

# TRIBUNAL SUPREMO

## Sala de lo Social

### Sentencia núm. 149/2023

Fecha de sentencia: 21/02/2023

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3723/2021

Fallo/Acuerdo: Sentencia Estimatoria

Fecha de Votación y Fallo: 21/02/2023

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

Procedencia: T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: AOL

Nota:

#### Resumen

AUTO RES S.A. Conductor de autobús que, como consecuencia de control rutinario, da positivo por cocaína, siendo inmovilizado el vehículo y trasbordados los pasajeros. Doctrina: la conducta tipificada como “conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes” concurre si se acredita, analíticamente, la persistencia de tales sustancias, sin necesidad de maniobras extrañas o siniestro circulatorio. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso frente a STSJ Castilla-La Mancha 1315/2021 de 30 julio.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3723/2021

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

### Sentencia núm. 149/2023

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 21 de febrero de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Auto Res, S.L., representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez-Avial Guerra, contra la sentencia nº 1315/2021 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 30 de julio, en el recurso de suplicación nº 881/2021, interpuesto frente a la sentencia nº 8/2021 de 8 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cuenca, en los autos nº 55/2021, seguidos a instancia de D. C.L. contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. C.L., representado y defendido por el Letrado Sr. Solera Carnicero.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 8 de marzo de 2021, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Cuenca, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Desestimando la demanda interpuesta por Don C.L., declaró el despido impugnado como procedente, absolviendo a la empresa demandada de todos los pedimentos deducidos en su contra».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º.- El demandante viene prestando servicios para la demandada con una antigüedad reconocida de veinte de abril de dos mil uno, haciéndolo de forma indefinida y a tiempo completo y percibiendo un salario de 3.571 euros brutos mensuales con inclusión de pagas extraordinarias, ostentando la categoría profesional de conductor. Las partes se hallan bajo el ámbito funcional de aplicación del convenio de Transportes de Viajeros por Carretera de Madrid, así como del laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (BOE 24-02-2001), que zanjaba el proceso de sustitución negociada del Ordenanza Laboral de Empresas de Transportes por Carretera.

2º.- Con fecha veinticinco de octubre de dos mil veinte, el demandante tenía asignada la ruta que une Cuenca con Madrid con salida a las 14 horas y regreso a las 18:30 horas. A las 15:45 horas, en el punto kilométrico 74 de la A3 es interceptado por un control rutinario de la Guardia Civil, que le practica la prueba de alcoholemia y drogas, siendo positivo a esta última, motivo por el que la Fuerza Actuante procede a la inmovilización del vehículo, siendo necesario desplazar a dos conductores a la zona para terminar el servicio. Estos hechos provocaron múltiples quejas por parte de los 39 viajeros que iban en el autobús, viéndose la empresa obligada a devolver los importes de los billetes. Los indicados hechos motivaron su despido comunicado el día dos de diciembre de dos veinte con efecto inmediato.

3º.- El actor no ostenta cargo sindical».

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia con fecha 30 de julio de 2021, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por C.L. contra la sentencia que dictó el Juzgado de lo Social número 2 de Cuenca el día 8 de marzo de

2.021 en sus autos 55/2021 revocamos la resolución recurrida y estimamos la demanda por él deducida frente a la empresa AUTO RES SL calificamos el despido como improcedente y condenamos a la demanda a optar en el plazo de CINCO días desde la notificación de la presente resolución entre indemnizar al actor con la cantidad de 84.529,97 euros o readmitirle en las condiciones previas a su despido con abono de los salarios dejados de percibir a razón de 3.571 euros al mes. Sin costas».

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Martínez-Avial Guerra, en representación de la empresa Auto Res, S.L., mediante escrito de 26 de octubre de 2021, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: **PRIMERO.-** Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de diciembre de 2018 (rec. 2848/2018). **SEGUNDO.-** Se alega la infracción del art. 54.2.d) ET y apartado c) de las faltas muy graves del Laudo Arbitral.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 22 de septiembre de 2022 se admitió 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.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

**SEXTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO.- Antecedentes relevantes y términos del debate.**

Sobre la base de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, se discute la calificación del despido disciplinario al conductor de autobús que da positivo en consumo de drogas cuando presta su actividad.

## 1. Hechos probados.

Al haber fracasado la solicitud de revisión interesada por el demandante, debemos tomar en cuenta las afirmaciones fácticas albergadas por la sentencia del Juzgado de lo Social. De entre ellas vale la pena destacar lo siguiente:

A) El demandante es conductor de autobús, por cuenta de Auto Res desde 2001. El 25 de octubre de 2020 tenía asignado el servicio Cuenca-Madrid (salida a las 14 horas y regreso a las 18:30 horas).

B) A las 15:45 horas, en el punto kilométrico 74 de la Autovía Valencia-Madrid (“A3”) es interceptado por un control rutinario de la Guardia Civil. Le practican la prueba de alcoholemia y drogas, siendo positivo a esta última. La Fuerza Actuante procede a la inmovilización del vehículo, siendo necesario desplazar a dos conductores a la zona para terminar el servicio.

C) Estos hechos provocaron múltiples quejas por parte de los 39 viajeros que iban en el autobús, viéndose la empresa obligada a devolver los importes de los billetes.

D) El posterior análisis de laboratorio confirmó el positivo por cocaína, habiéndose observado “respeto estricto a la cadena de custodia” según el expediente administrativo.

## 2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 55/2021 de 8 de marzo el Juzgado de lo Social nº 2 de Cuenca desestima la demanda y considera procedente el despido.

Expone lo siguiente: 1º) Se ha acreditado cumplido el trámite de audiencia a la representación sindical. 2º) La conducta es subsumible en el art. 45.g) del Convenio Colectivo aplicable, sin perjuicio de que también sea falta muy grave la negativa a someterse al control de alcohol y drogas. 3º) No cabe confundir el caso con el surgido cuando se produce la retirada del permiso de conducir. 4º) El precepto convencional no exige incidencia efectiva del consumo de drogas sobre la conducción. 5º) El tratamiento médico de analgésicos alegado por el trabajador es irrelevante a los efectos del consumo de cocaína.

Concluye calificando como muy graves los hechos, puesto que no solo incumple un deber laboral, sino que además 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.

## **2. Sentencia de suplicación (recurrida).**

Aunque con Voto Particular de una Magistrada, mediante su sentencia 1315/2021 de 30 julio, la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador (rec. 881/2021).

Expone que del convenio aplicable deriva que el consumo de drogas, estupefacientes y alucinógenos únicamente opera como causa de despido disciplinario cuando 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 cesó su influencia en las facultades cognitivas y volitivas del consumidor.

Al no haber quedado acreditado que la conducción del actor se viese influenciada por el consumo de sustancias tóxicas, con independencia del reproche moral que pueda realizársele, 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 al actor por el positivo en drogas.

## **3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.**

A) Disconforme con la expuesta solución, con fecha 26 de octubre de 2021, la Abogada y representante de la empleadora formaliza el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora resolvemos.

Realiza la comparación de hechos, fundamentos y pretensiones entre las resoluciones enfrentadas y sostiene que la recurrida infringe el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como las previsiones del Laudo Arbitral sectorial (Cap. V.c).

B) Mediante su escrito de 21 de octubre de 2022 el Abogado y representante del trabajador impugna el recurso, considerando correcta la doctrina de la sentencia recurrida.

Recalca que no ha habido anomalía en la conducción, que tras más de 100 minutos de viaje ningún pasajero había detectado irregularidades y que la Guardia Civil no acordó la puesta a disposición judicial del demandante.

Expone que el Laudo Arbitral solo alude a conducción “bajo los efectos” de drogas o similares y el simple hecho de dar positivo no comporta que así suceda. Ni

el resultado positivo, ni la inmovilización del autobús, ni las quejas por el retraso comportan conducción anómala.

C) Mediante escrito de 7 de noviembre de 2022 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarte ha emitido el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Considera concurrente la contradicción y acertada la doctrina de la sentencia comparada. La conducta enjuiciada se subsume tanto entre las causas de despido contempladas por el ET cuanto en las descritas por el Laudo Arbitral.

#### **4. Preceptos interpretados.**

Para una mejor comprensión de nuestros argumentos y de la solución acogida interesa examinar con detenimiento los pasajes de los tres preceptos ya mencionados en los que aparecen descritos comportamientos sancionables.

##### **A) Estatuto de los Trabajadores.**

El artículo 54 ET regula el despido disciplinario y tras sentar la regla principal (“El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”) lista los que considera incumplimientos contractuales a tales efectos, apareciendo en el apartado d) “La transgresión de la buena fe contractual”.

##### **B) Laudo Arbitral.**

En BOE de 24 de febrero de 2001 aparece publicado el Laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000, 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.

Su Capítulo V (“Régimen disciplinario”) tipifica las siguientes conductas como faltas muy graves, entre otras:

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.

### **C) Convenio colectivo.**

En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCAM) de 4 de agosto de 2018 se publicó el 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.

Su artículo 22 disciplina la “Retirada del carnet de conducir” y el artículo 22.bis aborda la “Retirada de puntos del carnet de conducir”.

El Título III (“Régimen Disciplinario”) está integrado únicamente por el artículo 38, y conforme al mismo “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”.

#### **SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.**

Antes de examinar el tema debatido hay que examinar si concurre el requisito de contradicción. Se trata de una exigencia de orden público que debemos controlar de oficio, aunque tanto la impugnante cuanto el Ministerio Fiscal hayan admitido su concurrencia.

##### **1. Exigencias generales.**

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Dicha contradicción requiere que las resoluciones comparadas contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de “hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales”.

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.



## **2. Sentencia referencial.**

A efectos del contraste legalmente exigido, el recurrente ha seleccionado la STSJ Galicia de 10 de diciembre de 2018 (rec. 2848/2018), confirmatoria de la sentencia de instancia y con ella la procedencia del despido del trabajador.

El actor conducía el autobús cuando fue interceptado para practicarle una prueba de detección de consumo de drogas por la Policía Local, dando positivo en cannabis, por lo que se inmovilizó el vehículo hasta que llegó otro conductor que se hizo cargo del servicio. El trabajador fue despedido disciplinariamente por falta muy grave tipificada en el art. 54 ET y Capítulo V apartado c), g) y K) del Capítulo V del Laudo Arbitral.

Argumenta la sentencia que el despido es procedente porque el consumo se produjo 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 que 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.

## **3. Concurrencia de contradicción.**

Son innegables las similitudes existentes entre las resoluciones comparadas y su oposición en la parte dispositiva. La recurrida entiende que el consumo de drogas no afecta a la conducción del vehículo mientras que la de contraste considera que el resultado positivo al consumo de drogas sí afecta directamente a la conducción del autobús y encaja dentro de lo que la norma convencional reconoce como una infracción muy grave.

Ambas discrepan acerca del alcance que posea la previsión del Laudo Arbitral, discrepando sobre el modo de interpretar la conducta en él tipificada respecto del consumo de drogas.

El recurrente, igual que en suplicación, sostiene que su conducta no se encuadra en la falta prevista en el Laudo arbitral; si bien dio positivo en el control de drogas efectuado por la Guardia Civil, no se constata que realizara alguna maniobra extraña que pusiera de manifiesto que condujera bajo la influencia de tales sustancias, ni fue puesto a disposición judicial, ni se abrieron diligencias penales, y aunque se le impuso una sanción administrativa, la misma no es firme.

Las diferencias sobre 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 nos suscita.

### **TERCERO.- Bases de nuestra unificación doctrinal.**

Con carácter previo a la exposición de los razonamientos que nos han de valer para decidir sobre el recurso, interesa sentar dos premisas metodológicas.

#### **1. No se trata de valorar conductas concretas.**

A) Hemos declarado reiteradamente que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el artículo 54 ET, salvo supuestos excepcionales, no es materia propia de la unificación de doctrina ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico [SSTS 08/06/2006 (R. 5165/2004), 18/12/2007 (R. 4301/2006), 15/01/2009 (R. 2302/2007), 15/02/2010 (R. 2278/2009), 19/07/2010 (R. 2643/2009), 19/01/2011 (R. 1207/2010), 24/01/2011 (R. 2018/2010), 24/05/2011 (R. 1978/2010), y 17/09/2013 (R. 4021/2010)].

La función institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina es procurar la aplicación uniforme del ordenamiento jurídico por los órganos judiciales del orden social. De ahí que, conforme a lo recogido en el art. 225.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrán ser inadmitidos los recursos de casación para unificación de doctrina que carezcan de contenido casacional, esto es, los que se interpusieran contra sentencias cuyas decisiones sean coincidentes con la doctrina sentada por esta Sala del Tribunal Supremo [AATS 01/10/2014 (R. 1068/2014), 07/10/2014 (R. 1062/2014) entre otros y SSTS 29/04/2013 (R. 2492/2012), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 15/01/2014 (R. 909/2013), y 10/02/2015 (R. 125/2014) entre otras].

B) Respecto de despidos disciplinarios la unificación jurisprudencial “no puede operar a partir de lo que la doctrina denomina juicios empíricos de valoración de la conducta humana, porque en estos juicios los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, se resisten a una tarea de unificación doctrinal, que sería, por definición, una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable, pues en tales decisiones opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación” (STS 30 octubre 2007, rcud. 220/2006).

C) Esa dificultad está presente en casos emparentados con el actual. Recordemos dos recientes ejemplos.

Nuestro Auto de 8 de febrero de 2022 (rcud. 241/2021) descarta que pueda compararse el supuesto de conductor cuyo análisis positivo no se confirma por el Laboratorio (y la Dirección General de Tráfico acuerda el sobreseimiento del expediente sancionador) con otro en el que existe positivo confirmado.

Nuestro Auto de 1 abril 2022 (rcud. 1080/2021) desestima el recurso de casación unificadora frente a la sentencia que consideraba procedente el despido del conductor de camión, que da positivo de cocaína. Esta conducta, calificada de falta muy grave, se incardina el art. 44.5 del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera citado. La sentencia recurrida valora que el resultado positivo del consumo de drogas es constitutivo por sí mismo de la falta muy grave tipificada en el referido Acuerdo General. El Auto descarta que el supuesto sea contradictorio con el de conductor de autobús que da positivo al ser sometido a análisis tras un accidente provocado por tercero, pero sin que se acreditase que el despido estuviera conduciendo. Y argumentamos que “Al no haber quedado acreditada dicha circunstancia ello supone que no puede ser sancionado en base a lo previsto en el apartado G del capítulo V del laudo arbitral para las empresas de transporte de viajeros por carretera [...]”, añadiendo una serie de circunstancias del caso que han sido valoradas por el Tribunal de segundo grado.

D) Ahora bien, cuando 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, la coincidencia de los mismos sí permite que entremos a conocer del recurso.

Así lo hemos recordado, por ejemplo, en la STS 494/2022 de 31 mayo (rcud. 1819/2020), respecto de despido de quien, al término de la celebración de la comida de Navidad de la empresa, cuando los propietarios de ésta ya se habían marchado dejando pagado el coste de la comida, el actor insultó a un compañero e intentó agredir a otro con una botella, abofeteando a otro con una billetera mientras le insultaba, siendo expulsado del establecimiento.

E) En el presente caso no se trata de tomar en cuenta las circunstancias personales (antigüedad, problemas familiares o sanitarios) o profesionales (adscripción a determinada ruta, promoción profesional, previos incumplimientos,

actualización de aptitudes, etc.) del caso pues todas ellas quedan al margen del debate habido en suplicación.

Del mismo modo, 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.

Lo que está en juego es la distinta interpretación que los Tribunales de suplicación han realizado acerca del alcance que posea la previsión disciplinaria aplicable. En ese sentido, nuestra unificación doctrinal, aunque enmarcada en litigio por despido, forzosamente ha de estar más próxima al ámbito, colectivo si se quiere, de la interpretación adecuada respecto del Laudo sustitutivo de la previa Ordenanza sectorial, al que se remite el Convenio Colectivo aplicable en materia disciplinaria.

## **2. Debate sobre la interpretación de instrumentos colectivos.**

Como queda expuesto, las partes litigantes, el Ministerio Fiscal y las sentencias enfrentadas han basado sus respectivas posiciones, de forma importante, en la interpretación del Laudo arbitral dictado en 2000 y que resulta asumido por el convenio colectivo. Son estas normas sectoriales, por tanto, las que debemos interpretar, sin perder de vista lo previsto por el artículo 54 ET.

Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rc. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rc. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rc. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rc. 76/2019) compendian nuestra doctrina sobre la interpretación de textos pactados.

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no

dejando 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.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

Una antigua línea jurisprudencial sostenía 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, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que 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, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta".

#### **CUARTO.- Alcance de la conducción bajo sustancias estupefacientes.**

Digamos ya que consideramos errónea la doctrina contenida en la sentencia ahora recurrida y preferible la referencial. Seguidamente, como resulta obligado, exponemos las razones de ello.

##### **1. Significado propio de la previsión sectorial.**

Más arriba hemos reproducido las previsiones del Laudo aplicable en materia disciplinaria (Fundamento Primero, apartado 4.B) y las pautas para su interpretación (Fundamento Tercero, apartado 2), que vamos a aplicar de seguido.

A) La apertura g) del Capítulo sobre régimen disciplinario que contiene el Laudo contempla dos diversas situaciones, parificando su tratamiento: superar una tasa de alcoholemia y conducir con influencia de drogas.

Respecto de ninguno de ellos 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.

B) 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.

C) 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.

D) 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.

E) 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.

F) 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.

## **2. Enlace con nuestra doctrina.**

A) Resumiendo inveterada y abundante doctrina, nuestra STS 19 julio 2010 (rcud. 2643/2009) subraya 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

- 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;

- 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;

- 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;

- 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.

- 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.

- 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.

B) De este modo, se comprende 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. De hecho, por ejemplo, la STS 2 diciembre 1964 estimó el recurso de una empresa cuyo conductor se puso al volante con signos de embriaguez y declaró el despido procedente por considerar que había un incumplimiento de las obligaciones contractuales, aunque no se pudiera hablar de embriaguez habitual.

### **3. Concordancia con las normas de Seguridad Vial.**

A) 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 con la legislación sobre seguridad vial.



B) El 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 dedica su artículo 14 (“Bebidas alcohólicas y drogas”) a la materia que nos ocupa y contempla los mismos dos supuestos que el Laudo, asignando la misma consecuencia a ambos. En la redacción vigente al momento de producirse los hechos litigiosos dice lo siguiente:

1. 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.

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.

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.

C) 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.

#### **4. Respeto a los derechos en presencia.**

A) Tanto la integridad física cuanto el derecho a la vida (art. 15 Constitución) 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.

B) 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 dos conductores para terminar el servicio, lo que evidencia que su conducta, incidió 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 en el párrafo tercero del HP 2º con 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.

C) Resulta 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.

#### **5. Transgresión de la buena fe contractual.**

La sentencia referencial no ha dudado a la hora de enmarcar estas conductas del personal de conducción como transgresión de la buena fe contractual, con cita de doctrina tradicional de esta Sala, que sigue teniendo plena validez.

La STS 24 octubre 1989, entre otras muchas, constata que 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 del Código Civil), sino también en el ordenamiento jurídico laboral, por ser consustancial al contrato de trabajo -artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores- y de observancia obligada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales -artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores-, por lo que 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.

La STS 30 abril 1991 (rec. n.º 995/90), recogiendo doctrina consolidada, advierte que a efectos del despido no es necesario que la conducta tenga carácter doloso, pues también se engloban en el art. 54.2.d ET las acciones simplemente culposas, cuando la negligencia sea grave e inexcusable. 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.

Del mismo modo, la STS 30 mayo 1992 (rcud. 1285/1991) recuerda que las infracciones constitutivas de causa 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.

## **6. Realidad social.**

Es innecesario invocar fundamento expreso alguno para subrayar 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 están en las condiciones adecuadas.

La profesión del actor -conductor de un transporte público- al que se realizó 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, lo cierto es que el previo consumo (no negado, acreditados los restos del mismo) no constituye una conducta, en cuanto 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).

## **7. La incidencia de la cocaína.**

La sentencia recurrida realiza diversas consideraciones sobre la posibilidad de que días después del consumo esté presente la sustancia consumida pero ya no sea relevante a efectos de la conducción. 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. Además, desde la perspectiva del general conocimiento posee relevancia que la Dirección General de Tráfico (<https://www.dgt.es/muevete-con-seguridad/evita-conductas-de-riesgo/consumo-de-drogas-y-medicacion/>) viene informando del siguiente y contrario modo:

La cocaína es un potente estimulante del Sistema Nervioso Central, con un alto poder adictivo. Es la droga ilegal que más ingresos hospitalarios provoca en España y sus consecuencias para la salud pueden llegar a ser muy graves.

Las principales alteraciones producidas por la cocaína en la conducción son: la menor percepción del riesgo, la sobrevaloración de las propias capacidades, la impulsividad, la agresividad, la trasgresión de las normas y las alteraciones perceptivas y atencionales.

**Bajo sus efectos:**

Experimentarás un fuerte estado de agitación, que puede hacer que te comportes de forma impaciente o impulsiva.

Sobrevalorarás tus propias capacidades, por lo que tolerarás un mayor nivel de riesgo y tu conducción será más peligrosa. Puedes mantener conductas competitivas y agresivas con los otros conductores.

Es más probable que incumplas la normativa de tráfico, especialmente los límites de velocidad.

Tu percepción del entorno del tráfico puede verse gravemente alterada.

Tu capacidad para mantener la concentración disminuirá considerablemente.

Muchos de estos efectos pueden continuar aún cuando hayan desaparecido los efectos placenteros. Es decir, aunque creas no estar bajo los efectos de la droga, tus capacidades aún pueden estar muy alteradas.

Además, consumir cocaína para mantenerse despierto al volante es un error muy peligroso, ya que cuando se pasa el efecto el sueño puede aparecer de repente, produciéndose el temido efecto rebote.

**8. 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, 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.

## **QUINTO.- Resolución.**

A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa.

### **1. Unificación doctrinal.**

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, en buena parte coincidentes con las de la sentencia referencial, ello nos aboca a considerar acertada su interpretación.

De este modo, la conducta tipificada por las normas sectoriales del transporte de viajeros por carretera como “conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes” concurre si se acredita, analíticamente, la persistencia de tales sustancias, sin ser necesario que haya habido maniobras extrañas o siniestro circulatorio.

Estamos ante una conducta constitutiva de causa de despido disciplinario subsumible en el capítulo V, apartados c), g) y k) del Laudo Arbitral, así como del artículo 54.2.d) ET.

### **2. Estimación del recurso.**

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, en concordancia con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador debe desestimarse.

De este modo, quedará firme la sentencia 55/2021 de 8 de marzo dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cuenca, desestimando la demanda y considerando procedente el despido.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe. De este modo, han de reintegrarse a la empresa el depósito realizado para recurrir así como la consignación o cautelas que hubiera constituido al efecto.

D) La desestimación del recurso de suplicación no comporta imposición de costas, habida cuenta de la identidad de la parte vencida en el mismo (artículo 235.1 LRJS).

## FALLO

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

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Auto Res, S.L., representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez-Avial Guerra.

2º) Casar y anular la sentencia nº 1315/2021 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 30 de julio.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de tal índole (rec. nº 881/2021) interpuesto por el demandante.

4º) Declarar firme la sentencia nº 8/2021 de 8 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cuenca, en los autos nº 55/2021, seguidos a instancia de D. C.L. contra dicha recurrente, sobre despido.

5º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

6º) Acordar la devolución de la empresa del depósito constituido para recurrir, así como de las consignaciones o cautelas prestadas al efecto.



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

Así se acuerda y firma.