



Roj: **STSJ CL 383/2010 - ECLI:ES:TSJCL:2010:383**

Id Cendoj: **09059340012010100012**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **28/01/2010**

Nº de Recurso: **807/2009**

Nº de Resolución: **66/2010**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **MARIA JOSE RENEDO JUAREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL

BURGOS

**SENTENCIA: 00066/2010**

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 807/2009

Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María José Renedo Juárez

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 66/2010

Señores:

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María José Renedo Juárez

Presidente

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. José Luis Rodríguez Greciano

Magistrado

Ilmo. Sr. D. Santiago Ezequiel Marqués Ferrero

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a veintiocho de Enero de dos mil diez.

En el recurso de Suplicación número 807/09 interpuesto por la representación letrada de TRANSPORTES BOYACA S.L., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos en autos número 766/09 seguidos a instancia de D. Lázaro , contra la mercantil recurrente, en materia de Despido. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> María José Renedo Juárez que expresa el parecer de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 27/10/2009 cuya parte dispositiva



dice: Que estimando en parte la demanda interpuesta por DON Lázaro contra la empresa TRANSPORTES BOYACA,S.L. debo declarar y declaro que el acto extintivo de 10-7-09 constituye un despido improcedente y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la empresa demandada a que, a su opción que ejercitará en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente, o bien readmita al actor en su puesto de trabajo o bien, con extinción del contrato le abone una indemnización de 6.991,61 euros, más en todo caso a que le abone los salarios dejados de percibir desde el 10-7-09 hasta la fecha de notificación de la presente a razón de 50,39 euros.

SEGUNDO.- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: PRIMERO.- D. Lázaro , D.N.I. NUM000 , ha prestado servicios para el demandado TRANSPORTES BOYACA S.L. desde el 5-6-06 con la categoría de Conductor de Camión y con un salario diario de 50,39 euros con inclusión del prorrateo. Igualmente percibía en concepto de dietas una cantidad que promediada por días en los seis últimos meses trabajados asciende a 25,54 euros diarios. SEGUNDO.- La empresa demandada tiene una base operativa en Burgos desde donde tenía que salir un camión el 22-5-09 a las 3,25 horas con destino a Bilbao donde debía llegar a las 6 horas. TERCERO.- Salió el camión conducido por el actor según lo previsto. A eso de las 4,15 horas fue detenida su marcha por agentes de la autoridad en Santa María de Rivarredonda en dirección a Bilbao. Estos agentes practicaron al hoy demandante pruebas de alcohol cuyo resultado fue de una concentración de 0,35 mg/l la primera y 0,30 mg/l la segunda. El valor máximo autorizado es de 0,15 mg/l. para los conductores de camión o autobús y de 0,25 mg/l para conductores de coches. CUARTO.- Acto seguido, los agentes de la autoridad procedieron a inmovilizar el camión y el hoy demandante llama a la empresa que tiene que enviar un conductor distinto para llevar la mercancía a Bilbao que llega a las 7 horas. Este retraso repercutió en la carga que se debía hacer en Bilbao. QUINTO.- La empresa ha iniciado expediente de sanción al actor en fecha 17-6-09. Despidió al actor mediante carta de 10-7-09 con igual fecha de efectos. La carta obra a los folios 78 y 79 y aquí se reproduce. SEXTO.- Entiende el actor que el despido es nulo o improcedente y acciona al respecto. Presenta papeleta de conciliación el 24-7-09. Se celebra acto de conciliación sin avenencia el 4-8-09. Interpone demanda para ante este Juzgado el 5-8-09. Se señalan actos de conciliación y juicio para el 19 de los corrientes. Estos actos se suspenden a petición justificada de la parte demandada y se hace nuevo señalamiento para el día de ayer.

TERCERO.- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la mercantil demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO.- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.- El presente recurso se articula al amparo del artículo 191 C de la Ley de Procedimiento Laboral por entender que se incurre en la infracción del artículo 54.2 de del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia de instancia absuelve en un despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza por haber excedido el conductor (trabajador demandante de la demanda inicial, quien impugnó su despido) al superar el límite de alcohol en sangre permitida.

La sentencia de instancia declara en sus hechos probados:

"SEGUNDO.-La empresa demandada tiene una base operativa en Burgos desde donde tenía que salir un camión el 22-5-09 a las 3,25 horas con destino a Bilbao donde debía llegar a las 6 horas.

TERCERO.- Salió el camión conducido por el actor según lo previsto. A eso de las 4,15 horas fue detenida su marcha por agentes de la autoridad en Santa María de Rivarredonda en dirección a Bilbao. Estos agentes practicaron al hoy demandante pruebas de alcohol cuyo resultado fue de una concentración de 0,35 mg/l la primera y 0,30 mg/l la segunda. El valor máximo autorizado es de 0,15 mg/l. para los conductores de camión o autobús y de 0,25 mg/l para conductores de coches.

CUARTO Acto seguido, los agentes de la autoridad procedieron a inmovilizar el camión y el hoy demandante llama a la empresa que tiene que enviar un conductor distinto para llevar la mercancía a Bilbao que llega a las 7 horas. Este retraso repercutió en la carga que se debía hacer en Bilbao".

Bajo esos presupuestos el Juez a quo entiende que no se ha generado un riesgo real y no se constató por los agentes de la autoridad una conducción anárquica ni se comprobaron síntomas de intoxicación etílica pese a ser portador de un índice superior al permitido en vía administrativa.



Cuestiona el juez de instancia que para poder incardinarse la actuación del trabajador en una trasgresión de buena fe contractual no solamente ha de ser autor de un infracción administrativa sino que han de acreditarse síntomas de embriaguez y la generación de un riesgo en la conducción derivada de esa ingesta de bebidas alcohólicas.

Se alegan por el recurrente que precisamente al haberse invocado el artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores como infringido basta con la conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas ya que ello supone un peligro para la vida y los bienes de las personas que transitan por las carreteras, siendo por consiguiente un incumplimiento grave y culpable de los deberes propios de una relación contractual laboral, aunque sólo se haya cometido el estado de embriaguez una vez.

Asimismo alega el recurrente que no cabe aplicar la teoría gradualista ante la pérdida de confianza y que no es exigible ni un resultado dañoso ni un perjuicio económico para la empresa.

Analizadas las sentencias de referencia incluidas la de esta Sala de 21 julio del año 2005 entre otras, la gravedad y culpabilidad que se contempla en dichos supuestos se genera por sobrepasar en más del doble el grado de alcoholemia permitido y haber ocasionado accidentes de tráfico así como habiéndose constatado los síntomas físicos de embriaguez y apertura de diligencias penales.

No se puede olvidar que el artículo 379 del Código Penal presume que la conducción se realiza bajo los efectos del alcohol a partir de una tasa de 0,60 mg / litro.

Dentro del marco de disposiciones administrativas en materia de tráfico hemos de distinguir que el artículo 43 el Convenio Colectivo para la actividad de transportes por carretera garajes y apartamientos de Burgos establece:

"que cuando a un conductor le sea retirado su carne de conducir por un tiempo no superior a tres meses en ejecución de la sanción administrativa o sentencia judicial por falta nunca por delito y siempre que la falta de infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma empresa se compromete a acoplar al trabajador a un puesto de trabajo de inferior o igual categoría mientras dure la retirada del carnet". Por ello, a la hora de decidir sobre el contenido de mandatos como la buena fe, ha de partirse, en primer término, de la totalidad de las representaciones de valor fijadas en la Constitución que la sociedad ha alcanzado en un determinado momento de su desarrollo cultural ( STC 192/2003, de 27 /Octubre). Aparte de que está sujeto a la apreciación de los Tribunales de instancia ( SSTS -Sala 1ª- 30/03/88 Ar. 2570; 09/10/93 Ar. 8174), siquiera ( STS -Sala 1ª- 5/07/90 Ar. 5776) no obsta para considerarla a la vez concepto jurídico deducido libremente por el Tribunal valorando los hechos que le sirvieron de origen, dentro de los acreditados que a ella se refieran ( STS -Sala 1ª- 04/11/94 Ar. 8373). La buena fe que debe inspirar la conducta de toda persona en el ejercicio de sus derechos y obligaciones se contempla no sólo en el ordenamiento jurídico común ( artículo 7.1 CC), sino también en el ordenamiento jurídico laboral, por ser consustancial al contrato de trabajo- artículo 20.2 ET - y de observancia obligada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales- artículo 5.a) ET- (SSTS).

No obstante, no cualquier trasgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable «suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador» ( SSTS 22/05/86 Ar. 2609; 04/03/91 Ar. 1822 lo que nos llevará a la necesaria graduación de las conductas a la que haremos referencia a continuación. Aunque, por otro lado, para que se produzca la trasgresión de la buena fe contractual solamente se precisa la existencia de una relación laboral, la violación de los deberes de fidelidad y que el trabajador actúe con conocimiento de su conducta vulneradora, aunque no exija la concurrencia de un dolo específico, al conformarse el artículo 54.1 ET con un incumplimiento grave y culpable ( SSTS 24/02/84 Ar. 918; 11/09/86 Ar. 5134; 21/07/88 Ar. 6220; 24/01/90 Ar. 206).

Por todo ello con arreglo a la doctrina jurisprudencial dictada respecto de la calificación de los hechos y la valoración de las conductas en materia de despido, las infracciones que tipifica el artículo 54.2 ET, para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado artículo 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente ( STS 30/05/92 Ar. 3626).

Por ello, la actuación de las partes ha de ser enjuiciada a la luz de los principios de individualización y de proporcionalidad:



- a) individualización, en cuanto ha de estarse a las peculiaridades de cada caso sometido a decisión, con sus específicos elementos, entre los cuales cobra especial relieve el factor personal y humano; y
- b) proporcionalidad, en cuanto ha de establecerse un criterio gradualista para que exista la adecuada coherencia entre las conductas enjuiciadas, la sanción y las personas afectadas ( STS 20/03/90 Ar. 2182).

De esta forma, con arreglo a esta teoría gradualista es obligado el examen individualizado de cada caso concreto en que han de ponderarse todos los elementos concurrentes en él, tanto subjetivos como objetivos: intención del infractor, circunstancias concurrentes, posibilidad de la existencia de provocación previa, etc., de tal manera que sólo cuando la conducta del trabajador, valorada teniendo en cuenta todos los elementos de juicio dichos, constituye una infracción de la máxima gravedad, resultará procedente la sanción de despido que es también, la más grave prevista en la escala de las que pueden ser impuestas por la comisión de faltas en el trabajo ( STS 17/11/88 Ar. 8598).

Ello unido a que expresamente no se contempla como falta tipificada en el citado convenio otra diferente al estado de embriaguez habitual , nos lleva a la conclusión de que no toda infracción de la normativa en materia administrativa de tráfico y seguridad vial puede suponer una trasgresión de LA BUENA FE contractual, distinguiendo incumplimientos de mayor gravedad del presente ,que contempla incluso las diligencias penales por falta y retirada de carnet, de un supuesto disciplinario y calificado como hace la empresa como falta muy grave.

No habiéndose solicitado la modificación de los hechos probados, no habiéndose hecho constar en los mismos que se acreditase una conducción temeraria bajo la influencia de bebidas alcohólicas que hubiera supuesto un posible riesgo, quebrantando así la exigencia de cuidado y diligencia exigible en la conducta de un conductor, procede confirmar ,al amparo de la ausencia de tipificación como falta muy grave dentro del convenio colectivo aplicable y que no se ha acreditado los requisitos exigidos por la jurisprudencia para entender que estamos ante una trasgresión de la buena fe contractual, la sentencia de instancia desestimando recurso interpuesto.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de TRANSPORTES BOYACA S.L., frente a la sentencia de fecha 27 de octubre de 2009 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos en autos número 766/09 seguidos a instancia de D. Lázaro , contra la mercantil recurrente, en materia de Despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Se acuerda la imposición de costas a la entidad recurrente, por los honorarios del letrado de la parte que impugnó el recurso, cuya cuantía es cifrada por esta Sala en 300 euros, que habrán de ser abonados por la entidad recurrente al referido letrado una vez firme esta resolución.

Notifíquese a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en los artículos 100 de la Ley de Procedimiento Laboral, 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus concordantes y firme que sea la presente, contra la que cabe interponer recurso extraordinario de casación para la unificación de doctrina para ante el Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes de su notificación, devuélvanse los autos junto con testimonio de esta Sentencia, incorporándose otro al rollo que se archivará en la Sala, al Juzgado de lo Social de procedencia para su ejecución.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN: En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.