

Transgresión de la buena fe contractual y conductor de autobús: es procedente el despido disciplinario motivado por la detección de cocaína en un control de la Guardia Civil.

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *Resuelve el Alto Tribunal que es procedente el despido disciplinario de un conductor de autobús tras ser sometido a un control de la Guardia Civil y detectarse en su organismo la presencia de cocaína. El consumo de drogas vulnera la confianza que la empresa deposita en un trabajador que transporta pasajeros porque se pone en peligro la seguridad de los pasajeros y del resto de los viandantes, sin que sea necesario que dicho consumo incida negativamente en la conducción ni sus efectos nocivos sean apreciados por los pasajeros.*

Palabras clave: *Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Conductor de autobús. Positivo en drogas. Interpretación de convenio colectivo. Transporte por carretera.*

Abstract: *The High Court resolves that the disciplinary dismissal of a bus driver is appropriate after being subjected to a control by the Civil Guard and the presence of cocaine was detected in his body. Drug use violates the trust that the company places in a worker who transports passengers because the safety of passengers and other pedestrians is endangered, without it being necessary for said use to have a negative impact on driving or its harmful effects are appreciated by the passengers.*

Keywords: *Disciplinary dismissal. Transgression of contractual good faith. Bus driver. Positive for drugs. Interpretation of collective agreement. Road transport.*

I. Introducción

El Tribunal Supremo concluye en este recurso de casación de unificación de doctrina que es procedente el despido disciplinario de un conductor de autobús tras haber sido detectado en su organismo rastro de cocaína en un control de carreteras rutinario de la Guardia Civil. El Alto Tribunal da la razón a la empresa y concluye que sí aparece la transgresión de la buena fe contractual pues la mera detección del consumo se identifica con la falta muy grave tipificada en el convenio colectivo aplicable. Revoca, de este modo, el Alto Tribunal la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia que había calificado el despido como improcedente tras entender que el consumo de drogas solamente puede provocar el despido si éste tiene una efectiva influencia en la conducción.

El Alto Tribunal se adentra en la interpretación de la norma convencional que sirve para calificar la conducta del conductor. Para ello se pone en conexión esta

disposición con otras normas en materia de seguridad vial y se concluye que para que aparezca el ilícito contemplado por la norma convencional no se exige que el consumo de drogas repercuta en el cumplimiento efectivo de la actividad de la conducción. Por el contrario, concluye el Tribunal Supremo que, además de que el trabajador daña la imagen de la empresa y provoca irregularidades en el servicio, lo que también es sancionable, el deber de buena fe contractual se vulnera cuando el infractor decide consumir drogas antes de conducir un vehículo porque haciéndolo asume un peligro sobre la integridad y la vida de los pasajeros que afecta a la confianza depositada en él por la empresa; ello obliga a considerar la infracción muy grave y a calificar el despido como procedente.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 149/2023, de 21 de febrero.

Tipo y número recurso: RCUd núm. 3723/2021.

ECLI:ES:TS:2023:720.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El 25 de octubre de 2020 un conductor de autobús de la empresa Auto-Res es parado en la ruta Cuenca-Madrid en un control rutinario de la Guardia Civil. En dicho control se le practica la prueba de alcoholemia y drogas, dando positivo en drogas; el posterior análisis de laboratorio confirma el positivo en cocaína, habiéndose observado respeto estricto a la cadena de custodia, según consta en el expediente administrativo. La Guardia Civil inmoviliza el vehículo posteriormente y la empresa necesita desplazar dos conductores a la zona para terminar el servicio. Tales hechos provocan múltiples quejas de los 39 viajeros que iban en el autobús y Auto-Res se ve obligada a devolver el importe de los billetes. El conductor es despedido disciplinariamente, con efecto inmediato, el día 2 de diciembre de 2020.

El trabajador impugna el despido y la Sentencia nº 8/2021, de 8 de marzo de 2021 del Juzgado de lo Social nº 2 de Cuenca declara el despido procedente, absolviendo a la empresa. Entiende el juzgador que la conducta se considera subsumible en el art. 45.g) del Convenio Colectivo aplicable, que no cabe confundir este caso con el surgido cuando se produce la retirada del permiso de conducir y que el precepto convencional no exige incidencia efectiva del consumo de drogas sobre la conducción. El Juzgado califica como muy graves los hechos, puesto que no solo se incumple un deber laboral, sino que, además, se comete una infracción administrativa en materia vial: la conducta pone en peligro la vida de las personas transportadas y de quienes circulen por la vía pública, además de perjudicar la imagen de la empresa.

Tras interponer el trabajador recurso de suplicación frente a la anterior Resolución, la Sentencia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de julio de 2021 -pronunciamiento que incluye un Voto particular- lo estima, revoca la Resolución recurrida y califica el despido como improcedente, condenando a Auto-Res a optar entre indemnizar al trabajador con 84.529,97 euros, o bien a readmitirle en las condiciones previas a su despido, con abono de los salarios dejados de percibir a razón de 3.571 euros al mes.

La Sentencia del TSJ, posteriormente recurrida, concluye que del convenio aplicable deriva que el consumo de drogas, estupefacientes y alucinógenos únicamente opera como causa de despido disciplinario cuando éste tiene una efectiva influencia en la conducción, máxime cuando el rastro en sangre de muchas de estas sustancias perdura varios días desde el momento de su consumo y desde que cesa su influencia en las facultades cognitivas y volitivas del consumidor. Por ello, se entiende que, al no haberse acreditado que la conducción se viese influenciada por el consumo de sustancias tóxicas, con independencia del reproche moral que pueda realizarse por dicho consumo, la conducta no basta para justificar el despido. La inmovilización del vehículo por la fuerza pública podría tipificarse, en todo caso, como falta grave. Ello, con independencia de la trascendencia que en la relación laboral pueda tener una eventual sanción administrativa que se pueda imponer por el positivo en droga.

IV. Posición de las partes

La mercantil formaliza el recurso de casación en unificación de doctrina, sosteniendo que la Sentencia recurrida infringe el art. 54.2.d) ET, así como las previsiones del laudo arbitral sectorial, que es la norma convencional aplicable al conflicto.

Por el contrario, en el escrito de impugnación del recurso el abogado del trabajador recalca que no ha habido anomalía en la conducción, que tras más de 100 minutos de viaje ningún pasajero detecta irregularidades y que la Guardia Civil no acuerda la puesta a disposición judicial del trabajador. Igualmente, se insiste en que el Laudo Arbitral solo alude a la conducción bajo los efectos de drogas o similares y que el simple hecho de dar positivo no comporta que así suceda. Por tanto, ni el resultado positivo, ni la inmovilización del autobús, ni las quejas por el retraso comportan conducción anómala del trabajador despedido. En suma, el recurrente sostiene que su conducta no se encuadra en la falta prevista en el laudo arbitral porque, si bien sí da positivo en el control de drogas de la Guardia Civil, no se constata que se realizara ninguna maniobra extraña que pusiera de manifiesto que condujera bajo la influencia de tales sustancias, ni es puesto a disposición judicial ni se abren diligencias penales, y aunque se impone una sanción administrativa, dicha sanción no es firme.

V. Normativa aplicable al caso

- El art. 54º.2.d) del rd legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Artículo 54. Despido disciplinario.1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: (...) d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001 dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Capítulo V. Régimen disciplinario. Se consideran faltas muy graves: c) *La transgresión de la buena fe contractual [...]. g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido. k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.*

3. *El Convenio Colectivo del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid*, publicado en el BOCAM de 4 de agosto de 2018.

El art. 38º, del Título III -Régimen Disciplinario- señala: *En esta materia se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001.*

VI. Doctrina básica

1. La contradicción objeto del debate: el alcance de la norma convencional

La Sentencia referencial aportada a efectos de contraste es la STSJ Galicia de 10 de diciembre de 2018, un pronunciamiento que versa sobre la calificación de un despido disciplinario en condiciones casi idénticas a las que acontecen en la Sentencia recurrida; no obstante, el Fallo de la STSJ de Galicia sí reconoce la procedencia del despido.

Tal STSJ de Galicia resuelve la calificación del despido, también de un conductor de autobús tras ser interceptado por la Policía Local en una prueba rutinaria, dando positivo en cannabis, motivo por el que se inmoviliza el vehículo hasta que otro conductor se hace cargo del servicio. El trabajador es despedido disciplinariamente por falta muy grave tipificada en el art. 54 ET y en el Capítulo V apartado c), g) y k) del Capítulo V del Laudo Arbitral. Según argumenta la sentencia, el despido es procedente porque el consumo se produce pese al conocimiento de que el mismo está absolutamente prohibido en un conductor profesional, vulnerando la confianza que la empresa deposita en un trabajador que transporta pasajeros; un conductor ha de ser extremadamente cuidadoso con todos aquellos comportamientos que puedan afectar a la seguridad vial, tanto de los usuarios del servicio como del resto de conductores y viandantes.

Como no podía ser de otra manera, el Alto Tribunal reconoce que son innegables las similitudes existentes entre las dos resoluciones comparadas y que es claro que ambas discrepan a la hora de entender el alcance que posee la previsión del Laudo Arbitral referida al régimen disciplinario aplicable y el modo de interpretar la conducta en él tipificada respecto del consumo de drogas. Así, mientras la Sentencia recurrida entiende que el consumo de drogas no afecta a la conducción del vehículo y no encaja en el precepto convencional, la de contraste considera que el resultado positivo al consumo de drogas sí afecta directamente a la conducción del autobús y se identifica con lo que la norma convencional reconoce como una infracción muy grave. Además de ello, remarca el Alto Tribunal que las diferencias existentes en ambos pronunciamientos, acerca de quién realiza el control rutinario (Guardia Civil, Policía Local), la sustancia detectada (cocaína, cannabis), el tipo de carretera por el que se conduce, la duración del viaje asignado, el número de pasajeros afectados, el tiempo transcurrido hasta que llega el nuevo autobús, la repercusión económica para la empresa u otras circunstancias no afectan a la cuestión que ahora se suscita.

2. El objeto del recurso de amparo: la interpretación del precepto convencional en un proceso sobre despido

Es, pues, la empresa Auto-res quien interpone el presente recurso de casación de unificación de doctrina contra la mentada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, pronunciamiento que reconoce la improcedencia del cese. El Alto Tribunal, como se verá, va a interpretar el precepto que regula la conducta del trabajador incluida en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable a las partes, considerando que dicha conducta supone una infracción muy grave, motivo por el que el despido se ha de calificar como procedente.

Pero, antes de entrar en materia, el Tribunal aclara que la calificación de un despido disciplinario como procedente o improcedente, en ocasiones, no puede ser objeto de un recurso de casación de unificación de doctrina, dado que ello implica

normalmente la valoración de circunstancias muy concretas en cada caso, lo que hace difícil la similitud precisa entre los casos planteados y, consecuentemente, que no pueda unificarse la cuestión. Aunque no es esto lo que aquí sucede porque la oposición doctrinal de las sentencias comparadas se realiza, en esta ocasión, con abstracción de las circunstancias concretas del caso, es decir, tomando como hechos relevantes los esenciales, de forma que la coincidencia de éstos sí permite que se entre a conocer del recurso.

Asimismo, en el presente caso las circunstancias personales de los trabajadores (antigüedad, problemas familiares o sanitarios) o profesionales (adscripción a determinada ruta, promoción profesional, previos incumplimientos, actualización de aptitudes, etc.) quedan al margen del debate habido en suplicación y varias cuestiones suscitadas por el demandante ante el Juzgado (como la falta de audiencia sindical, la necesidad de firmeza de la resolución administrativa dictada por las autoridades de Tráfico, aplicación prioritaria de las previsiones del convenio sobre el Laudo) quedaron resueltas por la sentencia de instancia y no aparecen ya ni en la de suplicación ni en el recurso ahora suscitado.

Por tanto, remarca el Tribunal, el objeto del debate o lo que está en juego en el presente conflicto es la distinta interpretación que los Tribunales de suplicación han realizado acerca del alcance que posea la previsión disciplinaria aplicable, aunque la unificación doctrinal se enmarque en un litigio por despido.

3. La verificación de la interpretación judicial del texto convencional en la sentencia de instancia

Acerca de la doctrina judicial emanada en torno a la interpretación de los convenios colectivos, recuerda el Alto tribunal que las normas convencionales son una norma de carácter mixto -origen convencional y contrato con eficacia normativa- y que en su interpretación ha de atenderse tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras reglas que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es a los arts. 3º, 4º y a los arts. 1281 a 1289 CC. Por ello, es clave acudir, lo primero, a las palabras o a la intención de los contratantes, de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Sentado lo anterior, matiza el Tribunal que existe una antigua línea jurisprudencial que sostiene que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos -y el convenio colectivo participa de tal naturaleza- es facultad privativa de los Tribunales de instancia pues su criterio, más objetivo, prevalece sobre el del recurrente, salvo cuando aquella interpretación no sea racional ni lógica, o cuando pone de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual. No obstante, la Sala considera que, en lugar de dar por buena la doctrina establecida en la Sentencia de instancia, dado que se discute por el recurrente la interpretación llevada a cabo por la Sentencia de instancia debe la Sala verificar si la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC.

4. Las razones para considerar errónea la doctrina de la sentencia recurrida y que el despido sea procedente

Es en este momento cuando la Sala adelanta ya el sentido del Fallo, que va considerar errónea la doctrina judicial de la sentencia recurrida. Y se alcanza esa conclusión por las siguientes razones:

** El significado propio de la previsión sectorial*

A la vista del tenor literal del precepto convencional aplicable al conflicto planteado, la Sala concluye lo siguiente:

- El apartado g) del Capítulo sobre régimen disciplinario que contiene el Laudo contempla dos diversas situaciones, parificando su tratamiento: la primera de ellas, superar una tasa de alcoholemia y, la segunda, conducir con influencia de drogas. Y respecto de ninguno de ellos requiere tal precepto requisitos adicionales al hecho objetivo en cuestión: ni presencia policial, ni previa detección de anomalías viales, ni protesta de usuarios del transporte, ni proximidad cronológica de la ingesta, ni reiteración del comportamiento, etc.

- Queda meridianamente claro que superar la tasa de alcoholemia, en sí mismo, es lo que constituye el incumplimiento considerado como muy grave. No su exteriorización o percepción subjetiva por parte de terceros. Podrá discutirse (no es el caso) sobre la validez de la prueba o su consistencia, pero a los efectos de la previsión sectorial examinada estamos ante una infracción de peligro, no de resultado.

- La negativa al reconocimiento activa una especie de presunción, sin posible prueba en contrario, respecto de la existencia de anomalías que podrían afectar a la conducción. Pero en modo alguno significa que el sometimiento voluntario a los exámenes instados por la empresa o las autoridades competentes configuren una especie de eximente.

- Conducir bajo los efectos de drogas, por tanto, no puede equipararse a que haya pruebas que acrediten la irregular conducción. Del mismo modo que la alcoholemia no constatada externamente se configura, sin género de dudas, como situación sancionable, estar afectado por sustancias estupefacientes integra el tipo sancionador.

- La finalidad de la previsión parece clara: evitar riesgos y garantizar la seguridad vial. Por tanto, el dato objetivo de dar positivo en la prueba de drogas, supone que al tiempo de la conducción el trabajador tenía esa sustancia en su organismo con los efectos que la misma pudiera desplegar.

En conclusión: la literalidad del precepto no exige que la conducción bajo los efectos de ciertas sustancias vaya acompañada de otros datos; la equiparación con el automatismo de la alcoholemia juega en tal sentido; la finalidad preventiva lo hace en el mismo sentido.

** El enlace de la doctrina judicial sobre la transgresión de la buena fe contractual y su conexión con las concretas obligaciones contractuales de los conductores de autobuses*

En segundo lugar, acude la Sala a recoger los criterios aplicables cuando se han de examinar eventuales quiebras del deber de buena fe^[1], subrayándose que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción; y en este orden de cosas ello no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto con valor predominante del factor humano, pues, en definitiva, se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

De este modo, sostiene la Sala, se comprende que en el sector de transporte por carretera se aborde la presencia de sustancias alcohólicas o estupefacientes con un rasero y con un enfoque diversos al propio de otros ámbitos. Las obligaciones contractuales de quien se pone al frente de un vehículo autopropulsado y sin conducción robótica han de ser, por lógica y ejemplificativamente, diversas a las de quien desarrolla una actividad sedentaria y sin riesgo para terceras personas^[2].

** La concordancia del Fallo con las normas de Seguridad Vial*

En tercer lugar, entiende la Sala que la objetivación de la conducta descrita por el Laudo (alcoholemia, consumo de estupefacientes) sin alusión al modo en que repercute concretamente sobre cada una de las personas, concuerda también con la

legislación existente sobre seguridad vial. Para ello se reproduce el art. 14º del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y se pone de manifiesto que tal precepto -que lleva por título Bebidas alcohólicas y drogas- contempla los mismos dos supuestos que el Laudo y les asigna la misma consecuencia a ambos. Sostiene la Sala que, como se observa tras la simple lectura de las normas, la conducta contemplada vuelve a tipificarse con abstracción de las consecuencias que concurran en cada caso. Es la mera presencia de drogas en el organismo lo que se considera incompatible con la conducción. La concordancia interpretativa con la previsión del Laudo no solo aparece como consecuencia lógica, sino especialmente reforzada al reparar en que ahora ya no se trata de regla para cualquier persona que se ponga al frente de un vehículo sino, precisamente, de aquella que lo hace para cumplir sus deberes laborales.

** El respeto a los derechos en presencia: la integridad, la vida y el descrédito de la empleadora*

En cuarto lugar, sostiene la Sala que quedan afectados con la conducta del trabajador una serie de derechos, que son el derecho a la integridad física y el derecho a la vida (ex. art. 15 Constitución), pues ambos derechos aparecen comprometidos por el mero hecho de utilizar un transporte público terrestre. Por lo tanto, su mejor protección concuerda con la consideración de que quien conduce el vehículo está sujeto a severas exigencias para conseguir que se encuentre en adecuadas condiciones.

Además, a raíz del positivo en drogas el vehículo queda inmovilizado por la Guardia Civil y se hace necesario el traslado de dos conductores para terminar el servicio, lo que evidencia que la conducta incide negativamente en la regularidad del servicio, lo que resulta evidente, pues debieron esperar a que llegaran los conductores que se hicieran cargo del autobús y, además, se constata la existencia de reclamación de clientes por el retraso, hecho que, además, es plenamente susceptible de ser encuadrado en el apartado k) del art. 45 del Laudo Arbitral -al tratarse de una imprudencia o negligencia que afecta a la seguridad o regularidad del servicio imputable al trabajador, imprudencia o negligencia que también es falta muy grave susceptible de ser sancionada con despido-.

Concluye la Sala pues que resulta, por tanto, nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral: incide sobre la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. No ya por la devolución del importe de los billetes sino, especialmente, por el descrédito que conlleva la noticia sobre lo acaecido y la eventual desconfianza que de la misma pueda derivarse.

**La identificación de la conducta con la transgresión de la buena fe contractual*

En quinto lugar, citando a la sentencia referencial, la Sala añade a lo anterior que no se duda a la hora de enmarcar estas conductas del personal de conducción como transgresión de la buena fe contractual, acudiendo a citar doctrina tradicional del Alto Tribunal, doctrina que sigue teniendo plena validez^[3]. De tal doctrina se deduce, así, que para enjuiciar si la conducta es merecedora de despido debe tenerse en cuenta el cargo que el trabajador ocupa en la empresa y sus circunstancias personales y profesionales; y no hace falta que la conducta sea dolosa, sino que basta la concurrencia de una negligencia grave e inexcusable y, a tales efectos, pasa a un primer plano el tener en cuenta la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada en el trabajador; y, en cualquier caso, siempre se exige un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias del hecho y las de su autor, pues solamente desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción.

**La imposibilidad de dar entrada a las tesis gradualistas a la conducta de acuerdo con la realidad social*

En sexto lugar, la Sala subraya la relevancia que el transporte público posee en una sociedad avanzada, que desea además facilitar la libre circulación de la ciudadanía y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, las expectativas de quienes utilizan el transporte público apuntan a la necesaria confianza en que las personas que manejan los vehículos no solo poseen los conocimientos precisos sino que también estén en las condiciones adecuadas.

Así las cosas, añade la Sala, la profesión del trabajador -conductor de un transporte público- al que se realiza el control de ingesta de alcohol y drogas en control rutinario, con resultado positivo al consumo de la sustancia especificada, exige un especial cuidado a la hora de cumplir con las exigencias de seguridad vial.

Más allá de la efectiva incidencia en sus capacidades del momento, el previo consumo no constituye una conducta privada intrínsecamente sancionable en la esfera laboral. Pero la situación es muy otra cuando acepta desarrollar su actividad de transportista sin previa comprobación de que las sustancias ingeridas han dejado de estar presentes en su organismo. Que el descubrimiento se realice en el marco de un control rutinario no destipifica la conducta, sino que obedece a la deseable y habitual vigilancia que los Cuerpos de Seguridad competentes deben llevar a cabo. La condición profesional de conductor, precisamente, es la que asegura el conocimiento tanto de la prohibición de conducir bajo los efectos de diversas sustancias cuanto la frecuencia con que se llevan a cabo las comprobaciones en cuestión.

La realidad social de referencia es la que, de forma acertada, impide la entrada en juego de las tesis gradualistas acogidas por la sentencia recurrida (en el sentido de que no se había detectado externamente el consumo y de que los pasajeros tampoco habían realizado observación o protesta alguna).

**La incidencia de la cocaína en la conducción según la Dirección general de tráfico*

En séptimo lugar, la Sala finaliza aludiendo al hecho de que la sentencia recurrida realiza diversas consideraciones sobre la posibilidad de que días después del consumo esté presente la sustancia consumida pero ello ya no sea relevante a efectos de la conducción, ante lo que se señala que: (...) *sin derivar lo que constituye un problema interpretativo de diversas previsiones hacia un debate se alcance médico, lo cierto es que el Laudo y las normas de circulación abocan a la conclusión que venimos exponiendo.*

Y, a mayor abundamiento, para finalizar, la Sala reproduce - desde la perspectiva del general conocimiento- lo que la Dirección General de Tráfico viene informando acerca de los efectos estimulantes que la cocaína ejerce sobre el Sistema Nervioso Central.

VII. Pasajes decisivos

Conclusión. La sentencia referencial contiene doctrina acertada cuando considera proporcional la medida de despido adoptada porque el actor ha consumido drogas, sabiendo que iba a conducir un autobús de transporte de pasajeros, lo que supone asumir un riesgo de que tal ingesta le provocase una alteración en sus condiciones y aptitudes respecto de la seguridad vial, que ha aceptado; dio positivo en un control de la Policía Local -sic Guardia Civil-, multado y el vehículo inmovilizado, lo que provocó la necesidad de trasladar otro conductor, al que se tuvo que buscar, con la pérdida del servicio, deterioro de la imagen de la compañía y perturbaciones para los usuarios y la empresa; y, en definitiva, aquel consumo se produce pese al conocimiento de que está absolutamente prohibido en un conductor profesional hacerlo, vulnerando la confianza que la empresa deposita en un trabajador que transporta pasajeros y debe ser extremadamente cuidadoso con todos aquellos comportamientos que puedan afectar a la seguridad vial, tanto de los usuarios del servicio, como del resto de conductores y viandantes

VIII. Comentario

El consumo de drogas y estupefacientes es una lacra desgraciadamente demasiado extendida en nuestra sociedad; de hecho, hay estudios muy recientes que apuntan a que dicho consumo -el de la cocaína en particular- sigue en aumento en toda Europa^[4]. Por ello, es claro que las drogas pueden acabar repercutiendo en el desempeño de cualquier actividad laboral. Pero, sin duda, el consumo de drogas resulta especialmente peligroso y despierta gran alarma social cuando el mismo se produce en profesiones que tienen asignado un deber de protección y de cuidado como el que tienen los conductores de autobuses, taxis, trenes, o de aviones -pilotos-, pues los viajeros encomiendan a estos profesionales sus vidas en cada trayecto. Ello exige que la confianza y el deber de lealtad que normalmente va ligado al deber de buena fe contractual y que debe aparecer en toda relación de trabajo en estas profesiones deba exigir una proyección adecuada al nivel de riesgo que dicho consumo implica y que no es igual en cualquier profesional. Esta y no otra es la finalidad a la que da cobertura el presente recurso de casación de unificación de doctrina en el que se interpreta el tenor literal de un precepto convencional con el objetivo de depurar y concretar mucho mejor el ámbito de lo que sería la transgresión de la buena fe contractual en este tipo de profesiones ante este tipo de comportamientos de consumo puntual de droga que no es encuadrable en la toxicomanía o alcoholismo habitual -también inserto en el art. 54 ET-, pero sí quedan enmarcadas en la transgresión de la buena fe contractual.

Así, aunque tradicionalmente la transgresión de la buena fe contractual -según ha quedado analizado a la luz de la doctrina del Alto Tribunal- no puede ser objetivizada y, por tanto, no puede ser descrita en términos genéricos pues cada comportamiento es individual y debe acudirse a las pruebas y a las circunstancias que concurran en cada caso para concluir si procede o no, sancionar una determinada conducta con el despido disciplinario, y, aunque el reconocimiento de la procedencia o improcedencia del despido no es tampoco una cuestión que pueda ser -frecuentemente- objeto de un recurso de casación en unificación de doctrina, el Alto Tribunal consigue aprovechar este recurso para perfilar la interpretación de la tipificación de la conducta descrita en la norma convencional, concluyendo que la conducta sancionable aparece no sólo cuando el consumo de drogas repercute en la efectiva ejecución del trabajo -que también- sino, incluso, cuando la mera presencia de las drogas supongan un simple peligro, un peligro que el Alto Tribunal sostiene resulta incompatible con la conducción.

Por tanto, la propia decisión del consumo es la conducta prohibida pues el conductor asume un riesgo -hacia la integridad y la vida de las personas- que, en su caso, es muy grave. Ello basta para entender que se ha quebrado la confianza depositada en él; de forma que un consumo único de cocaína, aún aislado, provoca que el despido sea una decisión proporcional y congruente con el dictado de la norma convencional en el caso de los conductores. Para llegar a tal conclusión el Tribunal interpreta diferentes previsiones en su propio tenor literal y en conjunción con la normativa sobre seguridad vial; de ahí se extrae que no es preciso, lo mismo que ocurre con el consumo de alcohol, que los efectos nocivos de consumo de drogas tengan repercusión directa y clara sobre la ejecución de la actividad laboral. Insiste el Alto Tribunal en que tanto el Laudo arbitral -al que se remite el convenio colectivo al conflicto- como las normas de circulación, abocan a dicha conclusión, sin entrar, aquí, en un debate de alcance médico, mucho más complejo de abordar, y que no debe empañar la interpretación estrictamente jurídica a la que aquí se acude.

IX. Apunte final

En consecuencia, asumiendo tal interpretación estrictamente jurídica, no sería relevante el tiempo que permanecen los rastros de las drogas en el cuerpo, ni que el sujeto esté afectado externamente por el consumo, es decir, que aparezcan los efectos que la cocaína provoca sobre el Sistema Nervioso Central, efectos de los que informa la propia Dirección General de Tráfico y que se reproducen con gran detalle en el último de los Fundamentos Jurídicos del Fallo, aunque es bien sabido que los rastros de drogas pueden permanecer durante 24 horas, 48 horas, 4 o 5 días o incluso

90 días; y, además, también cada sujeto puede metabolizar la droga de forma diferente. Tampoco es relevante que la sanción laboral confluya con una sanción administrativa o penal, porque la norma laboral tiene una significación diferente que deriva de las recíprocas obligaciones que las partes contratantes asumen.

A pesar de ello, es bien conocido que transgresión de la buena fe contractual no exige dolo, ni tampoco sugiere que aparezca un daño material claro en la empresa - aunque el positivo del conductor sí genera irregularidades en el servicio y daños en la reputación de la propia empresa-; basta, por tanto, que se consuman drogas sabiendo que, después, se va a conducir, asumiendo un comportamiento cercano a la culpa temeraria. Pero tal culpa temeraria sería más difícil de apreciar cuanto mayor sea el tiempo que la droga detectada haya permanecido en el organismo, pues ello serviría para diferenciar si el consumir drogas, una conducta que se decide voluntariamente - dejando aparte las adicciones, que requerirían un estudio propio- pertenece a la esfera personal o, por el contrario, afecta, o no, y negativamente, a la esfera profesional. Asimismo, las sanciones administrativas que pueden acarrear la pérdida del permiso de conducir también tendrían implicaciones en la propia subsistencia de la relación de trabajo.

Referencias:

1. [^] *La Sala acude, para ello, a la inveterada y abundante doctrina del Alto Tribunal de la que resulta ser exponente la STS de 19 de julio de 2010 (nº rec. 2643/2009).*
2. [^] *Se apoya aquí la Sala en la STS de 2 diciembre 1964, pronunciamiento que estima el recurso de una empresa cuyo conductor se puso al volante con signos de embriaguez y declara el despido procedente por considerar que había un incumplimiento de las obligaciones contractuales, aunque no se pudiera hablar de embriaguez habitual.*
3. [^] *Se acude a las Sentencias del TS 24 octubre 1989; la STS 30 abril 1991 (nº. rec. 995/90) y la STS 30 mayo 1992 (nº rec. 1285/1991).*
4. [^] *Vid. el Estudio del Observatorio europeo de las drogas y toxicomanías (última actualización de 22 de marzo de 2023), disponible en: https://www.emcdda.europa.eu/publications/html/pods/waste-water-analysis_en, fecha de consulta: 13 de abril de 2023.*