

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 1 Oct. 2018, Rec. 1371/2018

Ponente: Escuadra Bueno, María del Carmen.

Nº de Recurso: 1371/2018

Jurisdicción: SOCIAL

Despido procedente de un conductor de autobús escolar que dio positivo en cocaína en un control de la Policía Local

DESPIDO DISCIPLINARIO. Procede el despido por transgresión de la buena fe contractual. El trabajador de profesión de conductor, ha sido positivo a cocaína en un control preventivo realizado por la Policía Local cuando conducía un autobús escolar, sin que el hecho de que no hubiera un accidente de tráfico no suponga que no existiera un riesgo. Aunque consta acreditada una sola ocasión en la que se haya detectado el consumo de cocaína constituye una transgresión de la buena fe contractual.

El TSJ Castilla y León desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca en proceso sobre despido confirmando la sentencia de instancia y declarando la procedencia del despido disciplinario.

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01582/2018

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 37274 44 4 2018 0000222

Equipo/usuario: MCG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001371 /2018 C

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000112 /2018

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Indalecio

ABOGADO/A: ABEL SANCHEZ MARTIN

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: MORENO DE VEGA S.L.U.

ABOGADO/A: FELIPE OLALLA PEREZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº: 1371/18 C

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. M^a del Carmen Escuadra Bueno

D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a uno de octubre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1371 de 2018, interpuesto por DON Indalecio contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de SALAMANCA (Autos 112/2018) de fecha 12 DE ABRIL DE 2018, dictada en virtud de demanda promovida por DON Indalecio contra la empresa MORENO DE VEGA S.L.U. sobre DESPIDO DISCIPLINARIO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M^a del Carmen Escuadra Bueno.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13.02.2018, se presentó en el Juzgado de lo Social número 1 de Salamanca, demanda formulada por D. Indalecio en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

"PRIMERO.- El demandante DON Indalecio, con D.N.I. nº NUM000 prestaba servicios para la empresa demandada "MORENO DE VEGA S.L.U.", con C.I.F. nº B37000064, desde el 21 de septiembre de 2009, con la categoría profesional de conductor-perceptor, y percibiendo unas retribuciones brutas mensuales de 1.588,61 euros, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (hechos no controvertidos).

SEGUNDO.- Sobre las 9:48 horas del 15 de diciembre de 2017, el demandante se encontraba prestando servicios para la empresa, conduciendo un autobús de transporte escolar, marca Mercedes, modelo 416CDI, matrícula-JWW, cuando en la Calle Castillo de la localidad de Alba de Tormes, le dio el alto una patrulla de la Policía Local de dicha localidad, que estaba realizando un control preventivo de alcohol y sustancias estupefacientes en conductores, en el marco de la campaña estatal de la DGT. Al demandante se le realizó un test con el kit indiciario Grugwipe 5S de Securetec, arrojando un resultado positivo en cocaína, a la vista de lo cual se procedió a tomarle una muestra de saliva, que fue enviada por los agentes al laboratorio. Los agentes procedieron en ese mismo momento a la inmovilización del vehículo hasta que otro conductor sustituyera al demandante.

A las 19:00 horas del día 20 de diciembre de 2017, la Policía Local de Alba de Tormes recibió los resultados del análisis de la muestra de saliva, realizado por Laboratorios Echevame, que arrojaban un resultado positivo en cocaína, con una cantidad de 157,24 ng/ml en saliva, y un resultado positivo en Bezolecgonina con una cantidad de 57,73 ng/ml (PDF 38).

TERCERO.- Desde la Dirección Provincial de Educación, Delegación Territorial de Salamanca, de la Junta de Castilla y León, al haber tenido conocimiento de la noticia por la que se manifestaba que un conductor de un autobús de transporte escolar en la provincial de Salamanca había dado positivo en cocaína en test realizado por la Guardia Civil, se requirió a la empresa demandada para que emitiera informe detallado sobre los hechos y circunstancias del incidente así como las medidas que la empresa iba a tomar, al estar dicha empresa contratada por la Junta de Castilla y León para la realización del servicio de transporte escolar (PDF 39).

CUARTO.- La empresa demandada le comunicó al actor el día 22 de diciembre de 2017, la apertura de expediente disciplinario por los hechos ocurrido el día 15 de diciembre anterior, haciéndole entrega de pliego de cargos, así como al representante de los trabajadores, concediéndole un plazo de diez días para que pudiera presentar pliego de descargos, el cual obra aportado en autos, dándose aquí por reproducido en su integridad (PDF 34).

QUINTO.- El demandante presentó escrito de fecha 29 de diciembre siguiente, formulando alegaciones, que también ha sido aportado en autos, dándose aquí por reproducido en su integridad para su incorporación a los hechos probados (PDF 36).

SEXTO.- La empresa demandada le hizo entrega al actor de carta de despido de fecha 4 de enero de 2018, con efectos de ese mismo día, con el contenido siguiente (PDF 37):

"Muy Sr. nuestro:

Recibido su "Pliego de Descargos" y el informe emitido por la Jefatura de la Policía Local de Alba de Tormes, le notificamos que la empresa ha decidido proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos del día de hoy, 4 de Enero de 2018, y desde el momento en que reciba esta notificación, por los hechos que se le imputaban en el Pliego de Cargos del expediente disciplinario, que se resumen en los siguientes:

El pasado viernes, 15 de Diciembre de 2017 estaba usted realizando como conductor del autocar marca Mercedes, matrícula-JWW, la RUTA 3700703 de TRANSPORTE COMBINADO con el itinerario Chagarcía-Vadecarros-Alba de Tormes. Sobre las 9:30 horas, y cuando paró en el Colegio de Santa Teresa en Alba de Tormes para dejar a los niños que transportaba, la Policía Local de dicha localidad le realizó, entre otras, la prueba de narcotest y dio positivo en el consumo de cocaína. La Policía aviso a la empresa, le prohibió seguir conduciendo y procedió a precintar el autocar hasta que otro conductor se desplazó hasta dicha localidad para recoger el autocar y la documentación retenida.

Según consta en el Informe NUM001 emitido sobre tales hechos por la Jefatura de la Policía Local de Alba de Tormes resulta "Que realizado el test con el kit indiciario Drugwipe 5S de Seguretec, este arroja un resultado positivo en Cocaína. Visto el resultado, posteriormente se procede a extender acta de investigación para detección de drogas e información de derechos, así como acta de toma de muestras para analítica, en el cual se procede a tomar muestra de saliva de la persona arriba referenciada, que firma y acepta, la cual será enviada al laboratorio, con el nº de muestra M00078800" y sigue diciendo textualmente que "Que siendo las 19:00h del día 20/12/2017, se recepcionan los resultados de la muestra M00078800,, el cual arroja un resultado positivo en cocaína, con una cantidad de 157,24 ng/ml en saliva (cut-off instrucción DGT 2015: 5 ng/ml, incertidumbre 0,40) y un resultado positivo en Benzolecgonina de 57,73 ng/ml (cut-off instrucción DGT 2015:5ng/ml, incertidumbre 0,67)".

Sabe que el día 21-Diciembre-2017 salió en la prensa local (La Gaceta) y en la digital (Salamanca 24 horas) la noticia de que se ha confirmado el positivo en consumo de cocaína de la muestra que le tomaron el pasado día 15/Diciembre/2017 y que hemos tenido que dar las explicaciones oportunas ante el requerimiento de la Dirección Provincial de Educación de la Junta de CyL que es la que nos tiene adjudicada la concesión de la ruta de transporte de alumnos y viajeros.

Estos resultados ponen de manifiesto, sin ninguna duda, que usted estaba realizando el servicio con un positivo en el consumo de Cocaína y Benzolecgonina muy superior al "legalmente permitido" y que, además, tal hecho ha perjudicado el prestigio profesional de la empresa, por lo que son constitutivos de una FALTA MUY GRAVE de toxicomanía, tipificada en el art. 51.7 del vigente Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por carretera (BOP 19- Marzo-2016), que ha puesto en peligro la seguridad de los escolares y viajeros que transportaba, ha afectado al desarrollo del servicio al quedar precintado el autocar hasta que llegó otro conductor y ha perjudicado el prestigio de la empresa, y otra FALTA MUY GRAVE por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desarrollo de su trabajo como conductor al no realizarlo en las condiciones físicas que sabe que la legislación vigente exige, tipificada en el apartado 5 del citado art. 57 del Convenio Colectivo y en el art. 54.2,d) del Estatuto de los Trabajadores; faltas muy graves por las que se le sanciona con su despido disciplinario en aplicación del art. 53,1.c) de dicho convenio."

SEPTIMO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores en el año anterior al despido.

OCTAVO.- La relación laboral entre las partes se rige por el Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por carretera para la provincia de Salamanca, publicado en el B.O.P. de 9 de marzo de 2016 (PDF 43).

NOVENO.- El actor formuló papeleta de conciliación ante el SMAC el día 18 de enero de 2018, celebrándose el acto de conciliación el día 31 de enero siguiente, con el resultado de sin avenencia (PDF 3)".

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por el demandante, fue impugnado por la

empresa demandada. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de SALAMANCA se desestima la demanda sobre Despido Disciplinario planteada por DON Indalecio contra la Empresa MORENO DE VEGA SLU. Frente a dicha sentencia se alza el demandante, solicitando que se revoque dicha resolución por motivos tanto de orden fáctico como jurídico.

SEGUNDO.- Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la modificación del relato fáctico, concretamente la adición de un nuevo hecho probado, con el contenido siguiente:

" A fecha de 11 de abril de 2018 el actor cuenta con quince puntos en su permiso de conducir".

Se apoya esta adición en el documento número 2 aportado por él, consistente en una consulta por internet de los puntos de carné de conducir que conservaba el mismo a la fecha de dicha consulta, 11 de abril de 2018.

Se rechaza la adición interesada dado que se trata de prueba no literosuficiente (un pantallazo y no un certificado) y, por otro lado, no es trascendente para resolver el fondo del asunto, dado que para analizar los hechos imputados y acreditados los puntos conservados por el actor no son dato sustancial, pues no se le despidió porque haya perdido los puntos que le impidan conducir sino que lo imputado es la trasgresión de la buena fe.

TERCERO.- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en los artículos 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y del 51.5 del Convenio Colectivo de aplicación.

Se opone el recurrente a la valoración efectuada por la Magistrada de instancia respecto a la apreciación de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el trabajo como consecuencia de la conducta imputada. Niega el recurrente que existiera riesgo para la conducción, pues mantiene que el consumo de cocaína se realizó en el fin de semana anterior, pero que, aunque se admitiera que el consumo se produjera entre las 6 y 8 horas previas al inicio de la jornada laboral, no generó de forma consciente y voluntaria un peligro evidente, pues parte de que los efectos de la cocaína desaparecen en un período entre 15 y 60 minutos después de su consumo, con un máximo de 90 minutos en el caso de que la forma de consumo sea inhalada. Por tanto, mantiene que al comienzo de la jornada ya no estaba bajo los efectos del consumo referido. Añade que no existía evidencia de que tuviera sus facultades mermadas y que se le detectó tal consumo en un control rutinario y termina diciendo que no se ha seguido expediente sancionador. Dice igualmente el recurrente que lo dispuesto en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 57.5 del Convenio Colectivo aplicable, cuando se refieren a la transgresión de la buena fe y deslealtad, lo hacen en relación a la conducta desempeñada en el trabajo y no a la conducta realizada en su vida privada siempre que esta no tenga repercusión laboral. Califica de entidad menor la repercusión que tuvo su conducta para el trabajo, que se limitó a la detención del vehículo que él conducía y que un compañero se tuviera que desplazar al lugar para conducirlo hasta las instalaciones de la empresa. Valora a continuación que se trata de una situación puntual y solicita por ello que se aplique la teoría gradualista. Termina transcribiendo parcialmente sentencias de tres Tribunales Superiores de Justicia, que no constituyen jurisprudencia.

El recurso va a ser desestimado. Partiendo del relato fáctico, la Sala coincide con la sentencia de instancia cuando considera que la conducta del trabajador demandante constituye una falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual. Así, ha resultado acreditado que el actor es Conductor; que el día 15 de diciembre de 2017 conducía un autobús de transporte escolar; que en dicha fecha la Policía Local, en un control preventivo, hizo al actor un test de alcohol y sustancias estupefacientes, dando positivo a cocaína; realizado análisis de saliva en Laboratorios Echevame, se confirmó el positivo con 157,24 ng/ml en saliva y un resultado positivo en Bezolecgonina con una cantidad de 57,73 ng/ml; el vehículo fue inmovilizado por la Policía Local hasta que llegó otro conductor de la empresa para hacerse cargo del mismo; la empresa demandada está contratada por la Junta de Castilla y León para la realización del servicio de transporte escolar y, siendo conocedora del suceso, pidió a la empresa que informara sobre lo ocurrido y las medidas que iba a adoptar; el actor fue despedido mediante carta de 4 de enero de 2018, tras tramitar expediente disciplinario por la comisión por parte del actor de dos faltas muy graves, una por Toxicomanía y otra por Transgresión de la buena fe contractual. Con estos hechos probados y constando acreditada una sola ocasión

en la que se haya detectado al actor el consumo de cocaína, la Magistrada de instancia acertadamente no ha confirmado la falta por toxicomanía, pero ha apreciado que el consumo puntual detectado sí constituye una Transgresión de la buena fe contractual, que justifica que el despido sea calificado como procedente.

Pues bien, esta Sala comparte dicho criterio. Es cierto, como dice el actor, que se detectó el consumo de cocaína en un control rutinario de la Policía Local y que solo consta acreditado un episodio. El hecho de que solo haya un episodio es trascendente para no apreciar la toxicomanía que se le imputa en la carta de despido, pero nada impide que constituya otra falta para la que la reiteración en la conducta no sea requisito indispensable. Ha de tenerse en cuenta cuál es la profesión del actor, Conductor, y en la fecha en la que ocurrieron los hechos ejercía su profesión con transporte escolar, y eso hace que la gravedad de la conducta sea mayor que en otra profesión que no conlleve para él o para terceros el riesgo que en la del actor. Lo afirmado por el recurrente respecto a que los efectos de la cocaína detectada en el test ya no existían al comienzo de la jornada, no ha resultado acreditado mediante un contraanálisis (pericial). Por tanto, el hecho de que no hubiera un accidente de tráfico no supone que no existiera un riesgo y no hace menor la gravedad de la conducta. En cuanto a que la empresa no puede sancionarlo por lo que hace en su vida privada, no puede estimarse en este caso, dado que lo realizado en la esfera privada tuvo consecuencias en la vida laboral. Es más, recoge la Juez a quo en la fundamentación jurídica que, conforme a lo manifestado por el perito Don Bernardino, el consumo de la cocaína pudo producirse unas seis u ocho horas anteriores a que se le realizara la prueba, esto es, cerca del inicio de la jornada laboral, y como decíamos no queda constancia clara de que no tuviera efectos en el inicio de la jornada. Dice el recurrente que la conducta imputada no tuvo consecuencias importantes para la empresa. Pues bien, a parte de que se inmovilizara el vehículo y tuviera que acudir otro compañero a hacerse cargo del mismo, a la empresa demandada se le pidió informe por la Junta de Castilla y León sobre lo ocurrido, dado que la demandada estaba contratada por la Junta para el transporte escolar, por lo que, para la empresa pudo tener consecuencias graves, como la pérdida de la contrata. En definitiva, la conducta del actor infringe la buena fe contractual y dadas todas las circunstancias que aquí concurren supone la gravedad que justifica la imposición de la sanción de despido. Vemos que el demandante transcribe en su escrito de recurso el artículo 57.5 del Convenio Colectivo, en el que se recoge que será causa de despido la deslealtad en las gestiones encomendadas. Pues bien, el consumo de cocaína previamente a realizar las gestiones encomendadas, en este caso, conducción de transporte escolar, ha de considerarse desleal con la empresa, dadas todas las graves consecuencias que para ella puedan tener, sin olvidar el riesgo para terceros.

En definitiva, procede confirmar el criterio de la Juzgadora de instancia, con la consiguiente desestimación del recurso, al no haberse producido las infracciones jurídicas denunciadas en el mismo, debiendo ser confirmado el fallo de la sentencia de instancia en su integridad.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY,

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación de DON Indalecio contra la sentencia dictada en fecha 12 de abril de 2018 por el Juzgado de lo Social Número 1 de SALAMANCA (autos 112/2018), en virtud de demanda promovida por el referido recurrente frente a la empresa MORE **NO** DE VEGA SLU, sobre DESPIDO. En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia en su integridad.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm.

2031 0000 66 1371 18 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.