

Roj: **STS 60/2024 - ECLI:ES:TS:2024:60**Id Cendoj: **28079140012024100009**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **09/01/2024**Nº de Recurso: **3852/2022**Nº de Resolución: **27/2024**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ AND 8586/2022,**
STS 60/2024UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **3852/2022**

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO**Sala de lo Social****Sentencia núm. 27/2024**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Ángel Blasco Pellicer

D.ª María Luz García Paredes

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 9 de enero de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Fernando representado y asistido por el letrado D. Francisco Rafael Ojeda Leiva, contra la sentencia dictada el 13 de julio de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Málaga- en el recurso de suplicación núm. 738/2022, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga, de fecha 10 de febrero de 2022, autos núm. 935/2021, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Fernando frente a la empresa Compañía Logística Acotral SAU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la empresa Compañía Logística Acotral, SAU representada por la letrada D.ª Susana Jiménez Mateo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10 de febrero de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"Primero.- Que el demandante ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada con antigüedad de 18/06/2001, en virtud de contrato de trabajo de carácter indefinido a tiempo



completo, con la categoría profesional de Conductor Mecánico y salario a efectos de despido de 1.981,19 euros brutos mensuales (65,13 euros diarios), incluida prorrateada de pagas extraordinarias y detraídos los pluses extrasalariales.

Segundo.- Que la empresa resuelve expediente disciplinario incoado al actor, en fecha 13/07/2021, imponiendo sanción de despido disciplinario con efectos de 13/07/2021, por la comisión de tres faltas muy graves de las contenidas en el artículo 77.3 del Convenio Colectivo de la empresa Acotral: indisciplina o desobediencia en el trabajo, si de ello se derivase perjuicio para la empresa o los compañeros de trabajo; transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo y embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. El art. 77.3.7 recoge que "En el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes".

Los hechos que son calificados como dichas faltas son los siguientes: que el 3 de julio de 2021, a las 18:14 horas, cuando el actor conducía con mercancía consistente en pan congelado para Mercadona de Antequera, es parado por un control rutinario de la Guardia Civil en la A-45, Km.83, que le efectúa prueba de alcohol y droga, dando positivo el actor en THC, quedando el camión inmovilizado, por lo que otro trabajador, Jon, tiene que acudir al lugar de los hechos, pasar el test de drogas/alcohol, y retirar el vehículo y al actor. En la empresa se le dice al llegar que ya se puede ir a su casa. El actor continúa allí sin realizar ningún trabajo.

La siguiente tarea que tenía encomendada dicho día era la cara del centro 2010 (Lucena) para la cual se contrata al colaborador Epifanio.

El actor había consumido THC el 30 de junio, como comentó con su responsable de Área. Ese día tuvo el actor una incidencia consistente en un error de carga, dejando un palet de pescado de la tienda 3738 (Puente Genil) en Lucena, y el de la tienda 3139 (Lucena) en Puente Genil.

En la ficha de evaluación de riesgos, que firmó el actor el 18/02/2003, se recoge como medida de prevención implantada por la empresa, expresamente lo siguiente: "No consumir alcohol, drogas ni fármacos contraindicados cuando se va a iniciar la conducción ni durante la marcha". Dichos hechos han quedado acreditados. Documentos 4 a 14 del ramo de la demandada.

Tercero.- La Guardia Civil actuante no reseñó ningún elemento de afectación física o psíquica de sustancia tóxica en el actor.

Cuarto.- Igual sanción se ha puesto a otros trabajadores de la empresa por los mismos hechos.

Quinto.- El trabajador-actor no ostenta ni ha ostentado durante el último año cargo de representación sindical. Si está afiliado a sindicato.

Sexto.- Que presentada papeleta de Conciliación con fecha 27/07/2021, con fecha 11/08/2021 se celebró ante el CMAC el preceptivo acto de conciliación, sin asistencia de la empresa, debidamente citada, con el resultado Intentado sin efecto, presentándose la demanda objeto del presente procedimiento el 11/08/2021."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando íntegramente como desestimo la demanda sobre despido interpuesta, debo declarar y declaro el despido acaecido el 13/07/2021 despido procedente, absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada de D. Fernando ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Málaga- la cual dictó sentencia en fecha 13 de julio de 2022, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Don Fernando contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número nueve de Málaga con fecha 10 de febrero de 2022, en autos sobre despido seguidos a instancias de dicho recurrente contra Compañía Logística Acotral SAU, confirmando la sentencia recurrida."

TERCERO.- Por la representación de D. Fernando se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, de fecha 22 de marzo de 2019, rec. suplicación 532/2018.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.



Por la letrada D.ª Susana Jiménez Mateo en representación de la empresa Compañía Logística Acotral, SAU se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que se declare la improcedencia del recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de enero de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que se somete a consideración en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar la calificación (procedente o improcedente) del despido del trabajador, conductor de camión, que fue interceptado por la Guardia Civil y que, tras los oportunos análisis, resultó positivo en THC (tetrahidrocannabinol), habiéndose procedido a la inmovilización del vehículo de la empresa en el que transportaba congelado.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga desestimó la demanda y declaró la procedencia del despido. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Málaga- de 13 de julio de 2022, Rec. 738/2022, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirmó la sentencia de instancia.

Consta que el 3 de julio de 2021 a las 18:14 h. conduciendo con mercancía un camión de la empresa, fue parado en control rutinario por la Guardia Civil y dio positivo en THC, el camión quedó inmovilizado, otro trabajador tuvo que acudir pasar el test y retirar el vehículo y al actor. Consta, también, que el actor consumió THC el 30 de junio anterior y lo comentó con su responsable de área, en dicho día en una incidencia por error de carga (dejando en poblaciones equivocadas palet de pescado). En la ficha de PRL firmada por el trabajador el 18 de febrero de 2003 recoge expresamente no consumir alcohol, drogas ni fármacos contraindicados cuando se va a iniciar la conducción ni durante la marcha.

La sentencia recurrida, tras recordar la jurisprudencia sobre el despido y el contenido de los arts. 54.2 d) ET y 77.3.7 CC aplicable y las sanciones por faltas muy graves recogida en el art. 79.2 del citado convenio razonó que la mera conducción bajo efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes es suficiente para encontrarse ante una falta muy grave sancionable con el despido disciplinario, constituye un riesgo objetivo en la conducción especialmente reprochable en quien conduce vehículos a motor. La conducta se incardina en el convenio y no exige ni habitualidad en la conducta, ni la producción de infracción de normas de tráfico, siendo simplemente el riesgo genérico creado con la conducción al que el convenio considera como falta muy grave. Remitió al art. 14.4 Ley tráfico que lo considera un riesgo muy importante para la circulación y prohíbe la conducción con presencia de drogas en el organismo.

3.- Recurre el trabajador en casación para la unificación de la doctrina y, en su único motivo de recurso, denuncia infracción de los arts. 54.2 d) ET, arts. 9.3 y 24 CE en relación con el art. 77.3.7 CC de la empresa (compañía logística Acotral y Acotral distribución Canarias) y de los arts. 105.2 y 108 LRJS y 217 LEC. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar su desestimación.

SEGUNDO. - 1.- A efectos de acreditar la contradicción, tras el requerimiento de esta Sala, se aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 22 de marzo de 2019 (rec. 532/2018). En ella, se estimó el recurso, se revocó la sentencia de instancia y se declaró la improcedencia del despido. Consta que el actor trabajó para la empresa como conductor de autobús, el 11/09/17 prestando el servicio con viajeros se vio implicado en colisión múltiple colisionando una moto con un coche y éste con el autobús, consecuencia del siniestro falleció el motorista -que iba a gran velocidad-. Realizadas pruebas por la Guardia Civil el actor arrojó resultado positivo en THC, el conductor del coche dio positivo en cocaína. Los viajeros fueron recogidos por otro autobús 35 minutos después del accidente.

La sentencia entiende que los hechos acreditados no permiten imponer la sanción del despido con amparo en el precepto del Laudo para empresas de transporte porque respecto de las drogas tipifica la conducción bajo sus efectos y no la superación de una determinada tasa en sangre o resultado positivo en un test. Consideró insuficiente el resultado positivo en THC para sancionar, y además no acredita que se encontraba bajo los efectos de la sustancia (tuvo en cuenta que en la pericial se indicó que la prueba puede dar positiva hasta 10 días después de consumir la sustancia), no se concretó la cantidad de THC en el cuerpo y la prueba no permite establecer por sí sola que se encuentra bajo los efectos de esa sustancia, ni tan siquiera cuánto tiempo hace que se consumió. No apreció indicios de que el conductor desarrollaba la actividad bajo los efectos el cannabis.

2.- Tal como informa el Ministerio Fiscal, la contradicción ha de considerarse existente dado que nos encontramos ante hechos sustancialmente iguales y ante idénticas pretensiones y fundamentos de las



mismas, con resultados diametralmente opuestos. En efecto, en ambos supuestos las pretensiones son idénticas: la impugnación de los respectivos despidos disciplinarios sufridos por los trabajadores y los fundamentos son los mismos ya que ambas pretensiones se sustentan en el artículo 54 ET en relación con el Convenio Colectivo de aplicación. Y, aunque los convenios son diferentes: el de empresa en la recurrida y el laudo para el sector del transporte en la de contraste; en ambos instrumentos convencionales se tipifican las infracciones en las que la empresa funda su decisión de despedir de forma muy similar, mereciendo en ambos casos la consideración de infracción muy grave sancionable con despido. Así el Laudo arbitral para las empresas de transporte por carretera considera infracción muy grave, sancionable con despido, 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". Y el Convenio Colectivo aplicable en la empresa recurrida, en su artículo 77.3.7, tras calificar como falta muy grave, sancionable con despido, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, añade expresamente que en el caso de conductores bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada en cada momento reglamentariamente durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Los hechos son sustancialmente iguales pues nos encontramos ante conductores por cuenta ajena que tras la intervención de la Guardia Civil de tráfico mientras conducían, son sometidos a los oportunos análisis y dan positivo en THC, quedando inmovilizado el vehículo; sin que, a los efectos de calificación de la conducta tenga incidencia alguna el hecho de que, en la recurrida, la intervención de la Guardia Civil fuese espontánea; y, en la de contraste obedeciese a un accidente en el que estuvo involucrado el conductor despedido.

3.- Sin embargo, las sentencias comparadas han llegado a resultados opuestos ya que la recurrida, tras considerar acreditado que el actor dio positivo en test de drogas mientras conducía un camión propiedad de la empresa, considera que ello por sí mismo es constitutivo de la falta tipificada en el convenio y sancionable con despido, sin precisar de la producción de concreto riesgo para la circulación ni daño cuantificado para la empleadora. La referencial, en cambio, considerando acreditado que el conductor resultó positivo por drogas, entiende que ello, por sí mismo, no es suficiente para la consumación de la infracción.

Resulta, por tanto, evidente que la oposición doctrinal de las sentencias comparadas se realiza con abstracción de las circunstancias concretas del caso, es decir, tomando como hechos relevantes los esenciales. Lo que implica que la coincidencia de los mismos permita que entremos a conocer del recurso y a dar cumplimiento a la función institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina que no es otra que procurar la aplicación uniforme del ordenamiento jurídico por los órganos judiciales del orden social.

TERCERO. - 1.- En análisis del precepto convencional que el recurrente entiende infringido (artículo 77.3.7. del Convenio Colectivo de la compañía logística Acotral SA y Acotral Distribución Canarias SA, exige, en primer lugar, su transcripción: "Se considerarán faltas muy graves: ... La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes".

En segundo lugar, resulta destacable que respecto de los conductores -como es el caso que analizamos- se contemplan dos situaciones diversas que reciben igual tratamiento: superar una tasa de alcoholemia y conducir con influencia de drogas. Respecto de ninguna de ellas, el convenio requiere 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. Por tanto, resulta muy evidente que 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 previsto en el convenio ya que, a juicio de la Sala, 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 definitiva, tanto la literalidad como la finalidad 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.

2.- En nuestra STS 149/2023, de 21 de febrero, Rjud. 3723/2021, recordamos la doctrina contenida en la STS de 19 de julio de 2010, Rjud. 2643/2009 que subrayó 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, 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.

En esta sentencia aparecen resumidos los criterios aplicables cuando se trata de examinar eventuales quiebras del deber de buena fe. Así:

a) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

b) La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe;

c) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

d) Igualmente, carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

e) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas.

3.- Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.

De lo expuesto, se deduce que en el sector de transporte por carretera se aborde la presencia de sustancias alcohólicas o estupefacientes con un rasero y 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.

CUARTO. - 1.- Como pusimos de relieve nuestra precitada STS 149/2023 la objetivación de la conducta descrita -en este caso por el Convenio aplicable- (superación de tasa de alcoholemia, consumo de estupefacientes), sin alusión al modo en que repercute concretamente sobre cada una de las personas, concuerda con la legislación sobre seguridad vial. En efecto, la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial dedica su artículo 14 ("Bebidas alcohólicas y drogas") a la materia que nos ocupa y contempla los mismos dos supuestos que el convenio, asignando la misma consecuencia a ambos. En la redacción vigente al momento de producirse los hechos litigiosos dice que no puede circular por las vías objeto



de esta ley el conductor de cualquier vehículo con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se determine; y que tampoco puede hacerlo el conductor de cualquier vehículo con presencia de drogas en el organismo, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, siempre que se esté en condiciones de utilizar el vehículo conforme a la obligación de diligencia, precaución y no distracción establecida en el artículo 10. Además, el artículo 77.c) de la citada Ley identifica como infracción muy grave, cuando no sea constitutiva de delito, la de Conducir con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se establezcan, o con presencia en el organismo de drogas.

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.

2.- Tanto la integridad física cuanto el derecho a la vida (art. 15 CE) aparecen comprometidas 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.

También debe valorarse que a raíz del positivo en drogas el vehículo que conducía quedó inmovilizado por la Guardia Civil y se hizo necesario el traslado de otro conductor para terminar el servicio, lo que evidencia que su conducta, incidió negativamente en la regularidad del servicio, resultando, además, clara y evidente 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.

Resulta, por tanto adecuada a derecho la sentencia recurrida cuando considera proporcional la medida de despido adoptada porque el actor ha consumido drogas, sabiendo que iba a conducir un camión de transporte de mercancías, 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 Guardia Civil y el vehículo inmovilizado, lo que provocó la necesidad de trasladar otro conductor, al que se tuvo que buscar, con la pérdida de la puntualidad del servicio encomendado, deterioro de la imagen de la compañía y perturbaciones para los clientes 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 debe ser extremadamente cuidadoso con todos aquellos comportamientos que puedan afectar a la seguridad vial.

QUINTO. - De conformidad con lo expuesto resulta evidente que la buena doctrina se encuentra en la sentencia recurrida, lo que determina, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida; sin que la Sala, por imperativo del artículo 235 LRJS, deba efectuar pronunciamiento alguno sobre costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Fernando representado y asistido por el letrado D. Francisco Rafael Ojeda Leiva.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 13 de julio de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en el recurso de suplicación núm. 738/2022.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.