

STS de 21.05.08 (Rec. 528/2007; S. 4.^a). Extinción del contrato de trabajo. Despido disciplinario. Embriaguez habitual o toxicomanía con repercusión negativa en el trabajo//Extinción del contrato de trabajo. Carta de despido.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia de 21 de mayo de 2008

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 528/2007

Ponente Excmo. Sr. ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Mayo de dos mil ocho.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. F.C.C., en nombre y representación de la entidad mercantil F., S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 18 de octubre de 2006, recaída en el recurso de suplicación n.º 2741/2006, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Castellón, dictada el 7 de marzo de 2006, en los autos de juicio n.º 922/05, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Juan Miguel, contra la empresa F., S.A., sobre Despido.

Es Magistrada Ponente la Excmo. Sra. D.^a. ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL, Magistrada de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 7 de marzo de 2006, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Castellón, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que desestimando la demanda interpuesta por D. Juan Miguel, declaro procedente el despido de fecha 17 de noviembre de 2005, absolviendo a la empresa demandada F., S.A. de los pedimentos formulados en su contra”.

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: “PRIMERO.- El demandante D. Juan Miguel, mayor de edad, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa F. S.A., con categoría profesional de especialista brigada helitransportada, en el centro de trabajo de Tirig. El actor no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria de los trabajadores o sindical.- La empresa F. S.A. está adscrita al Servicio de Emergencias de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana, destinada a la extinción de incendios forestales y otras

emergencias (documento n.º1 del ramo de prueba documental de la parte actora); SEGUNDO.- En fecha 16 de junio de 1997 y sin que conste otra anterior (prueba documental n.º 10 del ramo de prueba de la parte actora, informe de vida laboral), el trabajador fue contratado por la empresa, ostentando desde entonces la condición de fijo discontinuo, prestando servicios en época estival, siendo puntualmente contratado durante las restantes épocas del año mediante contratos temporales que, al llegar su finalización, eran extinguidos y finiquitados. Durante dicha época, el trabajador prestó servicios para la empresa por un total de 2.761 días. Posteriormente, en fecha 16 de octubre de 2002 el trabajador inició un contrato de interinidad con la empresa, que el día 1 de junio de 1992 -fecha que aparece en las nóminas del actor- fue transformado en indefinido (hechos admitidos por la demandada); TERCERO.- El salario medio del actor percibido en el año anterior al despido es de 48'42 euros diarios, resultantes de dividir entre 365 la suma obtenida de los salarios brutos percibidos por el actor desde noviembre de 2004 a noviembre de 2005, tras deducir los importes percibidos por plus de comida, plus de transporte, dietas de formación y finiquito (documentos n.º 21 a 36 del ramo de prueba documental de la parte demandada). El salario percibido en el mes de octubre de 2005 es 968'44 euros, importe bruto tras deducir el plus de comida y plus de transporte (documento n.º 69 ramo de prueba documental del actor); CUARTO.- En fecha 17 de noviembre de 2005 la empresa remitió al trabajador comunicación del siguiente tenor: “En cumplimiento de lo dispuesto en el ANEXO N.º 4, “RÉGIMEN DISCIPLINARIO” de nuestro “ACUERDO LABORAL DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE F., S.A. ADSCRITO SERVICIO DE BRIGADAS DESTINADAS A LAS TAREAS DE EXTINCIÓN INCENDIOS FORESTALES Y OTRAS EMERGENCIAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA”, pongo en su conocimiento que esta dirección ha decidido sancionarle con despido disciplinario, con efectividad desde el momento mismo en que reciba esta carta con base a los siguientes hechos: Durante los últimos meses y según ha venido tratando con Vd. el Jefe de las Helitransportadas de F., S.A., D. Diego, en reuniones mantenidas en la Base de la Brigada de Tirig los días 28 de Julio y 13 de Octubre, se ha detectado el consumo por su parte de sustancias psicoactivas, en concreto de derivados del cannabis, hachis o marihuana. Como ya se le ha comunicado verbalmente, esta situación es incompatible, por motivos de seguridad, con la labor que usted desarrolla como Especialista Helitransportado en la Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana, al ser ésta una actividad de riesgo que implica ser transportado en helicóptero para actuar en las posibles emergencias para las que sea movilizada su brigada, normalmente un Incendio Forestal. Los efectos de estas sustancias, ponen claramente en grave peligro su propia integridad física y por supuesto la de sus compañeros de brigada y tripulación de la aeronave, aspecto que bajo ningún concepto esta empresa está dispuesta a permitir. En la actividad que desarrollamos, la seguridad de cada uno de nosotros del resto de los compañeros y de su capacidad para detectar y comunicar peligro, y en la que al margen del peligro inherente al incendio forestal o otra emergencia en sí, un error en cualquiera de las operaciones junto al puede suponer un gravísimo accidente para toda la Brigada. Y para concluir, y a raíz de la última reunión del pasado día 11 de Noviembre, la que Vd. comunicó personalmente al Jefe de las Brigadas Helitransportadas el consumo habitual de marihuana, mientras conduce de camino a su centro de trabajo, me veo obligado a apartarle del servicio inmediatamente

y a sancionarle con DESPIDO DISCIPLINARIO, artículo 54-1F. En cumplimiento de lo previsto en la legislación vigente, le hago constar que tiene a su disposición, en este mismo acto, la liquidación que le corresponde por el tiempo efectivo de trabajo y finiquito.”; QUINTO.- Sobre mediados del mes de julio aproximadamente, D. Miguel, Jefe de la Brigada Helitransportada de la base de Tirig, observó comportamientos extraños en un grupo de trabajadores, entre los que se encontraba el actor y D.^a Irene, consistentes en desapariciones por espacio de 15 ó 20 minutos, aparición posterior con distinto estado de humor, euforia, ojos rojos, defectuosa coordinación en el habla, comentándolo a D. Diego, responsable de las bases de zona, quien decidió mantener una reunión con todos los miembros de la base de Tirig para recordarles la absoluta prohibición de consumir sustancias prohibidas y les alertó de los graves riesgos que el mismo implicaba en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo de brigadista, reunión que tuvo lugar el día 28 de julio de 2005 (declaraciones testificales de D. Miguel y D. Diego); SEXTO.- Tras la reunión, al comprobarse que las actitudes sospechosas descritas anteriormente continuaban, se realizó una inspección de los alrededores de la base, detectándose la existencia de dos plantas de marihuana, convocándose nueva reunión que tuvo lugar el día 13 de octubre de 2005 en la que se comentó nuevamente la situación. Como quiera que en la reunión se interesó por los trabajadores que se pasara a mantener conversaciones privadas con los que se estimaran responsables de las posibles irregularidades, el día 11 de noviembre de 2005, tras las vacaciones del actor, D. Diego mantuvo una reunión con D. Juan Miguel para exponerle y concretarle la situación, conversación en la que D. Juan Miguel indicó que él fumaba cannabis hasta que comenzaba su jornada laboral, si bien negó que lo hiciera durante la misma (declaración testifical de D. Diego); SÉPTIMO.- Por D. Jesús Miguel, piloto de la aeronave que transportaba las brigadas en caso de emergencia de la base de Tirig, pudo comprobar en algún momento que el actor presentaba ojos saltones y brillantes, llegando a advertir a todo el personal que si, llegada una situación de emergencia veía a alguien que no estaba en condiciones de realizar su trabajo, no subiría al helicóptero (declaración testifical de D. Jesús Miguel); OCTAVO.- El puesto de trabajo del actor como especialista de brigadas helitransportadas para la extinción de incendios forestales implica estar a la espera de la atención de servicios de emergencia en la base de Tirig, ubicada en una zona de campo; en caso de actuación, ser transportado en helicóptero a la zona de acción, accediendo al helicóptero a la zona de incendio y desembarcando en zonas no habilitadas para ello; desplazarse a pie por el monte hasta el frente de llama; efectuar labores de extinción de incendios, llevando a cabo el primer ataque mediante batefuego forestal o herramientas manuales de corte; asegurar el perímetro del incendio una vez apagado; colaborar con el piloto del helicóptero en el traslado o evacuación de personal no preparado; uso del fuego para la eliminación de combustible forestal; operaciones de salvamento y rescate (documentos n.º 62, 63, 64, 65 y 73 del ramo de prueba documental de la parte demandada). Asimismo, el trabajador debe estar en régimen de alerta en la base Tirig y en espera se una posible actuación, debiendo asimismo estar localizable para ser llamado en cualquier momento en que se requiera su intervención, cobrando por ello un plus de localización (documentos n.º 22 a 37 y 73 del ramo de prueba documental de la parte demandada). El artículo 19 el Acuerdo Laboral 2005-2006 de Regulación de las condiciones de trabajo del personal de F. S.A. regula el complemento de localización del siguiente modo: “El complemento de

localización es establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesional por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de su jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Brigada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos” (documento n.º 1 del ramo de prueba documental de la parte actora); NOVENO.- En dosis bajas, el consumo de cannabis produce una sensación de euforia y bienestar y cierto grado de trastornos de coordinación, aumento de pulso, sensación de enlentecimiento del tiempo, alteración de la capacidad de concentración, enrojecimiento de los ojos, y en dosis altas, aumento de ansiedad, lentitud psicomotora, alteraciones de la memoria, desorientación, confusión cognitiva, vivencias alucinatorias. En situación de abstinencia produce cambios de humor y estado de ánimo, apatía, poca motivación, irritabilidad, nerviosismo, estado de tristeza, intenso deseo de consumir y ansiedad persistente. En situación de consumo continuado produce taquicardia, alteraciones de la presión arterial, síndrome de abstinencia, amotivación, apatía, irritabilidad, alteraciones de memoria, pérdida de eficacia en el desarrollo de actividades concretas, entre otros síntomas; DÉCIMO.- El actor fue representante sindical en el centro de trabajo de Alicante, si bien cesó en el cargo cuando fue trasladado al centro de Castellón en el año 2002, sin que posteriormente haya resultado elegido en ningún proceso electoral (alegaciones de la parte actora).- En fecha 22 de noviembre de 2005 se recibió en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales preaviso de celebración de elecciones sindicales, a fin de que se celebraran el día 15 de diciembre de 2005 (documento n.º 71 del ramo de prueba documental de la parte demandada), en la que resultó elegido como suplente, dado el número de votos obtenido, D. Juan Miguel (documento n.º 72 del ramo de prueba documental de la parte demandada); UNDÉCIMO.- A pesar de no haber sido elegido como representantes de los trabajadores, el actor efectuaba reivindicaciones como tal, y así, por falta de material adecuado, que se fueron subsanando por la empresa (declaración testifical de D. Miguel); DUODÉCIMO.- Presentada el día 25 de noviembre de 2005 demanda de conciliación ante el SMAC por el despido que tuvo lugar el día 17 de noviembre de 2005, éste se celebró el día 15 de diciembre con el resultado de sin avenencia. El día 16 de diciembre de 2005 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de lo Social que da lugar al presente juicio.”.

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el demandante y la empresa demandada formularon recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia en fecha 18 de octubre de 2006, en la que consta el siguiente fallo: “Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de F., S.A. y, estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto en nombre de Juan Miguel contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Castellón, de fecha 7-3-2006; y, en consecuencia, con revocación de la sentencia recurrida, declaramos la improcedencia del despido del actor, condenando a la empresa demandada a su opción que deberá ejercitar dentro del plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaria de esta Sala, entendiéndose si no lo hiciera que opta por la readmisión, readmita al actor en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir o le indemnice en la cantidad de 23.422,17 € y con abono, en uno u otro caso, de los salarios correspondientes desde la fecha del despido hasta que se notifique esta sentencia en la cuantía diaria de 48,42 € Se acuerda la pérdida de la cantidad objeto del depósito

constituido para recurrir. Se condena a la parte demandada recurrente a que abone al Letrado impugnante la cantidad de 200 euros.”

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valencia, la representación letrada de F., S.A., interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 7 de diciembre de 1999, en el rec. suplicación n.º 1245/99.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar la desestimación del recurso por falta de contradicción.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 30 de enero de 2008, siendo suspendido dicho acto por necesidades del servicio. Por providencia de fecha 15 de abril de 2008 se señaló para la votación y fallo el día 13 de mayo de 2008, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El demandante, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa F. S.A., con categoría profesional de especialista brigada helitransportada, en el centro de trabajo de Tirig. La empresa está adscrita al Servicio de Emergencias de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana, destinada a la extinción de incendios forestales y otras emergencias. El actor fue contratado el 16/06/1997, y desde entonces ostenta la condición de fijo discontinuo, prestando servicios en época estival.

En fecha 17/11/2005 la empresa remitió al trabajador una carta en la que se le comunicaba su decisión de sancionarle con despido disciplinario, con efectividad desde el momento de su recepción, con base en que durante los últimos meses, y según había venido tratando con el actor el Jefe de las Helitransportadas de F. S.A., en reuniones mantenidas en la Base de la Brigada de Tirig los días 28 de julio y 13 de octubre, se había detectado el consumo por su parte (del trabajador) de “sustancias psicoactivas, en concreto de derivados del cannabis, hachís o marihuana”, lo cual como ya se le había comunicado verbalmente, es incompatible, por motivos de seguridad, con la labor que desarrolla como Especialista Helitransportado en las Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana, al ser ésta una actividad de riesgo que implica ser transportado en helicóptero para actuar en las posibles emergencias para las que sea movilizada sus brigada (normalmente un incendio forestal); indicándose en la referida carta que los efectos de estas sustancias, ponen claramente en grave peligro su integridad física y las de sus compañeros de brigada y tripulación de la aeronave. Se constata que sobre mediados del mes de julio aproximadamente, el Jefe de la Brigada Helitransportada de la base de Tirig, observó comportamientos extraños en un grupo de

trabajadores entre los que se encontraba el actor, consistentes en desapariciones por espacio de 15 ó 20 minutos, y aparición posterior con distinto estado de humor, euforia, ojos rojos, defectuosa coordinación en el habla, comentándolo al responsable de las bases de zona, quien decidió mantener una reunión con todos los miembros de la base de Tirig para recordarles la absoluta prohibición de consumir sustancias prohibidas. En inspección realizada por la empresa por los alrededores de la base, se detectó la existencia de dos plantas de marihuana. En reunión mantenida el 11 de noviembre de 2005 con D. Diego, responsable de las bases de zona, el actor indicó que él “fumaba cannabis hasta que comenzaba su jornada laboral, si bien negó que lo hiciera durante la misma”.

Formulada por el actor demanda en reclamación por despido, el Juzgado de lo Social la desestima, y declara la procedencia del despido. El actor y la demandada, recurren la sentencia dictada en Suplicación, y por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en sentencia de fecha 18/10/2006, se desestima el formulado por la empresa, y estimando en parte el que formula el actor, declara la improcedencia del despido de que fue objeto el mismo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, con base en que la comunicación debe concretar, especificar y acreditar, los días y estados en que se encontró al actor bajo la influencia del consumo de sustancias psicoactivas, a fin de determinar no sólo la concurrencia de los requisitos legalmente previstos para la imposición de la sanción de despido, sino también a efectos de poder articular la defensa del trabajador, lo cual no consta.

Es contra esta sentencia que la empleadora demandada interpone el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 7 de diciembre de 1999 (rec. 1245/1999). En el caso resuelto por la sentencia de contraste, el trabajador prestaba sus servicios en la empresa Dobracan S.L., ostentando la categoría profesional de peón especialista como “colocador de estructuras”. Se constata acreditado que el actor consumía habitualmente, después de comer, en torno a las 13 horas y justo antes de reincorporarse a su puesto de trabajo, “porros”, lo que ocasionaba que algunos días bajara su rendimiento, con riesgo para los demás trabajadores, y que ocasionalmente los fumaba durante la jornada laboral; habiéndole advertido la empresa “que no podía fumar en horas de trabajo”. El trabajador demandante en fecha 5-4-1999 acudió al Servicio de Prevención de Mutual Cyclops, para que le fuera efectuado un reconocimiento médico laboral, y durante el mismo fue informado de que la empresa había solicitado la realización de pruebas para la detección de Tóxicos en orina (estupefacientes y psicotrópicos) así como que tales pruebas sólo se efectuarían en el caso de que él prestara la pertinente autorización por escrito, a lo cual se negó el trabajador, sin exponer motivo alguno de su negativa. En fecha 18-6-1999 la empresa entregó al trabajador una comunicación escrita por la que se le manifestaba que la empresa había observado “de manera continuada y habitual” que en el desarrollo de su prestación laboral, y en determinados momentos de la misma, muestra claros síntomas de ingestión de sustancias tóxicas que revelan una actitud de toxicomanía y que repercuten negativamente en el trabajo; que la empresa ya le había amonestado y requerido verbalmente para que cesara en la ingestión y consumo de dichas sustancias, haciendo caso omiso a tales apercibimientos, por lo que se ha

decidido sancionarle con el despido, con efectos del día de la fecha de la carta. La Sala de suplicación valora como suficientes la descripción de los hechos imputados en la carta de despido. La Sala de suplicación en la sentencia invocada de contraste, estima el recurso formulado por la empresa, y revocando la sentencia de instancia, la absuelve de las pretensiones deducidas en su contra.

La cuestión controvertida en el presente recurso, consiste en determinar si la carta de despido en caso de imputación de consumo de cannabis debe reflejar o no las fechas concretas de tal consumo. El pronunciamiento de la sentencia recurrida se basó para declarar la improcedencia del despido, en dos razones que pueden verse entremezcladas: primero, que cuando se imputa la causa de despido relativa a la embriaguez habitual o toxicomanía, el empresario debe consignar en la carta las fechas concretas en que fue detectado al trabajador bajo la influencia de tales sustancias, así como el concreto estado en que se encontraba, de lo cual se deduce que la Sala de suplicación declara la improcedencia del despido por defectos formales, pero además añade un segundo argumento, vinculado íntimamente con el anterior: que la empresa no acreditado los requisitos exigibles ni por el art. 54.2.f), ni tampoco los de la letra d). En consecuencia, las imputaciones eran abordadas desde una doble perspectiva: el consumo habitual de sustancias tóxicas durante el trabajo, y el quebranto de la buena fe que supone el consumo puntual, y por ello no reiterado.

En la sentencia de contraste, la imputación es genérica y sin concreción (por la habitualidad en la situación), y la Sala de suplicación acaba resolviendo que no es precisa la concreción de fechas cuando lo imputado es una conducta continuada.

SEGUNDO.- Con carácter previo, la primera cuestión que ha de resolver la Sala es la referente a la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, comprobando si entre las resoluciones contrastadas concurre la necesaria contradicción que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral; y esta contradicción requiere que las resoluciones que se comparan 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 de 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, debe tenerse en cuenta que 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, según ha declarado la Sala en sentencias de 9 de febrero de 2004 (Rec. 2515/2003); 10 de febrero de 2005 (Rec. 914/2004); 15 de noviembre de 2005 (Rec. 4922/2004); 24 de noviembre de 2005 (Rec. 3518/2004); 29 de noviembre de 2005 (Rec. 6516/2003); 16 de diciembre de 2005 (Rec. 338020/04); 3 de febrero de 2006 (Rec. 4678/2004); 6 de febrero de 2006 (Rec. 4312/2004); 7 de febrero de 2006 (Rec. 1346/2005); y 28 de febrero de 2006 (Rec. 5343/2004).

TERCERO.- Pues bien, pese a que las imputaciones en el presente caso sean abordadas desde una doble perspectiva: el consumo habitual de sustancias tóxicas durante el trabajo, y el quebranto de la buena fe que supone el consumo puntual, y por ello no

reiterado; lo cual no ocurre en la sentencia de contraste, en la que la imputación es genérica y sin concreción (por la habitualidad en la situación) y la Sala acaba resolviendo que no es precisa la concreción de fechas cuando lo imputado es una conducta continuada. En el presente caso, es en suma difícil dar una sentencia desestimatoria por falta de contradicción, dado que, en definitiva, de los dos argumentos utilizados para fundar la respuesta que ofrece la recurrida, uno de ellos es plenamente coincidente con el único utilizado por la sentencia de contraste y resuelven ambos de forma contradictoria. En consecuencia, ha de apreciarse la concurrencia de contradicción, y el cumplimiento de los requisitos exigidos en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral.

CUARTO.- Superado el requisito de la contradicción, procede el examen del fondo del asunto, y en concreto de los extremos que son objeto de este recurso de casación para la unificación de doctrina.

Formula la recurrente un motivo único de casación, en el que denuncia la infracción por violación de los artículos 55.1, 54.2.d) y 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

La primera cuestión controvertida en el presente recurso, consiste en determinar si la carta de despido es o no suficiente; en definitiva si cumple los requisitos previstos en el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en concreto, en el caso de imputación de consumo de cannabis, si debe reflejar o no las fechas concretas de tal consumo.

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”. Esta exigencia ha sido retiradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la sentencia de 3 de octubre de 1988, a tenor de la cual “aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala - sentencias de 17 de diciembre de 1.985, 11 de marzo de 1.986, 20 de octubre de 1.987, 19 de enero y 8 de febrero -, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al 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”.

En el presente supuesto, como queda dicho, la empresa remitió al trabajador en fecha 17 de noviembre de 2005, una carta en la que se le comunicaba su decisión de sancionarle con despido disciplinario, con efectividad desde el momento de su recepción, con base en que durante los últimos meses, y según había venido tratando con el actor el Jefe de las Helitransportadas de F. S.A., en reuniones mantenidas en la Base de la Brigada de Tirig los días 28 de julio y 13 de octubre, se había detectado el consumo por su parte (del trabajador) de “sustancias psicoactivas, en concreto de derivados del cannabis, hachís o marihuana”, lo cual como ya se le había comunicado verbalmente, es incompatible, por motivos de seguridad, con la labor que desarrolla como Especialista

Helitransportado en las Brigadas Rurales de Emergencia de la Comunidad Valenciana, al ser ésta una actividad de riesgo que implica ser transportado en helicóptero para actuar en las posibles emergencias para las que sea movilizada sus brigada (normalmente un incendio forestal); indicándose en la referida carta que los efectos de estas sustancias, ponen claramente en grave peligro su integridad física y las de sus compañeros de brigada y tripulación de la aeronave.

La sentencia recurrida señala que “toda medida disciplinaria, y más siendo la más grave de las previstas, como es la de despido, debe concretar, especificar y acreditar, los días y los estados en que se encontró al actor bajo la influencia del consumo de sustancias psicoactivas, a fin de determinar no solo la concurrencia de los requisitos legalmente previstos para la imposición de la sanción de despido, sino también a efectos de poder articular la defensa que el trabajador realice frente a las imputaciones que se le formulan, y así, en el presente caso, tal como se ha expuesto, únicamente se acredita que a mediados de julio-05, varios trabajadores, entre ellos el actor, aparecían con distintos estados de humor, euforia, ojos rojos y defectuosa coordinación en el habla, reconociendo el actor, el 11-11-05 que fumaba cannabis hasta que comenzaba su jornada laboral, si bien negó que lo hiciera durante la misma, por lo que no constando acreditado que concretos días el actor haya podido presentarse al trabajo bajo la influencia de las referidas sustancias, o en que días, aparte del referido de mediados de julio, pudo encontrarse al actor en tal estado, la conclusión no puede ser otra que la declaración de improcedencia del despido...”.

Analizando la suficiencia de la carta, por esta Sala del Tribunal Supremo, ha de concluirse que -en el caso, y atendiendo a las particulares circunstancias-, la carta de despido es suficiente; pues no nos encontramos ante unas imputaciones genéricas, sino ante una conducta continuada, que no puede desvincularse de las reuniones mantenidas por la empresa con el trabajador en fechas concretas para tratar la cuestión, que en la propia carta se refieren.

Se aprecia, por cuanto antecede, la infracción del art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuencia de que, sin analizar las restantes infracciones denunciadas, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa F. S.A., y casar y anular la sentencia recurrida, para que por la Sala de Suplicación se dicte nueva sentencia, resolviendo el recurso de suplicación formulado, partiendo de la suficiencia de la carta de despido. Procede la devolución al recurrente de la consignación efectuada y depósito constituido para formular el presente recurso, sin que se impongan las costas del mismo.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don FERNANDO CRESPO CHAMPION, en nombre y representación de la mercantil F., S.A., contra la sentencia dictada el 18 de octubre de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación n.º 2741/2006, interpuesto contra la sentencia de fecha 7 de marzo de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Castellón, en autos núm. 922/2005, seguidos a instancias de D. Juan Miguel, contra la empresa recurrente F. S.A., en reclamación por Despido. Se casa y anula la sentencia recurrida, para que por la Sala de Suplicación se dicte nueva sentencia, resolviendo el recurso de suplicación formulado, partiendo de la suficiencia de la carta de despido. Sin costas y con devolución del depósito constituido para recurrir.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Rosa María Virolés Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.