

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE DESPIDO

(Comentario a la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de mayo de 1979, Ar. 3.443).

1. La sentencia objeto de este comentario, contempla un caso de embriaguez de un conductor de camión y, como tal, trata de un supuesto excepcional dentro de la temática de esta causa de despido. Sin embargo, aunque realmente el incumplimiento culpable del trabajador sea en el caso enjuiciado la desobediencia de una norma penal y del Código de la Circulación, el Tribunal Central efectúa determinadas apreciaciones sobre la embriaguez como causa de despido que dan pie a una reflexión más general sobre el tema, de cara, fundamentalmente, a la regulación del despido disciplinario que se contiene en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Así, mediante el examen de un caso particular en el que la embriaguez, por sí misma, supone una infracción de normas penales y administrativas que conlleva el incumplimiento de las obligaciones contractuales, sin que, como es obvio, se requiera la habitualidad de dicha conducta, se posibilita una consideración genérica sobre las repercusiones disciplinarias de la embriaguez en el ordenamiento laboral. Esta pretende ser la virtualidad de este comentario.

2. En efecto, la citada sentencia del TCT de 24 de mayo de 1979, combate las alegaciones del demandante respecto a que no había sido probada la embriaguez habitual del conductor, sobre la base de las siguientes consideraciones:

«CONSIDERANDO: Que... a este respecto, es de tener en cuenta que en la inalterada resultancia fáctica se hace constar que el actor, 'el día 16 de mayo de 1978 fue sorprendido por la Guardia Civil de Tráfico conduciendo un camión de gran tonelaje en manifiesto estado de alcoholemia. Igualmente había recibi-

do varias amonestaciones', y que en la carta de despido no sólo se le imputa la embriaguez habitual..., sino también la que en el apartado b) se refiere a la indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de Trabajo. Y no es imaginable en un conductor de vehículo pesado mayor desobediencia que la cometida al conducir en estado de embriaguez, cuando la Reglamentación específica de su actividad (el C. Circul.) le exige, art. 17, el que sea dueño en todo momento del movimiento del vehículo, facultad obviamente obnubilada en el supuesto de intoxicación etílica, actitud que igualmente contraviene lo exigido en la misma normativa de no conducir vehículos de modo negligente o temerario, con la sanción posible de retirada de carné; contravención que ya desde la Ley de 9 de mayo de 1950 sobre uso y circulación de vehículos con motor se configura con tipicidad penal (art. 1.º), conducir vehículos de motor bajo la influencia de bebidas alcohólicas, y reitera el mismo criterio el art. 565 del C. c. Y ello tanto en defensa de los intereses de la empresa, que pone en manos del conductor una máquina de elevado coste económico... como del evidente riesgo físico en que se sitúa el propio conductor y sus eventuales compañeros de trabajo. Y más todavía del peligro que supone para los terceros, usuarios de las mismas vías de comunicación por las que aquél circula en condiciones de tan precario dominio sobre sus facultades físicas e intelectuales, entorpecimiento y ralentización de reflejos, infravaloración del riesgo, manifestaciones clínicas típicas de la depresión psicofísica característica de la embriaguez, y de tan concreta incidencia en una tarea que requiere una constante atención y perfecta coordinación entre los sentidos y las facultades mentales. Motivos que justifican la procedencia del despido enjuiciado por la sola concurrencia de la causa estudiada. Y aun en el supuesto de enjuiciarse como motivado por estimar existente la causa g) del artículo 33 citado, pues la habitualidad de que habla el precepto es de carácter genérico, apreciable en el supuesto de que no tuviese otra trascendencia que la social y de mal conformación de la imagen de la empresa cuyos empleados incurren en tan viciosa conducta, pero no las que, dadas las características de la función realizada por el trabajador supone, sin que precise hábito, una falta de tal gravedad que justifica la máxima sanción disciplinaria; doctrina ya admitida por este Tribunal en su sentencia de 4 de junio de 1967, en un supuesto de hecho idéntico al aquí enjuiciado y por el TS en la de 2 de diciembre de 1962...»

3. El interés del fundamento jurídico transcrito no estriba, como es obvio, en el caso que enjuicia, la infracción de una norma de seguridad que constituye por ende una peligrosa transgresión de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, y que como tal ha sido establecido por la jurisprudencia desde antiguo (1), sino en las últimas afirmaciones que efectúa con carácter genérico por lo que éstas tienen de debilitación del requisito de la habitualidad.

(1) Como desobediencia gravísima es calificada por la STS de 2 de diciembre de 1964 (Ar. 5.601). Comenta la sentencia del TCT de 4 de junio de 1967, citada en el

Hay que deslindar claramente dos campos: El comportamiento del trabajador que supone una transgresión de las normas penales, administrativas o de los reglamentos de seguridad e higiene, y el puro tema de la embriaguez como tal, para cuya calificación como comportamiento merecedor de la máxima sanción disciplinaria se precisa la habitualidad.

El Tribunal Central, en la sentencia comentada, parece tender a configurar la habitualidad como un requisito únicamente exigible cuando la embriaguez no se manifiesta ni repercute negativamente en las funciones desempeñadas por el trabajador, lo que es una doctrina incorrecta mediante la cual se podría vaciar de contenido la prescripción legal, que sólo se aplicaría de forma residual para sancionar comportamientos privados del trabajador que afectaran al «buen nombre de la empresa».

Una línea interpretativa de este tenor se apoyaría, por otra parte, en la existencia de normas profesionales para las que la embriaguez en el trabajo es, por sí misma, falta muy grave constitutiva de despido, con independencia de que sea un comportamiento habitual del sujeto (2). Junto a ello, se recogerían las tesis de la doctrina laboralista que configura la embriaguez como un comportamiento que transgrede la obligación de buena conducta impuesta por el contrato de trabajo, entendida ésta como un conjunto de reglas que exige del trabajador

texto, J. SERRANO CARVAJAL, *El despido: La embriaguez y la falta de aseo*, en «Dieciséis lecciones sobre causas de despido», Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad Complutense, Madrid, 1969, pág. 195.

(2) Hay Ordenanzas de Trabajo que califican de falta muy grave la embriaguez durante el trabajo, exigiendo, sin embargo, la habitualidad si se produce fuera del mismo. Así, la OL *Grandes Almacenes* (art. 69.5), la OL *Industrias de la Madera* (artículo 93, 6.ª), la OL de *Profesionales de la Música* (art. 61); el art. 55, 5.ª de la OL de *Tintorería y Limpieza, Lavanderías y Planchado de ropa*; el 52.2 de la de *Peluquería, Salones de Belleza y similares*, el 50.6 de la de *Oficinas de Farmacia*, el 100.7 de la de *Industrias del ramo del agua*, el art. 80.5 de la OL de *Industrias de Hostelería*, el 78.7 de la de *Industrias de Energía Eléctrica*, y el 39.3 g) de la OL de *Conservas y salazones de pescados*.

La OL de *Industrias Siderometalúrgicas*, en su art. 95.7, define como falta muy grave la embriaguez durante el trabajo; tienen idéntica redacción los artículos 157, 1.ª, de la OL de *Construcción*, 75, 6.ª, de la OL de *Industrias Metalgráficas*, 86, 8.ª de la de *Minas Metálicas*. El artículo 87, 8.ª, de la OL de la *Minería del Carbón*, califica como falta muy grave «la embriaguez durante el trabajo o presentarse en dicho estado en las oficinas, botiquines, dispensarios y hospitales de la empresa». La OL de la *Marina Mercante* hace lo mismo respecto de la embriaguez estando de servicio, aunque no es de las faltas sancionables únicamente con el despido. De análoga redacción a esta última, el art. 118 d) de la OL de *Pesca Marítima en Buques Congeladores*, el art. 157 d) de la OL de *Pesca Marítima en Buques Arrastre al Fresco*, y el artículo 132 d) de la OL de *Pesca Marítima en Buques Bacaladeros*. El artículo 77.2 de la OL de *Vuelos Charter*, define como muy grave «la embriaguez ocasional durante el tiempo de servicio respecto del personal de vuelo».

que sea personal y humanamente tolerable para su empresario y sus compañeros de trabajo. De ahí que no sea extraño que tal conducta no se requiera sólo durante las horas de trabajo, sino que se extienda al tiempo de descanso o de ocio, siempre que se entienda que la misma tiene repercusión sobre la conducta laboral. Vida privada y vida laboral pertenecen al mismo sujeto y la una repercute sobre la otra, funcionalizadas ambas desde esta perspectiva a la ponderación de los intereses de la empresa (3).

No obstante, hay que hacer constar que en muchas de estas normas profesionales subyace, explícita o implícitamente, la valoración de la peligrosidad del comportamiento del trabajador embriagado para sí y para terceros y la posible producción de daños a los bienes propiedad de la empresa, como causa fundamental de la configuración autónoma de la embriaguez como conducta que puede ser inculpada con independencia de su repetición en atención a las circunstancias reseñadas (4). De igual manera, la embriaguez puede estar en la base de la producción de determinados resultados que se califican por sí solos, con independencia de su origen, como incumplimientos culpables de extrema gravedad que pueden sancionarse con el despido: Causar accidentes, abandonar el servicio, etc. (5). Es esta misma razón la que motiva la prohibición del

(3) Así, M. ALONSO OLEA, *El despido*, IEP, Madrid, 1958, págs. 140 y siguientes, y J. SERRANO CARVAJAL, *La embriaguez y falta de aseo...*, cit., págs. 192-194. Recientemente, y en contraste con lo que se dirá más adelante, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, *La terminación del contrato de trabajo*, IEE, Madrid, 1980, pág. 172. Ejemplo jurisprudencial de esta opción, lo constiuye la STCT de 2 de julio de 1976 (Ar. 3.653) en el que la embriaguez habitual de un peluquero supone causa justa de despido no sólo por el evidente riesgo para los clientes, sino fundamentalmente por el desmerecimiento para la empresa que ello comporta.

(4) Se trata de una apreciación que aparece nítidamente de algunas Ordenanzas Laborales. Así, en la de *Vuelos Charter*, se establece como falta muy grave la embriaguez habitual, y a continuación se prescinde de este requisito para el personal de vuelo durante el tiempo de su servicio (art. 77). Igualmente, la OL de *Marina Mercante* configura la embriaguez habitual como falta grave en el art. 176 f), no otorgándole la extrema gravedad que por el contrario se asigna a la embriaguez durante el servicio en el ya citado art. 177.1 e) de la misma. En el mismo sentido se pronuncian las Ordenanzas de *Buques Congeladores* (art. 177 f), *Buques Bacaladeros* (art. 131 f) y *Buques de Arrastre al Fresco* (art. 156 f). El hecho de que la embriaguez habitual sea, para este sector de trabajadores, sólo constitutivo de falta grave, no debe extrañar, habida cuenta de las condiciones especiales de prestación del trabajo, a bordo del buque, en largas travesías. De hecho, es normal pactar en convenio colectivo la financiación de bebidas a bordo a precio de costo (*C. c. Enpetrol y su personal de flota*), la inclusión en el *entrepôt* de licores, cervezas y vinos de marca cuya adquisición suponga una ventaja económica (*C. c. Marina Mercante*) o el suministro de artículos de calidad tales como licores, cervezas, vino embotellado y tabaco a precios económicos —*shop chest*— (*C. c. Compañía Marítima Gulf, S. A., y su personal de flota*).

(5) Así, el art. 82.10 de la OL de *Industrias Químicas*, el art. 95.12 de la OL de

artículo 11 f) de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de presentarse o permanecer en los centros en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación, si bien la sanción de este comportamiento no tiene que ser el despido, a tenor del artículo 159.2 de la misma, con lo que la remisión a la calificación legal general y a la profesional específica, es preceptiva, y en ellas se exige el requisito de la habitualidad para configurarse como falta muy grave (6).

De esta forma, la exigencia de la habitualidad, pese a lo que parece opinar la sentencia comentada, es un elemento central en la configuración del comportamiento culpable del trabajador. Quizá porque sea más correcto ligar esta causa de despido con la falta de rendimiento, porque el embriagado no puede rendir, salvo casos extremos, como en el que se encuentra en condiciones normales (7), y no con el incumplimiento de los deberes de buena conducta. La em-

Industrias Siderometalúrgicas, el art. 157.13 de la OL de *Construcción*, para las que constituye falta muy grave «causar accidentes graves por negligencia o imprudencia». También a título ejemplificativo, los comportamientos sancionados como faltas muy graves en el art. 177.1 g) de la OT de la *Marina Mercante*, «quedarse en tierra por su culpa al salir el buque para la mar», o en su art. 177.2 g), «observar conducta deshonesta con personas de la dotación o del pasaje».

(6) Requieren la habitualidad para considerar la embriaguez como falta muy grave, un buen número de Ordenanzas de Trabajo. Así, además de las citadas en la nota 4, cfr. art. 28 OL de *Industrias de Bebidas refrescantes*; art. 75.6 de la OL de *Empresas de limpieza* que, por cierto, preceptúa como falta leve, en su art. 73.10 la embriaguez ocasional; art. 116 de la OL de *Transportes por Carretera*, aunque cuando el agente esté de servicio, la embriaguez simple se considera falta grave; el artículo 48 h) de la OL de *Recaudación de Impuestos No Estatales*, que incluye como falta grave en el art. 47 l) la embriaguez «reiterada»; el art. 38 de la OL de *Recaudación de Impuestos Estatales*, el art. 69.6 de la OL de *Empresas de Publicidad*, el 91.14 de la OL de *Industrias Cárnicas*, que, en su art. 89.9, califica como leve la embriaguez ocasional; el art. 75.3 f) de la OL de *Establecimientos Sanitarios*, el 85.6 de la OL de *Estaciones de Servicio*, el art. 88 de la OL de *Empresas de Contratas Ferroviarias*, el art. 85 de la OL de *Industrias Lácteas*, el art. 57 b) de la OL de *Sociedades Cooperativas de Crédito*, el art. 48 de la OL de *Empresas Navieras*, el art. 50 de la OL de *Empresas Consignatarias de Buques*, el art. 125.7 del *Estatuto del Personal Auxiliar Sanitario y Auxiliar de Clínica*, en donde, por cierto, se califica como falta leve el desmerecimiento en el concepto público cuando se origine escándalo, el art. 72 de la OL de las *Industrias Vinícolas*, que configura como falta grave la embriaguez no habitual durante el trabajo y como muy grave la embriaguez habitual durante el mismo, preservando así por vía disciplinaria a los trabajadores de este sector de los perniciosos efectos de los productos de las empresas sujetas a dicha Ordenanza Laboral (Elaboración, crianza y exportación de vinos de todas clases, fabricación de vermús y aperitivos alcohólicos, de aguardientes y de sidras).

(7) Así, J. A. SAGARDY BENGOCHEA, *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Ed. Deusto, Bilbao, 1968, pág. 101.

briaguez habitual funcionaría así de manera análoga a como lo hizo la ineptitud en la praxis judicial anterior al RD-1 de 4 de marzo de 1977, como un caso de falta de rendimiento «objetiva», con independencia de la voluntariedad del trabajador en la misma (8), exigiéndose como requisito fundamental también la conexión con el trabajo en el sentido de que exista una relación causal con el mismo o porque se acuda a él embriagado o porque los efectos de la embriaguez anterior tengan una repercusión directa en el rendimiento laboral (9).

Por otra parte, el hábito de embriagarse es un componente de la vida privada del trabajador, de su «conducta» en el sentido del artículo 69 de la Ley de Contrato de Trabajo, de forma tal que ésta trascenderá a la relación laboral únicamente si repercute sobre la misma de forma negativa. No cabe, pues, controlar el comportamiento del trabajador fuera de la prestación debida en virtud del contrato laboral sino en cuanto aquel repercute directamente en éste. De ahí que la alegación del buen nombre o del prestigio de la empresa con el fin de posibilitar un juicio de valor sobre la conducta privada del trabajador debe descartarse salvo en hipótesis muy restringidas en las que la naturaleza de la actividad realizada por la empresa fuera incompatible con el comportamiento privado de sus trabajadores (10).

No hay que desdeñar sin embargo, la importancia que los argumentos criticados cobran en numerosos preceptos de algunas normativas profesionales, que reciben así la teorización sobre el tipo especial de comunidad creada por la relación derivada del contrato de trabajo. El interés de empresa impone también deberes de conducta al trabajador en su vida privada (11). Por ello reviste gran importancia analizar el estado de la cuestión en la normativa legal del ET, posterior a la Constitución, opuesta a esta visión comunitaria de la relación laboral.

(8) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, *La regulación de los despidos disciplinarios: Despido causal y readmisión obligatoria en el marco legislativo europeo*, en el volumen colectivo «Hacia un modelo democrático de relaciones laborales», Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, 1980, págs. 249-250.

(9) J. A. SAGARDÓY BENGOCHEA, *El despido laboral...*, cit., pág. 101.

(10) En un paralelo con las empresas de tendencia, como sucedería en el caso de una asociación antialcohólica, que contara entre sus empleados a algún trabajador que habitualmente se embriagara. Cfr., en general, A. BAYLOS, *La prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador*, en «Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo», Facultad de Derecho, Univ. Complutense, Madrid, 1980, págs. 324-336.

(11) Ya en la nota 6 se ha citado el *Estatuto del Personal Auxiliar Sanitario y Auxiliar de Clínica*, que califica como falta leve «el desmerecimiento en el concepto público cuando se origine escándalo». En el mismo sentido, se podrían traer a colación aquellos preceptos de Ordenanzas Laborales para los que constituye falta grave «la embriaguez fuera del servicio, vistiendo el uniforme de la empresa», como las de *Industrias del Ramo del Agua* (art. 99.12), *Industrias de Hostelería* (art. 79.11), *Empresas de Publicidad* (art. 68.11), *Grandes Almacenes* (art. 68.11), *Industrias de la Madera* (art. 92.11), etc.

4. Las observaciones anteriores sirven para encuadrar la regulación que de la embriaguez como causa de despido hace el ET, de la que se pueden obtener indicaciones valiosas sobre la incorrección de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia comentada.

En efecto, el artículo 54.2 f) del ET considera incumplimiento contractual grave y culpable la embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo. Habitualidad y repercusión negativa en el trabajo son, pues, presupuestos de esa conducta, de forma que se encuentran esencialmente ligados, sin que quepa afirmar que la habitualidad sólo se predica cuando hay una trascendencia social de la embriaguez. La cuestión se centrará en precisar la entidad de esa repercusión negativa, en esa falta de rendimiento que constituye la *ratio* de la tipificación de la embriaguez como causa de despido.

Cabe, sin embargo, entender que la violación de normas reglamentarias o legales, penales o administrativas, que suponga un peligro efectivo y real para las personas y para las cosas, constituye por sí misma suficiente motivo como para posibilitar el despido del trabajador. Obviamente, y como recoge el supuesto de hecho de la sentencia del Tribunal Central comentada, la embriaguez puede constituir uno de estos comportamientos, por lo que justamente debe considerarse como un supuesto excepcional en la configuración de la embriaguez como causa de despido. Esta, en efecto, precisa siempre de la circunstancia de la habitualidad junto con la necesaria relación causal con el trabajo desempeñado, en el que repercute negativamente.

Idénticas conclusiones hay que extraer respecto del segundo aspecto de la cuestión, la relevancia social para la empresa de la embriaguez como comportamiento privado del trabajador. Coherentemente con la vinculación positiva de todos los miembros de la sociedad a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, y entre ellos el artículo 18.1 de la misma, la vida privada del trabajador, su conducta, sólo puede ser censurada por el empresario si, en cualquier forma, repercute negativamente sobre su aptitud profesional, sobre la prestación de servicios contratada, y no, desde luego sobre «la imagen de la empresa» o su «buen nombre» (12).

5. Por último, y teniendo también presente la regulación del despido disciplinario en el ET, habría que intentar ofrecer algunas precisiones sobre lo que en él constituye una novedad, la inclusión de la toxicomanía como causa de despido si repercute negativamente en el trabajo.

(12) En contra, J. GARCÍA FENOLLERA y J. M. MARÍN CORREA, *El despido y sus aspectos procesales* en «El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo», IES, Madrid, 1980, pág. 211. Por su parte, M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., Facultad de Derecho, U. Complutense, Madrid, 1980, página 305, extiende el dictado de la ley al precisar que las repercusiones negativas de la embriaguez habitual lo han de ser en el trabajo o «en la convivencia que su ejecución imponga».

Por toxicomanía se entiende «el hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones agradables o que suprimen el dolor» (13), con lo que sin duda bajo esta expresión se está aludiendo tanto a enfermedades como el alcoholismo como a otros casos de drogadependencia (14).

De esta manera, el alcoholismo, pese a constituir una enfermedad, se configura como causa de despido disciplinario, prevaleciendo, en esta calificación, la consecuencia objetiva de la misma: la falta de rendimiento que produce. Conclusión que ciertamente si triunfara respecto de otras enfermedades, podría ser aterradora; por el momento parece circunscribirse a esta patología, socialmente repudiada y, sin embargo, alentada. Se salda así, por la vía legislativa, la polémica jurisprudencial sobre el tema, acogiendo la interpretación regresiva del Tribunal Supremo de hace casi una veintena de años (15).

Por otra parte, hay que precisar el contenido de la expresión respecto de las formas de drogadicción que no sean las producidas por la intoxicación etílica. En este sentido, es preocupante advertir que algunos comentaristas del ET, vienen a equiparar toxicomanía con el simple consumo de drogas (16), cuestión que no parece correcta, aunque se inspire en algunos preceptos de ordenanzas laborales en los que el consumo de drogas por sí sólo supone la comisión de una falta muy grave sancionable con el despido (17). La toxicomanía implica hábito patológico, de donde el mero consumo de drogas no puede técnicamente, equipararse a aquél (18).

Un concepto restrictivo de toxicomanía no es, sin embargo, seguro que triunfe en la interpretación de nuestros Tribunales. Por el contrario, puesto que el consumo de drogas diferentes del alcohol no es favorecido por la moral social

(13) Cfr. Voz «toxicomanía», *Diccionario de la Lengua Española*, Real Academia Española, 19.ª edición, Madrid, 1970.

(14) Así, C. LÓPEZ MONIS DE CAVO, *El despido disciplinario*, en la obra colectiva, «El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos», EDERSA, Madrid, 1980, pág. 93.

(15) Cfr. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, *El despido laboral...*, cit., págs. 102-103; J. SERRANO CARVAJAL, *La embriaguez y falta de aseo...*, cit., págs. 198-199.

(16) Así, p. ej., M. ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., Editorial Ariel, Barcelona, 1980, pág. 561, afirma que en la toxicomanía no se requiere la habitualidad, y J. GARCÍA FENOLLERA, J. MARÍN CORREA, *El despido y sus aspectos procesales...*, cit., pág. 211, ligan de forma clara este comportamiento al consumo de drogas, fenómeno de nuestro tiempo «que ha alcanzado ya una gravedad acreedora a su específica mención» (en el ET).

(17) Así, en la OL de *Grandes Almacenes*, art. 69.5, el consumo de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual; idéntica redacción ofrece el artículo 61 de la OL de *Profesionales de la Música*.

(18) E. PALOMO, N. MONTEJO, R. BODAS y P. ARAMENDI, *Estatuto de los Trabajadores. Comentarios de apoyo sindical*, C. S. CC. OO., Madrid, 1980, pág. 201, entienden que la toxicomanía supone un estado más avanzado de adicción y más grave, patológicamente hablando.

dominante, cabe quizá predecir una interpretación extensiva del término toxicomanía de forma que resulten incluidos en el mismo comportamientos que médicamente no pueden definirse como hábitos patológicos. De esta manera, en la expresión citada por el ET, entrarían tanto los supuestos de alcoholismo como, análogamente a lo que sucede con la embriaguez, el consumo de drogas habitual. En cualquier caso, la labor interpretativa debe atender al tipo de droga a que se es adicto —y aquí la distinción entre drogas «duras» y «blandas» podría tener alguna virtualidad— para de ello deducir un tratamiento diferente. Lo que parece definitivo es que no se puede llegar a calificar como falta muy grave que justifique el despido el consumo no habitual de drogas.

Por lo mismo, a esta exigencia de dependencia de la droga hay que añadir, como requisito indispensable, el necesario nexo de causalidad que debe existir entre ésta y las repercusiones negativas en el trabajo. Los mismos argumentos empleados respecto de la embriaguez habitual son de aplicación a estos supuestos.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

