios materiales que habían sido puestos a disposición por parte de la empresa y estaba obligado a una diligente utilización, para no causar daños en los mismos, producirlos a terceros ni colocar a la empresa en una grave situación de peligro que pudiera generar importantes responsabilidades económicas de ella». Entiende por ello que la conducta del trabajador ha quebrado la confianza que en él depositó la empresa, por lo que considera proporcionado que se sancione con el despido.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

La [STSJ de Murcia de 22 de febrero de 2016](#) se inscribe en una muy consolidada línea judicial –la gran casuística de esta materia es óbice para la formación de criterio jurisprudencial–, que si bien castiga la embriaguez y la toxicomanía, no lo hace a través del específico [artículo 54.2 f\) del ET](#), sino por vías alternativas, a fin de salvar las limitaciones que impone tal precepto. En este caso, como en la inmensa mayoría –entre otras, SSTSJ de [Balears núm. 380/2014, de 17 de noviembre \(rec. núm. 333/2014\)](#), de [Madrid núm. 66/2012, de 27 de enero \(rec. núm. 4620/2011\)](#) y de [Andalucía/Granada núm. 1559/2015, de 9 de julio \(rec. núm. 1110/2015\)](#)–, el cauce utilizado es la trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza *ex artículo 54.2 d) del ET*.

En su argumentación, el tribunal toma como idea referencial que la posesión y uso de un bien de la empresa e identificable externamente como tal, extiende deberes laborales en el espacio –extramuros de la empresa– y en el tiempo –más allá del horario de trabajo–. Junto a ello, la circunstancia de la aparente embriaguez del trabajador tiene un peso fundamental en el supuesto, siendo determinante para la empresa inicialmente, al aplicar la sanción del despido, y después, al recurrir la sentencia de instancia, y también para el Tribunal Superior de Justicia, al estimar el recurso. Conexamente, también lo tiene el hecho de que el trabajador fuera comercial, lo que implica que conducía habitualmente, siendo esta actividad inherente a su trabajo, por lo que no respetar las normas de circulación supondría contravenir el deber de diligencia profesional –[STSJ de Madrid de 27 de enero de 2012](#), citada–. Y aunque la sentencia no incide en ello, no carece de relevancia que lo fuera precisamente de una marca de bebidas gaseosas, por lo que, como parte de su actividad laboral, debía hacer visitas continuas a establecimientos en los que se dispensan bebidas alcohólicas. Asimismo, como apunta la sentencia analizada, es relevante el hecho de que el coche fuera rotulado con el nombre y los logos de la empresa, pues ello incide en la ampliación de los efectos perversos de la conducta para la empresa, al darle proyección exterior.

Estas circunstancias determinan que se agudice el reproche a la conducta del trabajador y explican que se haya aplicado la sanción de mayor gravedad, el despido. La entidad de la conducta es tal que tienen capacidad de neutralizar circunstancias que en otros casos serían determinantes o cuando menos relevantes para no castigar la conducta o rebajar la calificación de la falta, como que el trabajador estaba fuera de su horario de trabajo, que contaba con la autorización de la empresa para la utilización particular del vehículo y que era la primera vez que se producía un episodio semejante –pues la sentencia menciona que el trabajador fue sancionado en julio de 2013, pero indica expresamente que no fue por esta misma causa–. De este modo, la mayor concienciación sobre los peligros del alcohol al volante –claramente apreciable en el acusado incremento de las sanciones por esta causa, que en los últimos años han pasado de 500 a 1.000 €, art. 80 [Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial](#)–, que contrasta con la normalización social de su consumo, determina el peso sancionatorio de estas conductas, también en la esfera laboral, cuando están vinculadas de algún modo –en este caso, por la conducción del vehículo de la empresa– al trabajo.

De este modo, la [STSJ de Murcia de 22 de febrero de 2016](#) se alinea con la consolidada corriente judicial que eleva el reproche socio-laboral de los efectos del alcohol –aun tratándose de consumo fuera de las horas de trabajo y no habitual– a la procedencia del despido. Así, como en tantos otros supuestos en los que el consumo de alcohol del trabajador tiene repercusión negativa para la empresa, la sanción es la respuesta exclusiva que se da a estas situaciones. Con todo, no es una solución adecuada, pues de este modo la base del problema queda sin resolver. En este sentido, existe un acusado déficit de medidas legales y convencionales que ofrezcan en tales situaciones alternativas de recuperación para el trabajador, como medidas que permitan evitar o rebajar la sanción siempre que el trabajador se somete a un programa de tratamiento de su problema de consumo –ejemplo de ello, aun incumplido y que, en consecuencia, deriva en la imposición de la sanción, es el que contempla la STSJ de Andalucía/Granada de 23 de mayo de 2012 (núm. 1349/2012), cuyo comentario puede verse en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «[La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol y drogas](#)», publicado en el núm. 365-366, 2013, de la Revista–. Es necesario, por ello, que se produzca un cambio de enfoque en esta materia a través del desarrollo de esta renovadora vía, que implica a las empresas en la solución efectiva de este importante problema social y es coherente con los principios preventivos que inspiran nuestro ordenamiento laboral.