

# **SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 20 de setembre 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 09-04-2013, el Sr. F.J.A.N. va presentar demanda laboral en impugnació d'una sanció disciplinària i en reclamació de quantitats contra la societat C., SL, demanant la seva condemna a satisfer-li :

- la suma neta de 17.419,97.-euros en concepte d'indemnització de l'article 98 del Codi de Relacions Laborals per desistiment justificat,

- les sumes netes de 1.316,46.-euros i 211,75.-euros en concepte de salaris i d'hores extraordinàries, i la de 622,65.-euros en concepte de vacances meritades durant l'exercici 2012 i 2013,

- la suma neta de 1.565,52.-euros en concepte de dies en què se'l va suspendre de sou i feina per raó de la sanció disciplinària pronunciada el 15-02-2013,

- 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 C., SL, es va oposar totalment a la demanda, reclamant la seva total desestimació.

III.- L'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència, de data 10-03-2016, decidint “ **Primer.-** *Estimar parcialment la demanda formulada per la representació processal del Sr. F.J.A.N. contra la societat C., SL, i condemnar consegüentment a aquesta darrera a pagar-li la quantitat total neta de 13.970,38.- euros en concepte d'indemnització de l'article 98 del Codi de Relacions Laborals, i altra suma neta de 128,40.-euros en concepte de vacances guanyades i no remunerades.*

**Segon.-** *Anul·lar la sanció disciplinària imposada per la societat C., SL al Sr. F.J.A.N. per carta de data 15 de febrer del 2013, tot condemnant a la societat C., SL a satisfer el import net de 788,35.-euros en concepte de dies en què el treballador es va veure suspès indegudament de sou i feina.*

**Tercer.-** *Condemnar la societat C., SL a declarar i cotitzar a la Caixa Andorrana de Seguretat Social i a favor del Sr. F.J.A.N. les sumes brutes que han estat objecte de condemna, a saber els imports de 14.783,47, 135,87 i 834,24.- euros.*

**Quart.-** *Fer imposició a la part defenent de la totalitat de les costes judicials ocasionades, inclosos els honoraris d'advocat i de procuradora, a acreditar en període d'execució de sentència.”.*

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la representació processal de la societat C., SL, demanant la seva revocació, dictant-se una nova desestimant la demanda, amb imposició de les costes.

La representació processal del Sr. F.J.A.N. demana la confirmació de la Sentència amb imposició de les costes judicials de segona instància 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, des del 08-10-2007 i en el marc d'un contracte de treball firmat el 15-10-2007, el Sr. F.J.A.N. treballava per la societat C., SL, societat inscrita des del mes de juliol del 2007.

D'aquest document ressort que el Sr. F.J.A.N. va ser contractat per la Sra. A.M.M., presidenta de la societat, en qualitat d'encarregat per dur a terme, entre altres, les tasques de gestió i control, distribució i repartiment de mercaderia, administració i atenció al públic, el tot per un salari net mensual inicial de 1.800.-euros.

En data 07-11-2007, el Sr. F.J.A.N. va comprar a la Sra. A.M.M., 20 de les seves 100 participacions en el capital de la societat C., SL, pel preu de 42.000.-euros. En data 16-10-2008, va tornar a comprar-li 5 participacions més pel preu de 10.654.-euros.

El 03-09-2012, les parts van firmar un document atorgant la reducció del salari del Sr. F.J.A.N. de 2.135.-euros a 1.067,50.-euros, deixant expressament vigents els demés pactes i atorgaments del contracte inicial. L'acció en nul·litat d'aquest document instada pel Sr. F.J.A.N. va fracassar (Sentència del Tribunal Unipersonal del 03-12-2014 en els autos B-0051-3/2013).

Per carta del 19-12-2012, l'empresa va advertir l'empleat però sense pronunciar cap sanció que considerava que pel fet d'haver demostrat una manca d'interès i comés errors en el desenvolupament de les seves tasques, i pel fet d'haver aixecat la veu a la Sra. A.M.M., havia comés les faltes molts greus de l'article 104 del CRL, en el seus apartats 6 (Els maltractaments de

paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o una falta greu de respecte i consideració a l'empresari, a les persones delegades per l'empresa, i també als altres treballadors i al públic en general) i 7 (La disminució voluntària i contínua del rendiment de treball normal o pactat).

Per carta del 20-12-2012, l'empresa el va sancionar amb una suspensió de feina i de sou durant 11 dies per haver comés la falta molt greu de l'article 103.5 CRL (Incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si l'incompliment és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, pot ser qualificada com a falta molt greu).

Per Sentència del 03-12-2014 en els autes B-0051-3/2013, aquesta sanció va ser anul·lada.

Per correu del 21-12-2012, l'empleat va demanar que se li comunicui el seu horari laboral en conseqüència de la rebaixa salarial i horària i per carta del 08-01-2013 va manifestar que els fets reprotxats en els dos correus eren falsos i només destinats a preconstituir proves per pronunciar un acomiadament disciplinari.

Per carta del 15-02-2013, l'empresa el va tornar sancionar amb una suspensió de feina i sou durant un mes per haver comés la falta molt greu de l'article 103.7 CRL (baixa voluntària del rendiment).

"Finalment, la relació es va acabar com a conseqüència del desistiment de treballador segons carta del 08-03-2013 indicant :

*Mitjançant la present i a l'empara del previst a l'article 97 (desistiment justificat de la persona treballadora) 1 b) e) d) i h), del Codi de Relacions Laborals, els hi comunico que rescindeixo unilateralment i sense preavís el contracte de treball que ens uneix amb efectes des de la recepció de la present.*

*Tot i que la meua relació amb la societat C., SL persistirà, doncs en sóc soci des del mes d'octubre de 2007 -poc després d'entrar-hi a treballar com encarregat-, els esdeveniments que han tingut lloc durant els darrers mesos, m'han obligat a prendre aquesta decisió que es justifica plenament en els següents fets:*

a) en quant al supòsit de l'article 97, 1 b) que literalment disposa: "L'exigència de treball diferent de l'estipulat, salvats els supòsits extraordinaris o d'urgència."

Al meu contracte laboral, signat el dia 15 d'octubre de 2007, es va establir que les meves funcions eren (transcripció literal) :

"com encarregat (. . .) essent les seves funcions, a títol enunciatiu i no limitatiu, les següents: gestió i control de personal, distribució i repartiment de mercaderia, administració i atenció al públic"

Si bé durant tots aquests anys aquestes han estat les meves funcions, des del passat mes de gener i, sense el meu consentiment ni opinió, se'm va retirar el telèfon de l'empresa, les claus de l'oficina, tancar l'accés a l'ordinador així a com a qualsevol altre documentació, atribuint-me a partir d'aquell moment (21 de gener de 2013) únicament les funcions de repartidor, quan fins aleshores les mateixes eren molt puntuals en moments de gran activitat de l'empresa.

b) en quant al supòsit de l'article 97, 1 que literalment disposa: "La falta o els retards injustificats i reiterats en el pagament del salari".

Com bé sap, el passat 1 d'octubre de 2012, mitjançant acord de la Junta General Universal i Extraordinària de socis, en la que vaig participar com a tal!, literalment es va acordar:

"A.V. com a Presidenta fa constar als socis que degut a la crisi i per obtenir resultats positius s'ha vist amb l'obligació d'aplicar una reducció salarial i horària a tots els treballadors incloent ella mateixa".

Veient que l'Administradora Única de la societat no m'havia comunicat el meu nou horari laboral, tot i que sí que se m'havia aplicat la corresponent reducció salarial (del 50%), el dia 21 de desembre de 2012 vaig enviar-li un Burofax sol·licitant que m'indiqués quin havia de ser aquest, petició que, a dia d'avui, encara no ha rebut resposta.

Malgrat l'anterior, he continuat treballant tots aquests mesos a raó d'un mínim de 8 hores diàries per la meitat del salari que abans rebia. Essent així, ha

*treballat 4 hores diàries més del que es va acordar: a la Junta General Universal i Extraordinària de socis de data 1 d'octubre del 2012. Com a conseqüència de l'anterior, el meu salari mensual s'hauria d'haver correspost amb les hores efectivament treballades.*

*Per si l'anterior no fos suficient, l'empresa tampoc m'ha fet efectiu l'import corresponent a les hores extraordinàries, concretament: (....)*

*El cert és que durant la meva relació laboral amb C., SL, he realitzat moltes més hores extraordinàries de les que he pogut acreditar, però com que l'empresa mai ha tingut en lloc visible el pla de treball horari, mai ha volgut elaborar un llibre horari ni fa signar mensualment el compte d'hores, vulnerant allò disposat a l'article 63 del Codi de Relacions Laborals, em trobo en la impossibilitat d'acreditar-les.*

*A banda de l'anterior, el passat mes de gener em va satisfer 462,58 euros en concepte de salari corresponent a 13 dies, mentre que d'acord amb allò disposat a l'article 82.2 del Codi de Relacions Laborals, el meu salari hauria d'haver estat de 640, 51 euros. La mateixa irregularitat s'ha reproduït durant el mes de febrer doncs m'ha satisfet un salari de 739,02 euros, quan em correspondrien aproximadament 915 euros.*

*c) en quant al supòsit de l'article 97, 1 d) que literalment disposa: "La manca d'afiliació de la persona treballadora a la Caixa Andorrana de Seguretat Social o el falsejament per part de l'empresa de les declaracions corresponents."*

*L'incompliment d'aquest precepte porta causa en allò disposat al punt b); doncs l'empresa no ha cotitzat ni les hores efectivament treballades, ni el salari corresponent als dies realment treballats ni tampoc les hores extraordinàries realitzades.*

*d) En quant al supòsit de l'article 97.h) que literalment disposa: "En general, qualsevol acte de l'empresa o dels seus representants que de qualsevol manera sigui vexatori per a la persona treballadora, ofengui la seva dignitat com a persona, o suposi una conducta constitutiva d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe".*

*Des del passat mes de setembre, quan em vaig negar a donar el pis de propietat familiar com a garantia hipotecària per a la renovació d'una pòlissa de crèdit de la societat, l'administradora única de C., SL, la Sra. A.M.M., no ha deixat d'assetjar-me, essent la seva conducta vers la meva persona de mobbing laboral.*

*El mobbing laboral es produeix, entre d'altres, quan un treballador rep continues crítiques de la seva feina, malgrat s'hagi esmerçat en la correcta execució, rep amenaces verbals o escrites, és desplaçat del seu lloc habitual de treball, se li atribueixen tasques que es troben per sota de les seves facultats professionals, per desacreditar-lo, etc ....*

*Doncs bé, com a conseqüència de la meva negativa a prestar el pis en garantia, la Sra. A.M.M., administradora única i sòcia majoritària de la mateixa, va deixar de dirigir-me la paraula, tot i ser companys i socis, m'ha amonestat amb suspensió de sou i feina (amonestació que es troba impugnada davant la Batllia), ha celebrat Junttes de la societat de la que jo també soc soci sense convocar-me degudament, em va demanar que li retornés les claus i el mòbil de l'empresa, em va prohibir l'accés a l'ordinador, altres treballadors de categoria professional inferior m'organitzen la feina, actuant com si fossin els meus superiors, instruccions totes elles que han suposat el canvi total del meu treball, doncs si bé vaig ser contractat i vaig desenvolupar la meva feina com a encarregat durant tots aquests anys, des del mes de gener de 2013 únicament faig de repartidor. En definitiva, soc diàriament vexat front la resta de treballadors, malgrat ser soci de l'empresa.*

*Per si tot l'anterior no fos suficient, la Sra. A.M.M. m'encarrega feines que sap que no podré acabar dins la meva jornada laboral, obligant-me a fer hores extraordinàries que mai em remunera.*

*Les últimes actuacions de la Sra. A.M.M. per tal de malmetre la meva moral i vexar-me han estat dues:*

*- d'una banda ha atorgat a la resta de treballadors la possibilitat de triar lliurement les dates de realització de les vacances mentre a mi m'ha notificat per burofax, que hauré de gaudir de les meves vacances del dia 11 d'abril al dia 25 d'abril de 2013, tot i que durant tots aquests anys jo les he gaudit sempre durant el mes de juny, i*

*- d'altra banda, m'ha notificat una nova amonestació d'un mes, començant el dia 25 de febrer i acabant el dia 10 d'abril.*

*D'acord amb l'exposició realitzada i en virtut d'allò disposat al citat article 97 i de l'article 99.1 de la Llei, els hi recordo la seva obligació de procedir a la liquidació dels meus havers laborals, inclosa la indemnització corresponent a l'acomiadament*

*injustificat, contemplada a l'article 98 del codi de relacions laborals durant les properes 24 hores, el que s'ha de reflectir en la corresponent quitança."*

II.- El primer aspecte del recurs és en relació amb la qüestió del caràcter justificat del desistiment tota vegada que, contràriament a la posició del tribunal, la recurrent considera que no ha quedat provat que s'ha exigit del Sr. F.J.A.N. un treball diferent de l'estipulat. Argumenta la part apel·lant en essència que: 1) el fet que el Sr. F.J.A.N. tingui la categoria d'encarregat no impedia que efectués tasques de repartidor però no és cert que només ha efectuat aquesta tasca a partir del mes de gener 2) la situació d'emergència econòmica de l'empresa, coneguda del demandant en la seva qualitat de soci, justificava que es dediques a fer tasques de repartidor ; 3) el Sr. A.S.G. va donar respostes totalment contradictòries i no podia el tribunal considerar que el seu testimoniatge confirmi la posició del demandant ; 4) no és cert que l'empresa li va retirar el telèfon d'empresa i el testimoniatge del Sr. C.A.J. no prova aquest extrem.

Però, aquest aspecte del recurs no es pot estimar ja que considerem que l'afirmació inicial de l'empresari, repetida en aquesta alçada, que l'assalariat no va deixar mai de ser encarregat i que no li va exigir un treball diferent de l'estipulat es troba contradita pel resultat de les actuacions.

Si bé no existeixen en autes proves de que aquest fet correspondria a un tractament vexatori, no gensmenys queda establert de manera clara que a partir d'un cert moment l'empresa va sotmetre l'assalariat a una degradació professional.

Cal recordar que en virtut de l'article 50.3 del Codi de relacions laborals no es pot canviar la classe de treball sense el consentiment exprés de la persona treballadora, excepte en supòsits extraordinaris o d'urgència i és per això que l'article 97.1 del mateix Codi permet a l'assalariat dimitir quan l'empresa li exigeix un treball diferent del previst contractualment.

En el nostre cas, no és negat que el Sr. F.J.A.N. va ser contractat en qualitat d'encarregat. També apareix, com ho recull el seu contracte, que formaven part de les tasques estipulades les de distribució i repartiment de



mercaderies, però és una cosa tenir una tasca assignada entre d'altres i una altra haver de realitzar només aquesta tasca (aquí la de repartidor) sense poder realitzar les altres.

És justament el que apareix que va passar amb el Sr. F.J.A.N., puix com encertadament exposat pel tribunal, es veu que a partir del mes de gener del 2013, l'assalariat no podia fer res més que de repartidor i que tal situació no correspon a una situació excepcional sinó a un canvi de la seva categoria professional.

Això ressurt d'una sèrie d'elements com són :

- en data 06-11-2012, la Sra. A.M.M., administradora única, va anul·lar el poder que el Sr. F.J.A.N. tenia sobre el compte de la societat. Si tal actuació afecta en primer lloc la seva qualitat de soci, és no gensmenys evident que sense tal poder l'empleat ha perdut certa posició en l'empresa i la possibilitat de dur a terme gestions pròpies d'un encarregat.

- a comptar del mes de gener del 2013, el Sr. F.J.A.N. no va disposar més de claus del despatx, ni del magatzem, ni va tenir accés a l'ordinador de l'empresa. Sobre aquest punt, la part empresarial ha afirmat fins aquesta alçada que l'empleat només havia pogut confeccionar el document 14 (recull detallat del treball realitzat per ell a partir del 21-01-2013) amb l'ordinador del despatx, però aquest fet no queda acreditat i al contrari el demandant ha demostrat amb la justificació informàtica de les propietats del document que aquell va ser creat amb un ordinador personal (foli 130), element en contra del qual no s'ha aportat cap prova contrària.

- la responsabilitat de l'organització de les vacances i de les autoritzacions d'absències va passar a ser únicament de la Sra. A.M.M.

- les manifestacions del Sr. A.S.G., treballador de l'empresa, citat com a testimoni per ambdues parts, i de les quals ressurt que amb anterioritat el Sr. F.J.A.N. feia de repartidor només de manera puntual i no majoritària però que a partir del mes de gener del 2013, aquestes tasques van esdevenir la seva principal ocupació quan part de les seves altres tasques van passar al Sr. A.S.G.

No existeix la contradicció entre les diferents manifestacions del Sr. A.S.G. que denuncia la part apel·lant. Si és cert que de manera molt general aquest testimoni va contestar afirmativament a les preguntes a ell fetes tant en el marc de l'interrogatori efectuat a petició de la part agent que en l'efectuat a petició de la part defenent, és veu que les seves manifestacions, valorada en el seu conjunt, resten coherents i finalment avalen la versió del Sr. F.J.A.N.

En efecte, el que ressurt de l'interrogatori de la part empresarial és que considera el Sr. F.J.A.N. com el seu superior i que mai ha ordenat a aquest com havia de fer la seva feina. Però també, en ressurt que ha precisat que si el Sr. F.J.A.N. tenia lliure accés a l'ordinador, això és només fins al mes de gener del 2013. A més, a la pregunta essencial de dir com és cert que el Sr. F.J.A.N. sempre ha ocupat una major part del seu temps laboral fent de repartidor, va contestar que és parcialment cert *“afegint que el Sr. F.J.A.N. efectuava tasques de repartidor tan sols en els mesos d'estiu i d'hivern, i en cas d'urgència que no hi hagués cap repartidor disponible i s'hagués de lliurar la mercaderia.”*

D'altra banda, el que ressurt de l'interrogatori de la part agent, és que fins al mes de desembre del 2012 les tasques del Sr. A.S.G. eren les de repartiment però que a partir del mes de gener del 2013 va començar a encarregar-se de la gestió de les comandes (rebut el telèfon de l'empresa que tenia fins ara el Sr. F.J.A.N.), del magatzem, del tracte amb els clients i va tenir accés a l'ordinador de l'empresa. Va confirmar que és ell qui feia les tasques fins ara realitzades pel Sr. F.J.A.N. puix aquest darrer sempre realitzava tasques de repartiment de mercaderia.

- la Sra. A.M.M. li va retirar el telèfon mòbil d'empresa destinat a rebre les comandes dels clients.

Això ressurt tant de les manifestacions del Sr. A.S.G. com de les del Sr. C.A.J.

Al respecte d'aquell darrer, va explicar que per efectuar les comandes de l'establiment “la Borda Pairal” trucava al Sr. F.J.A.N. al referit telèfon però que des del principi de gener del 2013 és el Sr. A.S.G. que contestava. Es

tracta d'un fet objectiu aportat per un client i no es pot considerar que aquesta situació només correspondria al període durant el qual el Sr. F.J.A.N. es va trobar suspès de feina sinó que entenem que la situació es va perllongar del 23 de gener fins al desistiment.

A més, aquestes declaracions són confirmades pel Sr. A.S.G. qui va explicar que a partir del mes de gener gestionava les comandes.

Quant a la invocada difícil situació econòmica de l'empresa no pot justificar una modificació organitzada de la categoria professional del treballador que va més enllà del fet d'exigir de l'empleat durant un cert temps realitzar més tasques de repartidor (vg. en aquest sentit TSJSC 103-15 del 21-07-2015).

Per tant és de manera ajustada a dret que el tribunal unipersonal va jutjar que el desistiment era justificat a la llum de l'article 97.1 b).

III.- El segon greuge del recurs recau sobre la qüestió de les vacances no gaudides ja que considera que donat que l'article 70 del Codi de relacions laborals disposa que les vacances s'han de realitzar dins de l'any natural, el Sr. F.J.A.N. ha perdut el seu dret al respecte perquè no ha acreditat el motiu excepcional que li hauria impedit realitzar-les dins del termini legal.

Es tracta d'un nou argument aixecat per primera vegada en aquesta alçada ja que durant la instància la part defenent només va indicar en el seu escrit de conclusions que se li havien degudament liquidat les vacances.

Per tant, tal argument no ha de ser examinat en segona instància. Tanmateix, per aportar una resposta completa volem precisar que l'article 70.4 del Codi de relacions laborals relatiu a la determinació del període de les vacances anuals remunerades a les que té dret el treballador disposa que les vacances s'han de realitzar dins de l'any natural o, excepcionalment, durant el primer trimestre de l'any següent.

No s'ha de perdre de vista que el dret de gaudir de les vacances anuals pagades correspon, en virtut de l'article 29 de la Carta Magna, a un dret constitucional (vg. TSJSC 364-11). Aquesta disposició del Codi de relacions laborals constitueix per tant a la vegada una obligació per les parts i

una protecció pel treballador a qui no es pot imposar una dilatació massa important del període on pot gaudir de les seves vacances, essent recordat que a manca de conveni o acord, correspon a l'empresa fixar el període anual de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa.

Per tant, la privació de la possibilitat de gaudir d'aquest dret a de correspondre a una situació excepcional i no imputable a l'empresa.

En el nostre cas, on l'empleat no ha pogut gaudir de totes les seves vacances durant l'any 2012, sense que aquest fet li fos exclusivament imputable, després d'un període de suspensió de feina de 11 dies en desembre del 2012 seguit d'un altre d'un mes, en base a unes sancions anul·lades judicialment, i on la relació es va acabar per raó del seu desistiment justificat tot just finalitzat el primer trimestre de l'any 2013, no existeix cap motiu legítim per negar-li el dret a obtenir la remuneració de les vacances generades.

IV.- El tercer greuge rau en l'anul·lació de la sanció disciplinària del 15-02-2013 ja que la part empresarial considera que era ajustada a dret perquè s'havia de prendre en compte que el treballador va cometre 3 greus descurrences en el període de 2 setmanes en la realització de les seves tasques habituals i que havien existit incidències al mes de desembre del 2012.

Com s'ha dit anteriorment, per carta del 15-02-2013, l'empresa va sancionar l'empleat amb una suspensió de feina i sou durant un mes per haver comès la falta molt greu de l'article 103.7 CRL segons carta indicant :

*"(...) Fem referència a les nostres anteriors lletres de dates 19 i 20 de desembre del 2012 en les que es mencionava, entre altres, a la seva manca d'interès en el desenvolupament del treball i en la negativa a complimentar les ordres rebudes per la representant de l'empresa provocant un greu perjudici a C. i altres treballadors. No obstant, aquells advertiments i les sancions a què van donar lloc, hem tornat a constatar la disminució voluntària i continua del seu rendiment de treball i per tant considerem que vostè ha comès novament una falta molt greu prevista en l'apartat 7 de l'article 104 del Codi de Relacions Laborals.*

*El dia 23 del propassat mes de gener va subministrar al Restaurant H.*

*sengles productes (pa de pagès i tarta sacher), els quals vostè va deixar a la porta de l'establiment malgrat en l'albarà d'entrega hi figurava la menció "entregat". Amb la dita conducta, vostè va trencar l'anomenada "cadena de fred"; fet impensable en un professional com vostè de més de 5 anys d'experiència en el sector i va suposar la queixa del client manifestant de no tornar a comprar-nos més productes i reclamant l'abonament pertinent dels productes afectats.*

*El dia 4 dels corrents es va confeccionar correctament l'albarà del nostre client S. puix va indicar el subministrament de sis (6) productes de PLANCHA PRECORT de "tiramissú", "selva negra", "san marcos" i "limon" però vostè només en va carregar i subministrar quatre (4). Fet que va suposar la corresponent queixa del client per la facturació incorrecta dels productes i per haver-li de subministrar uns dies després els productes requerits.*

*Finalment el dia 8 dels corrents va anar a recollir a l'empresa P. per compte de C. productes alimentaris acceptant el lliurament del corresponent albarà a nom de G. en lloc de C.*

*Aquests fets unit a què vostè ja fou sancionat per carta de data 20 de desembre del 2012 per la comissió d'una falta molt greu, han suposat que l'empresa hagi decidit sancionar-lo disciplinàriament amb la suspensió de feina i sou durant un mes en virtut del previst a l'apartat c de l'article 105 del Codi de Relacions Laborals suara referenciat, a comptar del proper dilluns dia 25 dels corrents i fins el proper 10 d'abril ambdós inclosos."*

Considerem que aquesta sanció s'havia d'anul·lar no solament en base a les consideracions detallades pel tribunal segons les quals els fets no tenien la importància, transcendència o la intencionalitat suficient per a ser qualificats com a falta molt greu, sinó també en consideració de la nostra jurisprudència relativa a la falta de l'article 104.7 CRL.

Al respecte del primer punt, n'hi ha res a afegir a l'encertada i detallada anàlisi dels fets reprotxats realitzada pel tribunal en el CONSIDERANT V.- i en contra de la qual no s'aporta cap argument revocatori convincent.

No obstant, cal indicar que la consideració de la part apel·lant en introducció del punt setè del seu escrit de greuges segons la qual "*Pel que fa als CONSIDERANTS III i V, les vacances reconegudes i l' anul·lació de la*

*sanció disciplinària imposada també són impugnades per aquesta part en els termes exposats en els nostres anteriors escrits de la instància que, per evitar repeticions innecessàries, donem per íntegrament reproduïts, no constitueix un motiu vàlid d'impugnació en contra de la resolució apel·lada i no mereix cap resposta específica ja que l'instància va aportar una resposta completa i motivada als arguments i pretensions de les parts.*

En quant a les incidències anteriors, no es pot tenir en compte la sanció del 20-12-2012 doncs va ser anul·lada ni els fets de la carta del 19-12-2012 que no van donar lloc a cap sanció i que no corresponen a la definició de la falta de l'article 104.7 CRL.

*“Pel que fa al segon punt, malgrat el tribunal no ho hagi esmentat, cal recordar que la falta de l'article 104.7, com ho hem pogut precisar en varies sentències recents, requereix establir que l'assalariat va disminuir voluntàriament i contínuament el seu rendiment habitual és a dir una actuació expressa i una certa prolongació en el temps. No solament cal establir el baix rendiment sinó que aquest baix rendiment correspon a una voluntat de l'assalariat de no satisfer el rendiment exigible, i a més, pel que fa a la condició de reducció del rendiment, que es disposi d'un terme de comparació que serveixi de referència i que permeti considerar l'existència d'un canvi d'actuació per part del treballador.*

*En el present cas, on l'empresa qualifica l'actuació del treballador de greus descurrences (les quals poden correspondre a una altre qualificació com per exemple la de l'article 102.1 de CRL) no correspon a la definició legal i no es veu en que els fets detallats en la carta (no verificar correctament un albarà, subministrar 4 productes enlloc de 6 i deixar dos productes congelats a la porta d'un client absent) corresponen a una baixa voluntària del rendiment.”*

V.- La representació processal de l'empresa fa valer com a últim punt del seu recurs que cal tenir en compte i compensar fins a la suma concurrent l'import de 499,59 .-euros que, en concepte de quitança, la seva mandant va consignar a favor del Sr. F.J.A.N. segons consta en el foli 120 de les

actuacions.

Però, ressurts dels càlculs del primer jutjador que ja ha integrat dit pagament i que els imports fixats en la sentència concerneixen conceptes que la referida quitança no va prendre en compte.

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

VI.- En virtut del principi del venciment objectiu, la desestimació del recurs ha de portar a la condemna de la recurrent al pagament de les costes judicials 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 de la societat C., SL, contra la Sentència de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle de data 10-03-2016 que confirmen íntegrament;

**IMPOSAR** a la societat C., SL, 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.