

STSJ Aragón 437/2024, 3 de Junio de 2024

Jurisdicción:	España
Fecha:	03 Junio 2024
Emisor:	Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sala social
Número de resolución:	437/2024

Id. vLex: VLEX-1055233485

Link: <https://app.vlex.com/vid/1055233485>

Texto

Contenidos

- [ANTECEDENTES DE HECHO](#)
 - [PRIMERO](#)
 - [SEGUNDO](#)
 - [CUARTO](#)
 - [QUINTO](#)
 - [SEXTO](#)
 - [SÉPTIMO](#)
 - [TERCERO](#)
- [FUNDAMENTOS DE DERECHO](#)
 - [PRIMERO](#)
 - [SEGUNDO](#)
 - [TERCERO](#)
 - [CUARTO](#)
- [FALLO](#)

Sentencia número 000437/2024

Rollo número 413/2024

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as: D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

D. CÉSAR-ARTURO DE TOMÁS FANJUL

D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA

En Zaragoza, a tres de junio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 413 de 2024 (Autos núm. 974/2022), interpuesto por la parte demandante

D. Yoshua, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Único de Huesca, de fecha 2 de febrero 2024, siendo demandado CASA CHULDIAN, S.L., sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CÉSAR ARTURO DE TOMÁS FANJUL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Según consta en autos, se presentó demanda por D. Yoshua contra Casa Chuldian, S.L, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social Único de Huesca, de fecha 2 de febrero de 2024, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Desestimo la demanda dirigida por D. Yoshua frente a la empresa "CASA CHULDIÁN, S.L.", y en consecuencia, debo declarar y declaro PROCEDENTE el despido con fecha de efectos 09/11/2022."

SEGUNDO

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO.- D. Yoshua, mayor de edad, con DNI NUM000, ha prestado servicios laborales para la mercantil "CASA CHULDIÁN, S.L.", con CIF G223333603, Categoría profesional Camarero, mediante contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción, a tiempo parcial (35 horas de jornada semanal laboral).

El actor tiene domicilio en Seira (Huesca), DIRECCION000 .

El centro de trabajo es un restaurante que se encuentra en Guayente, a unos 15 Km., alejado de la vía principal. Antigüedad: 14/06/2022.

Su jornada laboral comprendía desde las 7.00 de la mañana hasta las 10.00, y después de 18.00 a 22.00. de la tarde-noche

El salario percibido por el trabajador era de 1.194'38 € brutos mensuales, con prorrateo incluido de las pagas extraordinarias

Resulta de aplicación el Convenio del Sector de Industrias de Hostelería y Turismo de la provincia de Huesca. SEGUNDO.- El actor, en fecha 16/11/202, recibe notificación escrita por parte de la empresa, remitida mediante burofax por la que se le comunica que queda rescindida su relación laboral con fecha de efectos 09/11/2022, por motivos disciplinarios, siendo los motivos haber faltado al trabajo sin justificación los días siguientes: 07/11/2022, 08/11/2022 y 09/11/2022. Con remisión íntegra a la carta de despido, evento nº 5 del EJE. TERCERO.- El actor comunicó a la empresa el día 5 de noviembre que no disponía de vehículo por estar averiado, pendiente de la recepción de un pieza para sustitución en el taller.

La empresa indicó ese mismo día que no tenía medio de locomoción para proporcionárselo, indicándole que también tenía el coche en el taller.

El empresario le dijo al trabajador que el lunes (día 7) debía ir a trabajar porque el hotel estaba lleno.

El trabajador contestó diciéndole que no tenía manera de ir y volver.

Al día siguiente (6 de noviembre) el trabajador remite un mensaje diciéndole al empresario que le ingrese la nómina completa del mes de octubre, no como la del mes de septiembre.

No constan más mensajes hasta el despido.

CUARTO

La empresa no estaba obligada a facilitar medio de transporte al trabajador.

QUINTO

El actor ha faltado al trabajo los días siguientes: 07/11/2022, 08/11/2022 y 09/11/2022.

SEXTO

El demandante no es, ni ha sido, representante legal o sindical de trabajadores.

SÉPTIMO

Se celebró acto de conciliación en el SAMA con el resultado sin avenencia. Conciliación previa al acto del juicio intentada sin avenencia entre las partes".

TERCERO

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, no siendo impugnado dicho escrito.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

El demandante prestaba servicios para la empresa "CASA CHULDIÁN, S.L.", con la categoría de camarero y antigüedad de 14-6-2022.

La empresa le entregó carta de despido con fecha 16-11-2022 con fecha de efectos de 9-11-2022, haber faltado al trabajo sin justificación los días siguientes: 07/11/2022, 08/11/2022 y 09/11/2022.

Interpuesta demanda fue desestimada por sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca.

Interpuesto recurso de suplicación por el demandante, no fue impugnado por la demandada.

SEGUNDO

Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el [art. 193 b\)](#) de la [LRJS](#), solicita la revisión de hechos probados, en concreto del hecho probado primero, en base al contenido del documento que recoge los Whas app mediante la adición del siguiente texto:

que el día 5 de noviembre de 2022 le indica que el vehículo el lunes no estaría en Benasque cuando que llegue el martes y montar el motor de arranque el miércoles no tengo manera de desplazarme al trabajo

El texto resulta del documento que se cita por lo que procede su adición.

TERCERO

Por la parte recurrente al amparo del [art. 193 c\)](#) de la [LRJS](#) alega que la conducta del actor carece de la gravedad necesaria, que la empresa podría haber optado por la suspensión de empleo y sueldo, por lo que considera que el despido debe de declararse como improcedente.

Existe normativa laboral europea y tratados internacionales, como el Convenio 158 OIT que estable lo que se conoce como el derecho a la audiencia previa, en el que al

trabajador le tienen que haber comunicado las causas exactas para defenderse, no vale con comunicárselas el mismo día que se comunica el despido. RESOLUCIÓN DEL RECURSO

CUARTO

En el presente supuesto se imputa al trabajador la falta de asistencia injustificada durante tres días, falta que está tipificada como muy grave y susceptible por ello de ser sancionable con el despido.

En el presente supuesto, el actor comunicó a la empresa el día 5 de noviembre que no disponía de vehículo por estar averiado, pendiente de la recepción de una pieza para sustitución en el taller.

La empresa indicó ese mismo día que no tenía medio de locomoción para proporcionárselo, indicándole que también tenía el coche en el taller.

El empresario le dijo al trabajador que el lunes (día 7) debía ir a trabajar porque el hotel estaba lleno.

El trabajador contestó diciéndole que no tenía manera de ir y volver.

Al día siguiente (6 de noviembre) el trabajador remite un mensaje diciéndole al empresario que le ingrese la nómina completa del mes de octubre, no como la del mes de septiembre.

No constan más mensajes hasta el despido.

La empresa no estaba obligada a facilitar medio de transporte al trabajador.

El actor ha faltado al trabajo los días siguientes: 07/11/2022, 08/11/2022 y 09/11/2022.

Esta Sala en sentencia de 6-11-2019 R. 513/2019, en un supuesto de faltas de asistencia al trabajo, ha afirmado que:

"Reiterados pronunciamientos de esta Sala (sentencias nº 560/2008, de 2-7; 846/2009, de 18-11; 908/2009, de 2-12; 82/2010, de 10-2; 464/2011, de 22-6 y 321/2013, de 3-7, entre otras) explican que en las cuestiones disciplinarias o sancionadoras han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, pues elementales principios de justicia exigen perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva, se juzga la conducta del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

La valoración de la conducta sancionable ha de hacerse con criterio individualizador ([sentencia del TS de 2-2-1987](#)) y gradualista ([sentencia del TS de 5-3-1987](#)), en cuanto se ha de conocer la singularidad de caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades, con especial relevancia del factor humano o personal, y a través del examen individualizado de cada caso ha de pretenderse lograr una plena coherencia y

adecuación entre el hecho, la persona y la sanción ([sentencia del TS de 19-2-1990](#)), ya que toda falta admite matices y graduaciones a los efectos de aplicar o no la máxima sanción del despido, debiendo reservarse tal sanción para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación por su carácter grave, trascendente e injustificado y siempre que la culpabilidad resalte de un modo patente, no cuando resulte atemperada o atenuada en virtud de las circunstancias concurrentes ([sentencia del TS de 24-2-1990](#))."

De los hechos probados resulta que el demandante tiene domicilio en Seira (Huesca), DIRECCION000 . y que el centro de trabajo es un restaurante que se encuentra en Guayente, a unos 15 Km., alejado de la vía principal, por lo que dicho desplazamiento lo efectuaba el demandante en su vehículo desde el inicio de la relación laboral, habiéndose producido una avería en su vehículo que afectaba al motor de arranque y que no se la podían reparar al no tener el taller la pieza necesaria, que debía de ser encargada. Y dicha circunstancia que no es cuestionada fue comunicada por el trabajador a la empresa con antelación el día 5 de noviembre, contestándole la empresa que no podía facilitarle vehículo porque también se encontraba en el taller. Dichas circunstancias acreditan la extrema dificultad para poderse desplazar el trabajador demandante al centro de trabajo, ante la dificultad de comunicación por medios de transporte público en la zona, siendo viable únicamente el transporte en taxi, con el elevado coste que dicho medio de comunicación suponía teniendo en cuenta su retribución de 1-194,38 euros al mes incluida la prorrata de pagas extras y con un horario de trabajo de 7 a 10 de la mañana y de 18 a 22 horas de la tarde.

El VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH VI-. BOE 10 de marzo de 2023, en su art. 30 tipifica como faltas muy graves : 1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

Dichas circunstancias especiales y excepcionales que concurren en el presente supuesto hacen que la culpabilidad del trabajador quede atemperada y que no pueda estimarse el incumplimiento imputado como falta muy grave constitutiva de despido, por lo que el recurso se estima.

En atención a lo expuesto

FALLAMOS

ESTIMAR el recurso de suplicación nº 413/2024 interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca con fecha 2 de febrero de 2024, autos 974/2022 que revocamos. Estimamos la demanda interpuesta contra la empresa "CASA CHULDÍAN, S.L.", declaramos el despido improcedente, condenando a la empresa a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia opte por la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con el abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a razón de 39,81 euros diarios, o por la indemnización de 539,93 euros que determinará la extinción de la relación laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0413-24, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.