



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

SENTENCIA: 04529/2021

PLAZA DE GALICIA S/N
15071 A CORUÑA
Tfno: 981-184 845/959/939
Fax: 881-881133/981184853
Correo electrónico:
NIG: 36038 44 4 2021 0001049
Equipo/usuario:
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0003834 /2021DD

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000264 /2021
Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña AMBULANCIAS [REDACTED] SL
ABOGADO/A: NOA LAGO CAROLLO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: XXXX
ABOGADO/A: MARIA ELISA OTERO DOMINGUEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

ILMO. SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO
PRESIDENTE
ILMO. SR. D. JOSE ELIAS LOPEZ PAZ
ILMO. SR. D. RICARDO RON LATAS

En A CORUÑA, a diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0003834/2021, formalizado por AMBULANCIAS [REDACTED] SL, contra la sentencia número 274/2021 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de PONTEVEDRA en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000264/2021, seguidos a instancia de XXX frente a

AMBULANCIAS [REDACTED] SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/D^a XXX presentó demanda contra AMBULANCIAS [REDACTED] SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 274/2021, de fecha dieciocho de junio de dos mil veintiuno.

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes: PRIMERO.-Don XXXX, con D.N.I. XXX vino prestando servicios para la empresa AMBULANCIAS [REDACTED] S.L.U. desde el XXX, con categoría de conductor, percibiendo la siguiente retribución: salario base, 1246,13€; plus convenio, 49,84€; antigüedad, 274,15€; pagas extras distribuidas, 261,69€; plus transporte, 99,69€. Como retribuciones variables percibió las siguientes: año 2020: enero: plus nocturnidad, 122,21€; HORAS PRESENCIA, 218,03€; RET ESP. DOMINGOS, 28,72€. Febrero: plus nocturnidad, 30,55€; HORAS PRESENCIA, 130,82€; RET ESP.

DOMINGOS, 14,36€, permaneciendo en situación de incapacidad temporal desde el 21 de febrero al 21 de abril. Abril: plus nocturnidad, 30,55€; RET ESP. DOMINGOS, 14,36€. Mayo: plus nocturnidad, 122,21€; HORAS PRESENCIA, 219,78€; RET ESP. DOMINGOS, 28,72€. Junio: plus nocturnidad, 106,93€; HORAS PRESENCIA, 219,78€; RET ESP. DOMINGOS, 57,44€. Julio: plus nocturnidad, 121,38€; HORAS PRESENCIA, 219,78€. Agosto: plus nocturnidad, 91,66€; HORAS PRESENCIA, 219,78€; RET ESP. DOMINGOS, 43,08€. Octubre: plus nocturnidad, 122,21€; HORAS PRESENCIA, 219,78€; RET ESP. DOMINGOS, 28,72€,

permaneciendo de baja médica desde el 1de diciembre. Año 2021: marzo: DOMINOS VAR, 30,32€; NOCTURNIDAD VAR, 34,56€; HORAS PRESENCIA VAR, 183,18€, prorratea pagas extras, 130,84€. Es de aplicación a la relación laboral lo establecido en el convenio colectivo del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

SEGUNDO.-El actor está diagnosticado de XXX, tomando varios medicamentos, entre ellos PALEXIA y DIAZEPAM. El día XXX de marzo de 2021 cuando circulaba dirección a la base de [REDACTED] con la ambulancia MATRICULA XXXX fue sometido por la Guardia Civil sobre las 11:43 horas a un test indiciario salival, detectando que conducía con



presencia de drogas en el organismo. El vehículo quedó inoperativo desde las 11:43 a las 12:30 horas, imponiéndosele una sanción de 1000€ y la retirada de 6 puntos del carnet de conducir.

TERCERO.-La empresa, que tiene adjudicado desde el 16 de octubre de 2019, el servicio de transporte sanitario urgente por la FUNDACION PUBLICA URGENCIAS SANITARIAS DE GALICIA 061, inició expediente disciplinario, haciendo el actor las alegaciones oportunas y comunicándole su despido disciplinario mediante carta de 31 de marzo de 2021 con el siguiente contenido: Muy señor nuestro: Pongo en su conocimiento que la dirección de la empresa ha adoptado la decisión de proceder a su despido disciplinario con fecha de efectos del día de hoy, 31 de marzo de 2021, con base en los siguientes ANTECEDENTES Primero: La empresa ha tenido conocimiento de unos hechos que suponen un muy grave incumplimiento laboral producido por usted el día XXX de marzo de 2021 Segundo: Ante la gravedad de tales hechos, el mismo día XXX de marzo de 2021 se le comunica apertura de un expediente disciplinario concediéndole plazo de 10 días a fin de que remitiese las alegaciones que estimase oportunas. Tercero: Usted remite el día 24 de marzo de 2021, escrito de alegaciones en el que reconoce los hechos. HECHOS CONSTATADOS El día XX de marzo de 2021, circulaba con la ambulancia que presta servicios para el transporte sanitario urgente 061 en la base de [REDACTED], matrícula XXX, a las 11,43 horas, por la vía PO-542, punto kilométrico 6,8 y en un control la Guardia Civil de Tráfico le realizan un test indiciario salival detectando que conducía con presencia de drogas en el organismo. Como consecuencia de su actuación la ambulancia quedó inoperativa desde 11,43 horas hasta las 12,30 horas, con los graves perjuicios que causó a la empresa y al Servicio de Transporte Sanitario Urgente del 061. Asimismo, como consecuencia de su actuación la Guardia Civil de Tráfico le ha puesto una denuncia con una sanción de 1.000,00 € y la retirada de 6 puntos del carnet de conducir. De los hechos constatados, se desprende que usted ha incurrido en una falta muy grave por conducir una ambulancia de emergencias sanitarias del 061 con presencia de drogas en el organismo. CALIFICACION JURIDICA Tales hechos constituyen una infracción tipificada como muy grave en el Convenio Colectivo del Transporte de enfermos/as y accidentados/as ambulancia de Galicia, en concreto en su artículo 43, siendo de aplicación este caso, la sanción máxima de despido, dada la gravedad de su conducta. Sin otro particular, le saluda atentamente.

CUARTO.-Celebrado el preceptivo acto de conciliación en fecha 7 de mayo de 2021 en virtud de papeleta presentada el día 25 de abril de 2021, el mismo resultó SIN EFECTO.

TERCERO.- Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

FALLO: Estimando la demanda interpuesta por DON XXX frente a la empresa AMBULANCIAS [REDACTED] S.L.U. declaro improcedente el despido del trabajador comunicado mediante carta de fecha 31 de marzo de 2021, condenando a la demandada a su readmisión en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, con el abono de los salarios de tramitación previstos legalmente, o a su elección, al abono de la indemnización legal, ascendiendo la misma a 2210,71€, con un salario regulador diario de 72,68€. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaria de este Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, en espera de su firmeza. En el supuesto de no optar por la readmisión o la indemnización, se entenderá que procede la primera. En todo caso deberá mantener en alta del trabajador en la Seguridad Social durante el periodo de devengo de los salarios de tramitación. Autorizo a la empresa para que imponga al demandante una sanción por la comisión de una falta grave, en los términos del artículo 108 de la L.R.J.S.

En fecha 30/06/21 se dicta Auto de aclaración cuya parte dispositiva decía: «ACUERDO aclarar la sentencia dictada en los presentes autos quedando redactada en la forma que sigue: Estimando la demanda interpuesta por DON XXX frente a la empresa AMBULANCIAS [REDACTED] S.L.U. declaro improcedente el despido del trabajador comunicado mediante carta de fecha 31 de marzo de 2021, condenando a la demandada a su readmisión en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, con el abono de los salarios de tramitación previstos legalmente, o a su elección, al abono de la indemnización legal, ascendiendo la misma a 52330,23€, con un salario regulador diario de 72,68€. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaria de este Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, en espera de su firmeza. En el supuesto de no optar por la readmisión o la indemnización, se entenderá que procede la primera. En todo caso deberá mantener en alta del trabajador en la Seguridad Social durante



el periodo de devengo de los salarios de tramitación. Autorizo a la empresa para que imponga al demandante una sanción por la comisión de una falta grave, en los términos del artículo 108 de la L.R.J.S.»



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte DEMANDADA, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre la empresa la estimación de la demanda, aquietándose al relato de los hechos declarados probados y denunciando -vía artículo 193.c) LJS- la infracción por inaplicación de los artículos 56.1 y 54.2.d) ET y 43.A).4 IV CC de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancias de Galicia (DOG 10/06/19) y 108.1 LJS; de los artículos 56.1 ET y 108.1 LJS, en relación con las SSTs 01/06/87 y 22/11/89; y de los artículos 56.1 ET, 43.A).10 IV CC y 108.1 LJS.

SEGUNDO.- 1.- El análisis de las censuras nos lleva a revocar la decisión recurrida sobre la base de la propia carta de despido, que se ha desenfocado en cierta manera por el Magistrado de Instancia, al centrar todo el debate sobre la causa del apartado 10 del artículo 43 IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 10/06/19) [«10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes»], cuando el comportamiento debería haberse valorado con arreglo a su apartado 4 [«El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad»], que no deja de ser un reflejo -de alguna manera- del artículo 54.2.d) ET («2. Se considerarán incumplimientos contractuales: [...] d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo»), que es el que - además- se identificó en el acto del juicio.

Se ha de recordar que el supuesto de hecho trata de un conductor de ambulancia que en un control aleatorio de la

Guardia Civil de Tráfico, conduciendo la ambulancia con la que presta servicios, dio positivo en drogas. Ello supuso la inmovilización de la ambulancia durante tres cuartos de hora y que se le impusiese una multa de 1.000€ y la pérdida de seis puntos del carnet de conducir.

2.- La primera cuestión es la posibilidad -ante la falta de identificación del concreto precepto que la empleadora considera infringido por el comportamiento de su trabajador- de que se puedan valorar -sobre la base de los mismos hechos imputados- diversas faltas cometidas, pues en la carta de despido, reproducida en el hecho probado segundo de la Sentencia recurrida, solo se recoge el marco fáctico anterior, calificándolo -conforme al artículo 43 de la norma convencional- como falta muy grave e imponiéndole la sanción de despido. Ocurre, empero, que dicho precepto tiene veintitrés apartados y el Magistrado decidió analizar la sanción desde la perspectiva del décimo, cuando la empresa sostiene que, siquiera se pueda engarzar en varios, debería haberse estudiado desde la del cuarto (transgresión de la buena fe contractual), como reflejo de la infracción derivada de la letra d) del número dos del artículo 54 ET. Y es evidente que en la carta, para que no se vulnere el derecho a la defensa del trabajador, debe necesariamente recoger los hechos, comportamientos o actuaciones que se imputan y que se emplean para sancionar, pero no la calificación de dichos hechos.

No está de más recordar (lo hacíamos en SSTSJ Galicia 08/10/20 R. 2479/20, 18/12/19 R. 5005/19, 14/11/19 R. 3790/19, 20/03/18 R. 5173/17, etc.) que la exigencia formal en la comunicación por escrito de un despido [o de otra medida de flexibilidad empresarial, añadiríamos nosotros] responde a la *triple finalidad* de proporcionar conocimiento de los hechos para poder impugnarlos sin indefensión, de determinar los motivos de la posible oposición y de proceder a la delimitación fáctica de una posible controversia judicial, por lo que el requisito ha sido considerado siempre como dotado de carácter *ad solemnitatem* y comportando la necesidad de que en la notificación del despido o sanción [o de la medida de modificación] se describan los hechos que integran la causa de la decisión empresarial en términos de adecuado detalle cronológico, cuantitativo y circunstancial que sin llegar a un rechazable sacramentalismo permitan al trabajador aprestar los medios adecuados de defensa, lo que se hace imposible tanto en los supuestos de acentuado laconismo narrativo cuanto en los de imprecisiones o vaguedades, que obviamente llevan a un claro desamparo procesal (SSTS 29/09/75 Ar. 3701; 21/05/76 Ar.



3359; 11/05/77 Ar. 2616; 16/11/82 Ar. 2418; 30/04/90 Ar. 3512; 28/04/97 -rcud 1076/96-; y 16/01/09 -rcud 4165/07-).

Y, por lo mismo, la jurisprudencia (STS 18/01/00 -rcud 3894/98-) [en relación a las cartas de despido, pero que podrían proyectarse sobre los motivos justificadores o explicativos de cualquier otra decisión] ha sostenido que la finalidad de la carta no se cumple cuando la comunicación sólo contiene imputaciones genéricas que perturban la defensa del trabajador y atentan contra el principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador (SSTS 17/12/85 Ar. 6133; 11/03/86 Ar. 1298; 20/10/87 Ar. 7088; y 13/12/90 Ar. 9780). Y, por ello, el hecho de que deba tenerse en cuenta una gran variedad de circunstancias, hace que la valoración de si la carta de despido [o de modificación] cumple con el requisito de la suficiencia de hechos que motivan el despido [o la modificación] consienta un amplio margen a la apreciación del juzgador de instancia (STS 22/02/93 Ar. 1266; y 18/06/93 Ar. 6291). Pero, en todo caso, sólo se atribuye consecuencia de nulidad cuando la falta de conocimiento de los hechos imputados [o justificadores, en caso de modificación sustancial] o la defectuosa notificación escrita es imputable a la empresa; y si el despido [o empleado afectado] conoce todas las circunstancias precisas para su adecuada defensa frente al empleador, aquella omisión no es decisiva (SSTS 10/11/86 Ar. 6672), pues la omisión de algún aspecto en la carta de despido [o de modificación] sólo acarrea su invalidez si genera indefensión (SSTS 13/03/86 Ar. 1317; y 30/01/89 Ar. 316).

En particular, hemos indicado (STSJG 13/10/15 R. 3162/15) que -la negrita y cursiva es nuestra- no es **«preciso que en la carta de despido se incluya la calificación jurídica de la falta laboral que se imputa** -tal como pretende la parte actora en su recurso-, **exigencia no contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco en el Convenio Colectivo del sector, pues el requisito fundamental y básico en que se concreten suficientemente los hechos que se imputan, dado que la tipificación es de naturaleza jurídica y el órgano judicial ha de aplicar la que corresponda en función de los hechos probados** (STJ Galicia de 2 de noviembre de 2010)». Criterio que hemos reiterado en numerosas Sentencias posteriores (las ya citadas, SSTSJ Galicia 08/10/20 R. 2479/20, 18/12/19 R. 5005/19, 14/11/19 R. 3790/19, 20/03/18 R. 5173/17, etc.); a lo que podríamos añadir que -de hecho- puede existir un error en la calificación y ello no afectaría a la validez de la sanción desde esa perspectiva, siempre que esos hechos puedan

integrarse en una infracción de la misma gravedad al despido; o, también, «cuando en la carta de despido se incluye una tipificación jurídica de la falta laboral y la misma es incorrecta, por ser otro distinto el convenio aplicable, ello no afecta a la legalidad del despido si, de conformidad con el convenio colectivo que sí es aplicable, los hechos imputados son igualmente merecedores de la misma sanción de despido (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León Valladolid de 26 de enero y 1 de junio de 2011). Tampoco afecta a la legalidad del despido el que se mencionen varios tipos sancionadores de los recogidos en el convenio y se omitan otros igualmente aplicables que justificarían también la sanción de despido, siempre y cuando los hechos constitutivos aparezcan en la carta de despido expresamente (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 15 de junio de 2010)» (STSJ Canarias 17/03/21 R. 903/20).

3.- Esto implica que el comportamiento del actor reflejado en el marco fáctico que se ha diseñado por la carta de despido es inalterable en cuanto a los hechos, aunque, sin embargo, variable en cuanto a su calificación/tipificación, porque esa es una competencia judicial no constreñida por la efectuada por la parte y, por lo tanto, su alteración, ausencia o equivocación no produce indefensión ni restringe las posibilidades de alegación en juicio como justificación del despido (siempre que los hechos se contengan en la carta de despido). Lo que para el objeto de suplicación implica que sea inamovible valorar el comportamiento del actor bajo los incólumes parámetros fácticos probados y recogidos en la carta: conductor de ambulancia, que durante un servicio da positivo en un test antidrogas de la Guardia Civil; siquiera bajo la perspectiva de la transgresión de la buena fe contractual.

TERCERO.- 1.- Para lo que interesa y como ya recordábamos en otras ocasiones (para todas, SSTSJ Galicia 07/09/21 R. 2647/21, 05/07/21 R. 2240/21, 26/01/21 R. 3931/20, 10/12/19 R. 4539/20, etc.), la transgresión de la buena fe contractual es un concepto abierto al mundo de las valoraciones sociales, con cuya introducción se ha buscado la incorporación al ordenamiento jurídico de un factor de flexibilización, capaz de adaptar la norma a las nuevas circunstancias y valores de la sociedad. 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; y 09/10/93 Ar. 8174), siquiera (STS -Sala 1ª- 05/07/90 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 17/10/85 Ar. 5152; y 24/10/89 Ar. 7423).

No obstante, no cualquier transgresión 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; y 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 transgresión 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; y 24/01/90 Ar. 206).

Aunque para enjuiciar si en el cumplimiento de dicha obligación el trabajador ha transgredido la buena fe y si dicha conducta merece la máxima sanción de despido, ha de tenerse en cuenta el cargo que en la empresa ocupa y sus circunstancias personales y profesionales (SSTS 17/10/85 Ar. 5152; y 24/10/89 Ar. 7423). Es más, los deberes de buena fe adquieren especial relevancia y deben ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos singulares y de jefatura en la empresa (SSTS 21/12/87 Ar. 8991; 27/12/87 Ar. 9042; 29/03/88 Ar. 2404; y 03/10/88 Ar. 7498). No ha de olvidarse que la despedida era la «encargada de establecimiento», y la diligencia que ha de exigirse con mayor rigor en función de la responsabilidad del puesto desempeñado y confianza que en el trabajador depositó la empresa (STS 05/10/90 Ar. 7530).

2.- Además, se ha de recordar -para todas, SSTSJ Galicia 26/01/21 R. 3931/20, 10/12/19 R. 4539/20, 05/07/19 R. 2129/19, 12/06/19 R. 1652/19, 10/12/18 R. 2848/18, etc.- que: (a) La transgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo -artículos 5.a) y 20.2 ET- y el abuso de confianza constituye una modalidad cualificada de aquélla, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas, con lesión o riesgo para los intereses de la Empresa (SSTS 26/02/91 Ar. 875 y 18/05/87 Ar. 3725); (b) la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traduciéndose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (artículos 7.1 y 1.258 CC) y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza (SSTS 21/01/86 Ar. 312, 22/05/86 Ar. 2609 y 26/01/87 Ar. 130); (c) la esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos y no queda enervada por la inexistencia de perjuicios (SSTS 08/02/91 Ar. 817 y 09/12/86 Ar. 7294), siquiera en ocasiones haya sido considerado el mismo como uno de los factores a ponderar en la valoración de la gravedad (SSTS 30/10/89 Ar. 7462); (d) de igual manera que no es necesario que la conducta tenga carácter doloso, pues también se engloban en el artículo 54.2.d ET las acciones simplemente culposas, cuando la negligencia sea grave e inexcusable (SSTS 30/04/91 Ar. 3397, 04/02/91 Ar. 794, 30/06/88 Ar. 5495, 19/01/87 Ar. 66, 25/09/86 Ar. 5168 y 07/07/86 Ar. 3963...); (e) a los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la responsabilidad del personal directivo (así, entre tantas otras, las SSTS 18/03/91 Ar. 1872, 14/02/90 Ar. 1086, 30/10/89 Ar. 7462, 24/10/89 Ar. 7424, 20/10/89 Ar. 7532, 12/12/88 Ar. 9595, 18/04/88 Ar. 2978 y 16/02/86 Ar. 784). Aparte de que -por lo que se refiere a los hurtos en concreto- «... la gravedad de este incumplimiento, en cuanto vulneración de un deber ético esencial en la relación de trabajo con el consiguiente quebrantamiento de la confianza en que ésta se funda, es apreciable sin necesidad de que se produzca una reiteración de la conducta infractora y



con independencia de la cuantía de la cantidad sustraída...» (SSTS 16/11/87 Ar. 7982; y 03/10/88 Ar. 7503).

3.- Y, atendida la conducta imputada, llegamos a la consideración de que integra una infracción muy grave, incluso empleando la doctrina gradualista. Y puntualizaremos que, 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). En otras palabras, «las infracciones que tipifica el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 art. 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).

Son manifestaciones de esta doctrina -que deriva de las SSTS 01/07/77 Ar. 3276 y 26/11/77 Ar. 4624, donde se excluye el rigor sancionador por el juez a quo- las SSTS 20/12/99 Ar. 2000\524; 10/11/98 Ar. 9550; 18/06/93 Ar. 6291;...; 19/10/90 Ar. 7930; 24/09/90 Ar. 7040; 07/05/90 Ar. 3971, etc. Y de ella se hizo aplicación -sólo entre las más recientes- en SSTSJ Galicia 06/07/21 R. 2282/21, 05/07/19 R. 2129/19, 12/06/19 R. 1652/19, 08/05/19 R. 528/19, 14/01/19 R. 3482/18, etc.

4.- A la vista de las circunstancias, discrepamos del criterio expresado en la Instancia: el actor condujo una ambulancia durante un servicio, tras haber consumido drogas (que es lo implica la presencia de ellas en el organismo) y dio positivo en un control de Tráfico, de manera que fue sancionado con una multa y pérdida de puntos del carnet; aparte de que la ambulancia quedó inmovilizada durante tres cuartos de hora en una carretera. Y esto es tributario por su gravedad de la máxima sanción, dado que se puede incluir en los términos del artículo 43.4 IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 10/06/19), en relación con el artículo 54.2.d) ET, al haberse roto la buena fe contractual por parte de un empleado, que desempeña un cargo con múltiples riesgos y exigencia de las completas aptitudes durante la prestación de servicios: conductor de ambulancia. Puesto de trabajo que obliga a la máxima diligencia y atención en el servicio, lo que se ha puesto en riesgo conscientemente por el recurrido al consumir drogas antes de trabajar; y ello, con independencia del momento de su consumo, porque no estamos ante un proceso penal en el que habría de valorarse cuándo se produjo aquel o la influencia que podría haber provocado en la seguridad vial, sino el hecho de hacerlo y de que en su organismo todavía hubiese tales trazas que da positivo en un control de carretera; ello implica por su parte la asunción de un riesgo que quiebra la confianza de la empresa y conduce a su justificar su despido. En un asunto similar de esta misma Sala y sección, ya razonábamos -la negrita y cursiva es nuestra- que «[d]icha transgresión y deslealtad, como enseña la doctrina jurisprudencial, no precisa ni la producción de un concreto riesgo para la circulación, ni de un cuantificado



daño para la empleadora, de modo que el resultado positivo del consumo de drogas, es constitutivo por sí mismo de la falta muy grave tipificada en el referido Acuerdo General, con lo que la actuación de la empresa en ese sentido resultó ser plenamente ajustada a derecho, pues la acreditación de una falta muy grave es elemento suficiente para legitimar la imposición de la sanción, también muy grave, de despido a que se refiere el artículo 47.c) del mismo Acuerdo. Ha existido, pues, un comportamiento que puede ser calificado como grave y culpable, siendo por ello mismo la actitud del trabajador merecedora de la máxima sanción de despido, produciéndose la ruptura de la confianza que debe presidir la relación entre las partes del contrato de trabajo, **especialmente cuando como en el presente caso se trata de un conductor de camión que puede poner en riesgo no solo su vida, sino también la de terceros, con evidente riesgo de accidente de circulación**» (STSJG 18/01/21 R. 4073/20). El Sr. XXX consumió drogas en un momento indeterminado, pero existían trazas de ellas en su organismo cuando empieza su turno y decide conducir la ambulancia (es Conductor), dando positivo en un control, lo que ha provocado la inmovilización del vehículo, la pérdida de puntos de su carnet y una multa pecuniaria; ello implica -no nos cabe duda- una transgresión de la buena fe contractual que le es exigible y en un grado tal que justifica su despido procedente. En consecuencia,

FALLAMOS

Que con estimación del recurso que ha sido interpuesto por la empresa AMBULANCIAS [REDACTED] SLU, revocamos la sentencia que con fecha 18/06/21 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzgado de lo Social núm. Tres de los de Pontevedra, y desestimamos la demanda presentada por don XXXX, absolviendo a la parte demandada de todos los pedimentos.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº

1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al n° del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

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