
[2011-1-PI](#)

CAUSA 2011-1-PI

Sentència del Tribunal Constitucional del 4-6-2012 relativa a l'acció incidental 2011-1-PI

Número de registre 663-2011. Acció incidental d'inconstitucionalitat

Sentència del 4 de juny del 2012

BOPA núm. 27, del 13 de juny del 2012

En nom del Poble Andorrà,

El Tribunal Constitucional,

Atesa l'acció incidental d'inconstitucionalitat interposada per la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia, el 14 de desembre del 2011, que planteja davant el Tribunal Constitucional la qüestió de si l'article 104.11 del Codi de relacions laborals estableix una doble pena per exigir que la tercera falta greu, i que origina l'acomiadament del treballador, sigui igualment sancionada, cosa que vulneraria el principi constitucional de tolerància o de proporcionalitat, reconegut a l'article 1.2 de la Constitució, el principi de seguretat jurídica, reconegut a l'article 3.2 de la Constitució, però, sobretot el dret internacional públic vigent al Principat, concretament, l'article 4.1 del Protocol núm. 7 del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'article 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics;

Vista la Constitució, i especialment l'article 100;

Vista la Llei qualificada del Tribunal Constitucional, i especialment el títol IV, capítol segon, secció segona;

Vist el Codi de relacions laborals, i especialment els articles 102, 103, 104 i 105;

Vist l'aute del Tribunal Constitucional del 3 de febrer del 2011, que va decidir admetre a tràmit l'acció incidental d'inconstitucionalitat presentada per la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia;

Mitjançant providència de la mateixa data, el magistrat ponent va trametre una còpia de l'escrit de la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia al síndic general i al Ministeri Fiscal, així com, respectivament, a les parts comparegudes en els procediments judicials a quo perquè poguessin personar-se com a coadjuvants en el procés incidental d'inconstitucionalitat 2011-1-PI i va obrir un termini de quinze dies naturals per tal que presentessin les seves contestacions;

Vist l'escrit de contestació presentat, el 22 de febrer del 2012, pel Ministeri Fiscal;

Vist l'escrit de contestació presentat, el 23 de febrer del 2012, per la representació processal de la societat GEMCONS, SLU;

Vist l'escrit de contestació presentat, el 27 de febrer del 2012, pel síndic general;

Vistes les conclusions formulades, dintre de termini, per les representacions processals dels coadjuvants, pel síndic general, per la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia i pel Ministeri Fiscal;

Escollat el magistrat ponent, Sr. Pierre Subra de Bieusses;

Antecedents

Primer

El Sr. Manel Quiros Martínez va presentar davant la Batllia una demanda laboral contra la societat Grues Excavadores i Maquinària de Construcció Sublim, SL (GEMCONS, SL) en què demanava l'anul·lació de les sancions que li havien estat imposades per aquesta empresa, així com la seva condemna al pagament de les costes judicials causades.

Posteriorment, va formular una altra demanda en què impugnava la sanció imposada corresponent a l'acomiadament, notificat el 23 de novembre del 2009, i reclamava la quantitat de 13.372,22 euros, amb els interessos legals corresponents, en concepte d'acomiadament injustificat.

Segon

El 9 de juny del 2011, la Secció Civil del Tribunal Unipersonal de la Batllia va estimar substancialment aquestes demandes, va anul·lar 6 sancions disciplinàries de les 7 que eren reprotxades al demandant i va condemnar la societat defenent a pagar 13.372,22 euros, més els interessos legals escaients a comptar del 5 de febrer del 2010, més altres 123,44 euros corresponent al salari de dos dies de feina suspès, més les costes judicials.

Mitjançant aquesta sentència, el batlle va considerar que l'article 104.11 del Codi de relacions laborals que exigeix la comissió de tres faltes greus sancionades per convertir-les en una falta molt greu en cas de reincidència és contrari al principi constitucional de tolerància o de proporcionalitat, reconegut a l'article 1.2 de la Constitució, al principi de seguretat jurídica, reconegut a l'article 3.2 de la Constitució, però sobretot al dret internacional públic vigent al Principat, concretament, a l'article 4.1 del Protocol núm. 7 del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i a l'article 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics.

Tercer

La societat GEMCONS, SL va presentar un recurs d'apel·lació davant la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia.

Quart

El 29 de novembre del 2011, la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia va dictar un aute mitjançant el qual acordava interposar una acció d'inconstitucionalitat en relació amb l'article 104.11 del Codi de relacions laborals.

Aquest escrit va ser registrat al Tribunal Constitucional el 14 de desembre del 2011 i la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia hi manifestava que, tot i no tan categòricament com ho fa la sentència del batlle, té dubtes raonables i fonamentats sobre la constitucionalitat d'aquest article, el qual estableix una doble pena pel fet que exigeix que la tercera falta greu, originant l'acomiadament del treballador, ha de ser igualment sancionada. El caràcter imprescindible d'aquest article per resoldre la causa a quo és evident, ja que l'acomiadament del demandant es fonamenta en la seva comissió de tres faltes greus sancionades, que es converteixen en una falta molt greu autoritzant l'acomiadament, tal com ho preveu l'article esmentat.

Si aquesta disposició fos declarada inconstitucional, l'acomiadament en litigi seria improcedent i, en qualsevol cas, s'hauria d'estimar la demanda del treballador en reclamació de la indemnització prevista en cas d'acomiadament il·legal.

Cinquè

El 3 de febrer del 2012, el Tribunal Constitucional va admetre a tràmit l'acció incidental d'inconstitucionalitat 2011-1-PI i va trametre la causa d'acord amb allò que disposa la Llei qualificada del Tribunal Constitucional, per tal que en un termini de quinze dies naturals el síndic general, el Ministeri Fiscal i les parts presents en els processos judicials a quo poguessin presentar les seves contestacions.

Sisè

El 22 de febrer del 2012, el Ministeri Fiscal va presentar un escrit en què manifesta que si bé és cert que el procediment disciplinari laboral no gaudeix de les mateixes garanties que els procediments penals o administratius sancionadors, ja que la seva naturalesa no correspon a donar compliment del ius punendi de l'Estat, no és menys cert que aquest posicionament sembla actualment superat per a la majoria de l'opinió comuna dels juristes. Efectivament, cita la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans que destaca que la severitat de la sanció imposada al treballador pot conferir una coloració penal que comporta necessàriament la revisió d'aquells principis informadors del dret penal i del dret administratiu sancionador en les seves regulacions (veg. sentència del 8 de juny de 1976, Engel i altres c/ Països Baixos i sentència del 24 de febrer de 1994, Bendenoun c/ França).

En aquest sentit, s'ha de considerar el principi de non bis in idem com a implícitament inclòs i com íntimament vinculat als principis de legalitat i de tipicitat de les infraccions. Per tant, sancionar doblement per una mateixa infracció a un mateix subjecte contravindria el principi de proporcionalitat entre la infracció i la sanció.

Pel que fa al cas de l'article 104.11 del Codi de relacions laborals que requereix imperativament la sanció disciplinària anterior del treballador per infraccions greus per tal de considerar la comissió d'una falta molt greu en base a la concurrència d'aquelles infraccions ja sancionades, sembla produir-se un trencament del principi de proporcionalitat i del principi de non bis in idem, ja que les infraccions greus sancionades no esgoten la seva reacció punitiva i no impedeixen una nova sanció pels mateixos fets, amb identitat d'objecte i de subjecte.

Per consegüent, el Ministeri Fiscal demana l'estimació d'aquesta acció incidental d'inconstitucionalitat per tal com l'article 104.11 del Codi de relacions laborals vulneraria els preceptes constitucionals esmentats.

Setè

El 23 de febrer del 2012, la representació processal de la societat Grues, Excavadores i Maquinària de Construcció Sublim, SLU (GEMCONS, SLU) va presentar un escrit de contestació a l'acció incidental mitjançant el qual considerava que l'article 104.11 del Codi de relacions laborals no és contrari a la Constitució, ja que no vulnera cap dels principis al·legats pel batlle de tolerància, de proporcionalitat i de seguretat jurídica, com tampoc vulnera el dret a ser sotmès a un doble procés punitiu.

Pel que fa al respecte del principi de tolerància, aquesta part no distingeix en el redactat de l'article esmentat cap disposició que sigui susceptible de vulnerar aquest principi. Ans al contrari, cita diversos altres articles d'aquest Codi en què es protegeix de manera expressa aquest principi de tolerància (veg. articles 4, 97.4, 98.5 i 159.3).

Pel que fa al respecte del principi de proporcionalitat, que segons el parer d'aquesta part, no està contingut de manera expressa en la Constitució, tot i que podria estar inclòs en el principi de justícia, aquesta part afirma que precisament el legislador ha tingut molta cura de regular aquest principi respecte de la facultat atorgada a l'empresari de sancionar el treballador per les faltes que pugui cometre en l'àmbit dels articles 101 i 105 del Codi esmentat.

Pel que fa al principi de seguretat jurídica, aquesta part tampoc entén en quin sentit l'article 104.11 podria vulnerar aquest principi, ja que el seu contingut és clar i no deixa cap marge d'interpretació susceptible de perjudicar cap de les parts. Afegeix, que en la seva sentència el batlle no precisa, ni motiva els motius d'aquesta suposada vulneració.

Pel que fa a la vulneració del dret a no ser sotmès a un doble procés punitiu, manifesta que les disposicions contingudes en els articles 4.1 del Protocol núm. 7 del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'article 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics, només són d'aplicació en matèria penal.

Precisa que la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans citada pel batlle fa referència a casos en què les sancions eren militars o fiscals i que no poden ser assimilades a les sancions laborals, que un empresari pot imposar a un treballador en cas d'una falta.

Tot i considerar que aquestes disposicions fossin aplicables, l'article 104.11, segons el parer d'aquest part, no imposa cap doble pena, ja que el fet sancionat no és aquell que va constituir la darrera falta greu sancionada, sinó que és la reincidència del treballador en cometre varies faltes greus en un període de temps determinat. El fet de sancionar una reincidència no ha d'implicar una doble sanció. Convé recordar que en matèria penal la reincidència està prevista i té efectes jurídics sense que es consideri que s'ha imposat una sanció doblement.

Seguidament, comenta la raó de ser del contingut de l'article 104.11, des del punt de vista laboral i els motius pels quals el legislador va considerar que no podia deixar l'empresari desemparat en benefici d'aquells assalariats que cometen faltes greus de manera reincident.

Per acabar, demana que el Tribunal Constitucional dicti una resolució en què declari que l'article 104.11 del Codi de relacions laborals no contradiu cap de les disposicions i/o principis continguts en la Constitució.

Vuitè

El 27 de febrer del 2012, el síndic general va presentar la seva contestació a l'acció incidental 2011-1-PI mitjançant la qual s'hi oposa i declara que el principi de seguretat jurídica que emana de l'article 3.2 de la Constitució, consisteix bàsicament en la predictibilitat de la norma i de les conseqüències jurídiques d'una activitat o d'una actuació, és a dir, certesa sobre l'ordenament jurídic aplicable i sobre els interessos jurídicament tutelats. L'article impugnat és totalment

predictible i, per tant, no atempta de cap manera en les disposicions de l'article 3.2 de la Constitució.

Pel que fa al principi de proporcionalitat o tolerància establert a l'article 1.2 de la Constitució, s'exigeix un conjunt de condicions de raonabilitat: idoneïtat (si la mesura és susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat); necessitat (en el sentit que no existeix cap altra mesura per a la consecució del propòsit amb igual eficàcia); i de proporcionalitat en el sentit estricte (si la mesura és equilibrada per derivar-se de més beneficis o avantatges per a l'interès general que perjudicis sobre aquells béns o valors en conflicte).

En aquest supòsit, l'article impugnat pretén regular l'acomiadament per causes disciplinàries, concretament sancionar la reiteració, dins un espai limitat de temps. És raonable que en un primer moment l'empresari pugui aturar els menysteniments de la normativa i, posteriorment, en cas de desobediència i reiteració pugui acomiadar el treballador.

Pel que fa a l'article 4.1 del Protocol núm. 7 del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals, aquest es refereix a delictes i a procediments penals i no a sancions laborals. El mateix succeeix amb l'article 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics.

En definitiva, manifesta que l'article 104.11 del Codi de relacions laborals no es refereix a un sistema de doble sanció, sinó que estableix una gradació de sancions i per un cúmul de les mateixes, en un lapse de temps relativament curt. El legislador va considerar que tres sancions servissin a mode d'avís perquè, el treballador persistint en una determinada conducta impropcedent, pogués ser acomiadat.

Per acabar, demana al Tribunal Constitucional que declari l'adequació a la Constitució de l'article 104.11 del Codi de relacions laborals.

Novè

El 21 de març del 2012, la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia va presentar un escrit en què declara que per evitar la dificultat que podria suposar ajuntar un acomiadament amb una sanció disciplinària, ja pronunciada, proposa una redacció alternativa:

“Són faltes molt greus:

(...)

La comissió d'una falta greu, quan el treballador ja va ésser anteriorment, dintre d'un període de 6 mesos, sancionat per almenys 2 faltes greus.

Així, si el treballador comet 3 faltes greus, l'empresari tindrà la possibilitat, després de la comissió de la tercer falta, o de sancionar disciplinàriament el treballador, o d'acomiar-lo, sense que hi hagi risc d'una doble pena.”

Desè

Totes les parts, salvat la representació processal del Sr. Manel Quiros Martínez, van presentar, dintre de termini, els seus escrits de conclusions en què reproduïxen els arguments i les pretensions continguts en els seus escrits anteriors.

Fonaments jurídics

Primer

En l'aute que planteja l'acció incidental sobre la constitucionalitat de l'article 104.11 del Codi de relacions laborals, el Tribunal Superior de Justícia precisa que “En cas d'autes, sense ésser tant categòric sobre la incompatibilitat del article 104.11 del Codi de les Relacions Laborals amb els principis constitucionals, que el Tribunal Unipersonal de Batlles, aquesta Sala civil comparteix la majoria dels arguments desenvolupats pel primer jutge, i reconeix que l'article esmentat estableix una doble pena per exigir que la tercera falta greu, originant l'acomiadament del treballador, sigui igualment sancionada.”

L'objecte d'aquest procés està delimitat per la qüestió plantejada pel Tribunal Superior de Justícia.

El batlle va concloure a la inconstitucionalitat del contingut de la disposició que, segons el seu parer, establia una doble pena i va considerar que el precepte en qüestió era sobretot contrari “al dret internacional públic vigent al Principat (article 4.1 del Protocol núm. 7 de la Convenció per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i article 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics) que consagra el **dret –reconegut constitucionalment (article 3.3)–**

a no ser sotmès a un doble procés punitiu.”

A primera vista aquesta referència a les disposicions del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i del Pacte internacional esmentat podria no estar fonamentada. Efectivament, com que es tracta en aquesta causa d'una sanció establerta en el Codi de relacions laborals, lògicament, no hauria d'estar afectada per les disposicions que només consagren en matèria penal el dret a no ser jutjat o sancionat dues vegades per un mateix delictes.

Tanmateix, aquesta primera impressió s'ha de relativitzar, si tenim en compte, com ja ho va fer el Tribunal Unipersonal de la Batllia, la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans que interpreta de manera extensiva l'exigència del caràcter penal de la sanció.

Efectivament, segons el Tribunal d'Estrasburg, la jurisprudència del qual s'esmenta en la sentència del 9 de juny del 2011 (concretament TEDH del 24 de febrer de 1994, Bendenoun c/ França), tant les sancions disciplinàries (TEDH del 8 de juny de 1975, Engel i altres c/ Països Baixos) com les sancions administratives (TEDH del 23 de setembre de 1998, Maligec c/ França) o les penalitzacions fiscals i financeres (TEDH cas Bendenoun c/ França ja esmentat; sentència del 12 de juliol del 2001, Ferrazini c/ Itàlia), tot i no ser-ho per elles mateixes, són assimilables a sancions penals a causa de la seva gravetat i del seu caràcter punitiu que els hi atorga una “coloració penal.”

Certament, aquesta jurisprudència no sembla haver tingut l'ocasió d'aplicar-se a casos similars al supòsit d'autes, és a dir, a sancions disciplinàries en l'àmbit del dret laboral, però, de manera lògica, es pot considerar que aquest cas no és sensiblement diferent d'aquells que fins ara han alimentat la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans esmentada, i que no és irraonable admetre que tant com una sanció disciplinària, administrativa o fiscal, la sanció laboral de la qual es tracta en aquesta causa té igualment una “coloració” penal susceptible d'implicar el principi de non bis in idem tal com l'enuncien els articles 4.1 del Protocol núm. 7 i 14.7 del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics, en matèria de sancions penals.

No obstant això, ens podem preguntar si, en aquestes condicions, la constitucionalitat de l'article 104.11 del Codi de relacions laborals ha d'apreciar-se en relació amb les disposicions esmentades del Conveni i del Pacte internacional esmentats.

L'escrit de conclusions del Consell General, del 29 de març del 2012, contraposa que “els tractats internacionals, inclosos també els relatius als drets humans i a les llibertats fonamentals no poden erigir-se en paràmetre de constitucionalitat de la llei andorrana.”

Aquesta tesi, fonamentada en uns motius que el Consell General exposa clarament, no pot ser contradita. És cert que els tractats internacionals que s'invoquen en aquesta causa no pertanyen a la categoria de les "normes integrants del bloc de constitucionalitat."

Dit això, convé considerar que el Tribunal Constitucional també acredita aquesta anàlisi quan declara que "els tractats i acords internacionals, malgrat ser reconeguts per la Constitució i integrats en l'ordenament jurídic intern (art. 3.4), no són normes constitucionals" (sentència del 12 de maig del 2000, recaiguda en la causa 2000-3-RE), aquest Tribunal precisa igualment (mateixa sentència) que aquests tractats i acords internacionals poden tanmateix "utilitzar-se com a elements d'interpretació."

Així doncs, pel que fa a aquesta causa, ens hem de demanar si podem interpretar el principi de non bis in idem, suposadament infringit per l'article 104.11 esmentat, en relació amb les disposicions del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i del Pacte internacional referit, interpretades d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans en el sentit d'una aplicabilitat àmplia anant enllà de l'àmbit penal estrictament entès.

Per tal que això fos així, caldria que el principi de non bis in idem tingués en dret andorrà un valor constitucional.

D'aquesta manera ho va estimar el Tribunal Unipersonal de la Batllia que, mitjançant la seva sentència del 9 de juny del 2011, va considerar que "**el dret (...) a no ser sotmès a un doble procés punitiu**" estaria "**reconegut constitucionalment**" en l'article 3.3 de la Constitució.

Aquesta anàlisi s'entén amb dificultat.

L'article 3.3 de la Constitució al qual fa referència el batlle disposa que "Andorra incorpora al seu ordenament els principis de dret internacional públic universalment reconeguts."

A partir d'aquí, a menys d'admetre que (cosa que, és ben sabuda, seria un error) aquest article tingui per objecte i efecte integrar les disposicions del Conveni per a la salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals i del Pacte internacional relatiu als drets civils i polítics en l'ordenament constitucional andorrà, res permet veure en ell un reconeixement constitucional del dret a no ser sotmès a un doble procés punitiu.

D'això no se'n pot concloure l'absència del reconeixement constitucional del principi de non bis in idem.

Efectivament, si bé el raonament del Tribunal Unipersonal de la Batllia no és convincent, per contra s'ha de tenir en compte que, d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Constitucional (causa 2007-3 i 6-RE) "la prescripció del non bis in idem en l'àmbit penal es pot considerar inclosa en el dret a la legalitat penal de l'article 9.4 de la Constitució."

Per consegüent, ja que té un valor constitucional, aquesta prescripció del non bis in idem en l'àmbit penal podria, si s'escaigués, fer l'objecte d'una interpretació inspirada en la jurisprudència del Tribunal Europeu dels Drets Humans en relació amb l'article 4.1 del Protocol núm. 7 esmentat. Interpretació que ens duria a admetre que com en les causes jutjades sobre les sancions disciplinàries, administratives o fiscals, la sanció per una falta laboral pugui, igualment, presentar una coloració penal suposant l'aplicació del principi de la prohibició del non bis in idem. Més precisament, no seria irraonable atribuir, vist el seu caràcter punitiu i la seva gravetat, aquesta coloració penal a la sanció, en aquest cas un acomiadament.

Segon

Dit això, una vegada admesa la seva coloració penal, per tal que aquest acomiadament pugui considerar-se com pronunciat en vulneració del principi constitucional de prohibició del non bis in idem, caldria que hagués sancionat un comportament indegut que ja hauria estat sancionat per una primera pena.

Ara bé, quin és el supòsit exacte en aquesta causa?

Com ja s'ha dit, l'article 104.11 del Codi de relacions laborals que ha estat aplicat i la constitucionalitat del qual el Tribunal Superior de Justícia planteja al Tribunal Constitucional, qualifica de falta molt greu "La comissió de tres faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, sempre que es cometin dintre d'un període de sis mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat."

Si el considerem en si mateix, és difícil discernir en quin punt aquest text podria suscitar una discussió sobre la seva constitucionalitat i concretament sobre el punt de vista del principi de non bis in idem, ja que si bé estableix la comissió de tres faltes, no preveu pas que aquestes puguin ser doblement sancionades.

En aquest sentit, la determinació d'una inconstitucionalitat eventual ha de ser doncs el resultat d'un examen més ampli considerant l'article 104.11, no en si mateix, sinó situat en el context global del títol III del Codi relatiu al règim disciplinari dels treballadors. Altrament dit, d'un examen que prengui concretament en consideració la relació entre aquest article 104.11 que es limita a donar un exemple, entre dotze, de faltes molt greus i l'article 105 c), que determina les sancions susceptibles de ser aplicades en aquest tipus de falta i la posada en pràctica de les quals seria susceptible de ser contrària a la prohibició del principi de non bis in idem.

El dubte raonable manifestat per la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia no rau únicament en l'article 104.11, sinó en la posada en pràctica combinada d'aquest article i de l'article 105 c), ja que seria l'acomiadament establert en aquest darrer que pel fet d'afegir-se a una sanció disciplinària ja pronunciada en aplicació de l'article 104.11 constituiria una "doble pena vulnerant els principis garantits per la Constitució."

Aquesta va ser la conclusió del batlle que la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia va declarar posteriorment que compartia.

Des del seu punt de vista, una vegada sancionada la tercera falta greu comesa en un període de sis mesos, l'acomiadament pronunciat d'acord amb l'article 105 c), sancionaria novament aquesta tercera falta greu.

L'examen dels textos en qüestió no ens du a adherir-nos a aquest raonament.

Per si sol l'article 104.11 no és certament portador d'un risc de doble pena, ja que apunta simplement al supòsit en el qual en cas de comissió de tres faltes greus comeses en un lapse de temps de sis mesos, l'autor hauria estat sancionat, no dues vegades, sinó una única vegada per cada una d'elles.

A partir d'aquí, sempre d'acord amb l'article 104.11, el comportament reincident que planteja en l'àmbit de les faltes greus té per efecte generar una falta d'una altra naturalesa, és a dir, una falta molt greu, a condició que cada una de les faltes greus comeses de manera successiva en el termini de sis mesos hagi fet l'objecte d'una sanció, les modalitats de la qual estan establertes a l'article 105 b), és a dir, "suspensió de feina i sou fins a deu dies."

En aquestes condicions, no ens trobem en presència, com sembla opinar la Sala Civil, de tres faltes greus en què la tercera seria primerament sancionada (en aquesta qualitat de falta greu) per una

pena d'un dia de suspensió de feina i sou i una segona vegada per un acomiadament disciplinari. De fet, tenim, d'una banda, tres faltes greus comeses successivament en un termini de sis mesos i, d'altra banda, una quarta falta, falta molt greu aquesta vegada, generada pel comportament reincident del treballador en matèria de faltes greus.

D'una banda, amb la suspensió d'un dia de feina i sou i, d'altra banda, amb l'acomiadament disciplinari, no hi ha hagut la doble sanció d'una mateixa falta, sinó les sancions diferents de dues faltes distintes que no tenen la mateixa naturalesa, ja que una és una falta greu i l'altra una falta molt greu.

Que en aquest litigi concret, com en qualsevol altre cas similar, la tercera falta greu comesa en el termini de sis mesos no pugui fer l'objecte d'una doble sanció que infringiria la interdicció del non bis in idem resulta dels articles mateixos del títol III del Codi sobre el règim disciplinari. Efectivament, tant per l'article 104 que ens interessa aquí en relació amb una falta molt greu, com pels articles 102 i 103 relatius a les faltes lleus i a les faltes greus, el seu abast només es pot entendre en relació amb l'article 105 que estableix les sancions disciplinàries corresponents a aquestes categories diferents de faltes, és a dir: "Amonestació escrita" per una falta lleu; "Suspensió de feina i sou fins a deu dies" per una falta greu; "Suspensió de feina i sou d'onze dies a un mes o acomiadament disciplinari" per una falta molt greu.

Les sancions han de ser doncs aplicades d'acord amb aquest dispositiu, de manera que cada una d'aquestes tres categories de faltes només pot legalment fer l'objecte de la o les sancions que l'article 105 preveu per a ella.

Per consegüent, no es pot de manera legal sancionar la falta d'una categoria amb una sanció que l'article 105 esmentat estableix per a una altra categoria.

D'això se'n desprèn que, considerat en conjunt, el règim disciplinari dels treballadors exclou que una falta greu, cosa que era el cas en el supòsit d'autes de la falta sancionada, el 3 de novembre del 2009, pugui fer l'objecte d'un acomiadament disciplinari únicament previst en cas de falta molt greu. Se'n deriva que, en el cas d'autes, l'acomiadament disciplinari no sanciona doblement la falta greu ja sancionada el 3 de novembre del 2009 per una suspensió de feina i sou durant un dia, sinó la falta molt greu consecutiva al comportament reincident del treballador en qüestió i que s'analitza en una falta específica i distinta de la precedent.

Per tant, constatem que el Codi de relacions laborals tal com estableix el règim disciplinari dels treballadors, exclou que una mateixa falta pugui fer l'objecte d'una doble sanció i que per aquest mateix motiu no vulnera el principi constitucionalment consagrat de la prohibició del non bis in idem.

DECISIÓ:

En atenció a tot el que s'ha exposat, el Tribunal Constitucional, per l'autoritat que li confereix la Constitució del Principat d'Andorra,

HA DECIDIT:

Primer

Declarar que l'article 104.11 no és contrari a la Constitució.

Segon

Publicar aquesta sentència, d'acord amb el que disposa l'article 5 de la Llei qualificada del Tribunal Constitucional, al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

I així, per aquesta sentència nostra, que ha de ser notificada al president del Tribunal Superior de Justícia, al síndic general, al Ministeri Fiscal i, respectivament, a les representacions processals del Sr. Manel Quiros Martínez i de la societat Grues, Excavadores i Maquinària de Construcció Sublim, SLU, ho pronunciem, manem i signem, a Andorra la Vella, el 4 de juny del 2012.

Pierre Subra de Bieusses Juan A. Ortega Díaz-Ambrona

President

Vicepresident

Carles Viver Pi-Sunyer Laurence Burgorgue-Larsen

Magistrat
