

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
**Sala Civil**

**TSJC.- 0000109/2016**  
**ORIGEN: 2000079/2015 - 00**  
**NIG: 5300542120150002737**

**SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 30 de juny del 2016.

Reunida la Sala Civil del M.I. Tribunal Superior de Justícia d'Andorra, sota la presidència del M.I. Sr. Joan Manel ABRIL CAMPOY, i els magistrats M.I. Sr. Vincent ANIÈRE i M.I. Sr. Carles CRUZ MORATONES, ha adoptat la resolució següent:

**ANTECEDENTS DE FET**

I.- Per escrit del 10-02-2015, el Sr. H.F.F.C. va presentar demanda laboral contra la societat D., SL, demanant l'anul·lació de sancions disciplinàries i que es condemnés a la demandada a satisfer-li la suma total de 21.845,25.-euros en concepte d'indemnització per acomiadament improcedent, al pagament dels interessos legals corresponents, a declarar i cotitzar prop de la CASS, així com al pagament de totes les costes judicials inclosos els honoraris d'advocat i de procurador.

II.- La representació processal de la societat D., SL, es va oposar a la demanda, sol·licitant la seva total desestimació.

III.- L'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència, de data 21-01-2016, decidint desestimar la demanda i imposar les costes processals a l'agent.

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la representació processal del Sr. H.F.F.C. demanant la seva revocació, dictant-se una nova estimant les seves pretensions inicials, amb imposició de les costes d'ambdues instàncies .

La representació processal de la societat D., SL, demana la confirmació de la Sentència amb imposició de les costes judicials a la part apel·lant.

Ha actuat com a magistrat ponent el M.I. Sr. Vincent ANIÈRE.

## FONAMENTS DE DRET

I.- Ha quedat acreditat a les actuacions que, en virtut d'un contracte de treball del 01-07-2005 objecte de novació en octubre del 2014 per tal de rebaixar el salari horari, el Sr. H.F.F.C. treballava com a oficial de 2a lampista per la societat D., SL.

En data 14-01-2015, la societat va procedir al seu acomiadament disciplinari mitjançant carta exposant que :

*“L'empresa D. es veu amb l'obligació de notificar-li el seu acomiadament per la comissió de tres faltes, una lleu, una greu i una altra molt greu tipificades a l'article 102 punt 9, a l'article 103 punt 5 i a l'article 104 punt 1 de la Llei 35/2008 del 18 de desembre del Codi de relacions laborals, pels fets següents :*

*- Durant el mes de desembre ha faltat de manera injustificada els dies 3, 9 i 31, (24 hores) i 4 hores el dia 17 de desembre i mitja hora el dia 16 del mateix mes de l'any 2014.*

*- S'ha negat a realitzar les guàrdies que havia de fer a l'empresa prevista entre els dies 24,25,26,27,28,29 i 30 de desembre del 2014.*

*- Ha faltat a treballar durant 6,50 hores el dia 5 i 5 hores el dia 7 de gener del 2015,*

*Aquests fets, es troben tipificats com a lleus, greus, com a molt greus, ja que suposen d'una banda un incompliment de les ordres i les instruccions de l'empresa i del personal delegat de la mateixa, i d'altra banda tres o més faltes d'assistència a la feina en un mes.*

*En aquests termes, l'empresa, d'acord amb l'article 105.c de la mateixa norma, ha decidit sancionar-li amb el seu acomiadament disciplinari i prescindir dels seus serveis, fet que condiciona la finalització del seu contracte laboral amb efectes de l'endemà de la recepció de la present notificació...”.*

II.- El greuge general del recurs és que el tribunal ha valorat les proves de manera errònia en relació a la prescripció de les faltes lleus per absència, al caràcter justificat de les absències i a la inexistència de l'obligació de realitzar guàrdies. Argumenta en substància que: 1) quan l'empresari té coneixement d'una absència injustificada, ha de sancionar-ho com a falta lleu en el termini de 10 dies i les tres faltes d'absència dels dies 3, 9 i 31 de desembre havien prescrit al moment de l'acomiadament; 2) l'empresari no pot anar comptabilitzant absències i quan s'acumulin les suficients procedir a l'acomiadament; 3) l'empresa no el va advertir que la seva actitud no era correcta i va actuar amb mala fe sense deixar-li la oportunitat de corregir el seu comportament ; 4) l'absència del dia 31 de desembre va ser autoritzada i s'ha aportat la justificació mèdica amb l'escrit de conclusions ; 5) la sentència no es pronuncia sobre les absències dels dies 16 i 17 de desembre ; 6) no ha quedat acreditat que el Sr. H.F.F.C. tenia l'obligació de fer guàrdies i ell no ha acceptat mai de fer-ne ; 7) l'empresa no respectava les obligacions legals en relació a les guàrdies; 8) la sanció d'acomiadament no correspon als criteris d'intencionalitat, importància i transcendència i finalment i 9) es va sancionar al Sr. H.F.F.C. només perquè va refusar fer una guardià i que l'empresa ha volgut fer un exemple.

Cal precisar que el rol d'aquesta Sala és de determinar si el comiat fou practicat de manera conforme a la Llei.

És important precisar-ho perquè el redactat de la carta en la qual s'invoquen juntament diversos motius de sancions disciplinàries i diverses actuacions, fa indispensable procedir a un estudi detallat de la mateixa abans de pronunciar -nos sobre la legalitat del comiat.

L'empresari ha invocat 3 articles :

. l'article 102.9, que tipifica com a falta lleu, el fet de faltar un dia a la feina sense l'autorització pertinent o sense causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin perjudicis greus en la prestació del servei.

. l'article 103.5, que tipifica com a greu el fet d'incomplir els ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, i com a molt greu el mateix incompliment si és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors.

. l'article 104.1, que qualifica com a molt greu el fet d'incórrer en tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar, en el període d'un mes, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos, o vint durant un any.

Per tant, la fórmula de notificar-li el seu acomiadament "*per la comissió de tres faltes, una lleu, una greu i una alta molt greu...*" no correspon a cap criteri legal.

En efecte, Només una falta molt greu pot fonamentar un comiat.

Una falta lleu res pot tenir a veure amb un comiat, d'una part perquè evidentment no es pot sancionar tal falta per un acomiadament (sinó per un a amonestació escrita), i d'altra part, perquè una falta lleu no es pot prendre en compte quan es tracta de la falta molt greu d'haver comes tres faltes tipificada per l'article 104.11 només es pot tractar de faltes ( de totes maneres en cap moment s'ha invocat aquest article 104.11 i les seves condicions d'aplicació, en particular la reincidència, no es donen).

Quan a l'article 103.5, el fet que la carta anuncia que es reprotxa una falta lleu, **una greu** i una altra molt greu, així com el fet que es refereix en el paràgraf 3 a la formulació "bàsica" d'aquesta falta sense referència a la circumstància agreujant de la reiteració-pèrdua-perjudici notori, han de portar a considerar que s'ha invocat aquest article en la seva concepció de falta greu i no molt greu.

D'aquí s'evidencien dues conseqüències.

Una, les referències als articles 102.9 i 103.5 i són, com a millor, inútils. I no existia cap interès per demanar l'anul·lació de "sancions disciplinàries" doncs no s'ha pronunciat cap altra sanció que la d'acomiadament. Així, resulta inútil analitzar la falta lleu d'absència injustificada dels dies 5 i 7 de gener del 2015 i la falta greu d'incompliment de les ordres en relació a les guàrdies.

Dos, l'única conclusió que es pot legalment extreure d'aquesta carta és que la falta molt greu que fonamenta el comiat és la de l'article 104.1. en base a les 3 absències dels dies 3, 9 i 31 de desembre.

Així les coses, per dir si el comiat va ser justificat (i no improcedent) cal determinar si les absències invocades per l'empresari queden provades i si corresponen a la definició legal.

III.- Quant a l'acomiadament, l'empresa va invocar i sostenir que existeixen absències, els dies 3, 9 i 31 de desembre del 2014 (més 4 hores el dia 17 i ½ hora del 16).

Del punt de vista factual, no es discuteix la realitat de les absències i com bé ho ha motivat el tribunal, aquestes resten acreditades per la consultació de les fulles d'hores i per les pròpies manifestacions del Sr. H.F.F.C.

Del punt de vista jurídic, la posició de l'assalariat és que no se'l podia sancionar perquè cap de les absències va ser sancionada.

Però, no compartim la interpretació que fa la part recurrent de l'article 104.1 del Codi de relacions laborals. Tal interpretació no correspon a la lletra ni a l'esperit de la norma, i li trauria tot sentit.

En efecte, el referit article tipifica com falta molt greu : tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar, en el període d'un mes, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos, o vint durant un any.

De cap manera aquesta disposició obliga l'empresa a advertir l'empleat o sancionar-lo (com a falta lleu) per cada absència abans de poder constatar l'existència de la falta molt greu.

No cal reincidència sinó només constatar la repetició de les absències en els termes legals, és a dir tres en un mes, deu en 6 mesos o vint en un any, i que aquestes no estiguin justificades.

La Llei laboral preveu una graduació: una absència constitueix una falta lleu si a més comporta un perjudici greu, dues absències en un mes constitueixen una falta greu, i tres en un mes una falta molt greu.

No es pot acceptar l'argument que l'empresa hauria de recordar a l'empleat que no té dret de no absentar-se de manera injustificada quan és una obligació consubstancial a la relació laboral el fet d'estar a la disposició de l'empresa, prestant els seus serveis obrant de conformitat amb les instruccions donades per l'empresa, i tot empleat ho ha de saber i respectar.

Quant al caràcter justificat d'aquestes absències, no es pot tampoc compartir el punt de vista del treballador.

No hi ha prou amb advertir l'empresa dels motius de la seva absència, sinó que el treballador ha de justificar les seves declaracions, i li pertoca justificar la realitat del motiu d'absència. S'ha de poder comprovar que la causa de l'absència era real i d'una entitat suficient per impedir al treballador presentar-se al seu lloc de treball. De fet, aquesta obligació queda reconeguda per la llei laboral puix l'article 102.3 del Codi tipifica com a falta lleu el fet de no comunicar a l'empresa amb la màxima celeritat possible el fet o el motiu de l'absència a la feina quan sigui per raons d'incapacitat temporal o una altra

causa justificada, excepte si es prova la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

En el present cas no s'ha aportat aquesta justificació.

Més precisament, pel que fa a l'absència del dia 03-12-2014, apareix (foli 14) que l'empleat va enviar un missatge al Sr. V.D. *"hoy no ire a trabajar que no me encuentro bien del estomago"* i no se li va contestar i la part empresarial sosté que dit missatge ni li consta.

Per l'absència del dia 09-12-2014, no apareix cap missatge però sí que en data 04-12-2014 el Sr. H.F.F.C. havia presentat una sol·licitud per un dia de permís no retribuït, justament per aquest dia 09-12-2014, i que se li va denegar.

Per l'absència del dia 31-12-2014, va enviar un missatge al Sr. V.D. Foli 15 *"hoy si no hay nada muy urgente no voy a trabajar. Me duele un oído y no pude dormir nada..."* i se li contesta *"buen dia, OK"*.

No es pot considerar que el fet de contestar *"buen dia, OK"* es pot equiparar a una autorització, sinó que significa que l'empresa pren nota i confirma que l'empleat l'ha informat de la seva absència i del motiu de la mateixa. Però això no és cap autorització ni dispensa d'aportar una justificació.

Ara bé, cap justificació i en particular cap certificat mèdic s'ha aportat per justificar aquestes tres absències.

És veritat que l'agent ha aportat amb el seu escrit de conclusions un certificat mèdic del 15-01-2015. Però, com bé ho ha indicat el tribunal unipersonal en el Fonament II.- de la seva sentència, aquest document no es podia admetre per extemporani. En tot cas, res pot canviar ni justificar el certificat d'un metge qui va visitar el Sr. H.F.F.C. el 15-01-2015, és a dir l'endemà del comiat i 15 dies després de l'absència, però no va constatar res personalment el dia 31-12-2014.

En aquestes condicions, apareix que el comiat fou practicat de manera conforme a la llei i en base a uns fets que el tribunal ha pogut comprovar sense cometre cap error en la valoració de les proves.

Per tot l'exposat s'ha de confirmar la sentència d'instància.

IV.- En virtut del principi del venciment objectiu, la desestimació del recurs ha de portar a la confirmació de la condemna dels recurrents al pagament de les costes judicials de primera instància. El mateix principi determina la seva condemna a pagar les costes d'aquesta alçada.

Vistos la legislació vigent i els Usos i Costums aplicables al present cas,

La Sala Civil del M.I. Tribunal Superior de Justícia d'Andorra,

## **DECIDEIX**

**DESESTIMAR** el recurs del Sr. H.F.F.C. contra la Sentència de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle de data 21-01-2016 que confirmem íntegrament;

**IMPOSAR** al Sr. H.F.F.C. les costes judicials d'aquesta alçada.

Així per aquesta nostra resolució, de la qual en serà tramés testimoni a l'Hble. President de la Batllia, per al seu coneixement i als efectes escaients, definitivament jutjant, ho pronunciem, manem i signem.