

## **SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 30 de maig del 2017

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. Sra. Eulàlia AMAT LLARI, ha adoptat la resolució següent:

### **ANTECEDENTS DE FET**

I.- Per escrit del 24-03-2016, el Sr. J.A.P. va presentar demanda laboral contra la societat V., demanant que se la condemnés a satisfer-li la suma bruta total de 23.750,35.-euros en concepte d'indemnització per acomiadament fet en forma indeguda, la suma de 267,14.-euros en concepte de vacances i la de 219,78.-euros en concepte de salari, el tot a declarar i cotitzar prop de la CASS, al pagament dels interessos legals corresponents, així com al pagament de totes les costes judicials inclosos els honoraris d'advocat i de procurador.

II.- La representació processal de la societat V., es va oposar totalment a la demanda.

III.- L'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència, de data 12-12-2016, decidint :

**“PRIMER.-** *Estimar molt parcialment la demanda formulada en data 24 de març de 2016 per part del Sr. J.A.P. contra la societat V., en relació a la manca de consignació en temps i forma de la liquidació de la relació laboral que vinculava ambdues parts. L'empresari haurà de cotitzar els imports resultants prop de l'ens gestor de la seguretat social.*

**SEGON.-** *No efectuar una especial condemna en costes d'acord amb l'establert al setè fonament de dret."*

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació el Sr. J.A.P. demanant la seva revocació, dictant-se una nova estimant totes les seves pretensions inicials, amb imposició a l'adversa de les costes judicials.

La representació processal de la societat V. demana la desestimació del recurs 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 en les actuacions que, des del mes d'octubre del 2014, el Sr. J.A.P. treballava com a vigilant per la societat defenent sense que es formalitzi cap contracte de treball.

La relació laboral es va extingir com a conseqüència del seu desistiment mitjançant carta del 09-03-2016 indicant :

*“Distingits Senyors,*

*Per la present els hi notifico la meva decisió de rescindir unilateralment i sense preavís el contracte indefinit que m'uneix amb la societat "V." des de fa gairebé 11 anys i mig, és a dir des del mes d'octubre de l'any 2004 per causa justificada de conformitat amb l'Article 97.1. e), 97.1. g) i 97.1. h), del Codi de Relacions Laborals vigent (Llei 35/2008) del 18 de desembre (sic):*

*"e) L'incompliment greu del contracte laboral per part de l'empresa.*

*g) No donar ocupació efectiva a la persona treballadora.*

*h) 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."*

*Els motius del meu desistiment són els següents:*

*Tal com vostès ja saben, el meu horari laboral en la seva empresa, ha estat sempre nocturn. Malgrat l'anterior, puntualment he acceptat treballar de dia quan algun company de feina estava de baixa o de vacances a fi de suplir la seva vacant i per facilitar la organització de l'empresa.*

*En data 24 de febrer de 2016, la cap de personal, Sra. A.P. va decidir, unilateralment, modificar la meva jornada laboral, de forma definitiva, lliurant-me a través del "ronder" el planning per la següent setmana en el qual constava que a comptar del dia 3 de març de 2016 el meu horari passaria a ser sempre diürn.*

*Jo m'hi vaig oposar verbalment i la mencionada Sra. A.P. em va dir que era una decisió de l'empresa definitiva i que no m'hi podia negar.*

*Com sigui que es mantenia en la seva posició, vaig enviar una carta de data 3 de març de 2016, en la qual deixava palesa la meva disconformitat amb el mencionat canvi pels motius següents:*

*- En primer lloc, aquest havia estat decidit unilateralment per l'empresa i contra de la meva voluntat.*

*- En segon lloc, tinc tota la meva vida, activitats i relacions personals organitzades d'acord amb el meu horari nocturn, de manera que aquest canvi sobtat em perjudica greument i impossibilita que segueixi vivint com sempre conciliant la meva vida laboral i personal. Endemés, em trasbalsa l'horari de descans i em perjudica la salut.*

*- I, en tercer lloc, l'anterior comporta una disminució del meu salari ja que el fet de treballar de nit implica cobrar una prima de nocturnitat que se m'ha suprimit d'un dia per l'altre, el què dificulta la meva situació econòmica.*

*En aquesta missiva el sotasignat comunicava també que em presentaria al meu lloc de treball a l'horari habitual, és a dir en horari nocturn. Malgrat l'anterior, en presentar-me a treballar el dia 3 de març de 2016 i voler accedir a l'edifici de l'empresa S.T., la meva targeta d'accés no funcionava i no s'obrien les portes: la targeta estava desactivada.*

*Vaig enviar una segona carta explicant l'anterior i reiterant la meva voluntat de seguir amb el meu horari normal però l'empresa no ha tingut en compte la carta i ha prosseguit amb la seva actitud de negar-me l'entrada al meu lloc de treball.*

*En efecte, l'empresa no s'ha dignat ni a respondre a la meva missiva, ni a trucar-me per donar-me cap explicació, o informar-me de si hi havia alguna causa concreta que justificués aquesta mesura. Jo he interpretat aquest silenci com una clara mesura d'assetjament. I endemés l'empresa ha persistit amb el seu canvi d'horari, essent així, que els dies 4, 5, 6, 7, 8 i 9 de març de 2016, he intentat reiteradament accedir al meu lloc de treball amb testimonis en l'horari nocturn i la meva targeta d'accés no ha obert la porta.*

*Els fets exposats s'encabeixen en els motius de desistiment justificat establerts en els apartats e), g) i h) de l'Article 97 del Codi de Relacions Laborals en tractar-se de:*

*1.- Un incompliment greu del contracte laboral per part de l'empresa consistent en el canvi injustificat i unilateral del meu contracte laboral que endemés comporta una rebaixa del meu salari, essent ambdues condicions essencials del contracte laboral que no es poden modificar unilateralment.*

*2.- Actes dels representants de l'empresa que suposen una conducta constitutiva d'assetjament ja que les senyores A.P. i N.F., eren coneixedores de que no podia acceptar aquest canvi d'horari per la repercussió personal i econòmica que comportava, i sabien que acabaria dimitint. I, malgrat les meves queixes, m'han ignorat i no m'han ni respost.*

*3.- De no donar-me ocupació efectiva, ja que se m'ha negat l'entrada al meu lloc de treball sis dies consecutius, durant els quals m'he hagut d'estar a casa sense desenvolupar les tasques per les quals havia estat contractat.*

*Així doncs, mitjançant la present comunico la meva decisió de rescindir unilateralment el contracte laboral per tres causes justificades i de deixar de prestar els meus serveis a l'empresa quedant resolta la relació laboral des del dia d'avui i a tots els efectes.*

*Finalment, li recordo que en mèrits de la mencionada Llei vostè gaudeix de 24 hores per oferir-me la quitança corresponent contenint tots els havers laborals pendents i la indemnització per comiat injustificat en els termes legalment establerts.*

*Tot el què li comunico fefaentment, a tots els efectes.””*

II.- Els arguments revocatoris són en essència que: 1) El tribunal no ha aplicat el principi *in dubio pro operario* i era a l'empresa provar que ha

respectat l'article 57 comunicant a l'empleat el canvi horari amb una antelació suficient ; 2) ha quedat provat que la intenció de l'empresa era canviar-li l'horari malgrat el seu desacord ; 3) no es tracta d'un canvi puntual sinó d'un canvi de tota la seva rutina impactant la seva vida i el seu salari ; 4) es tracta d'un incompliment greu del contracte; 5) se li va negar l'accés al seu lloc de treball 6 dies consecutius i no és cert que l'empresa el va intentar contactar ; 6) s'ha de tenir en compte que els socis han tingut multitud de processos laborals perquè cometien abusos al perjudici dels empleats i 7) no podia complir amb l'horari imposat perquè tenia una cirurgia programada i que el canvi hauria sigut molt perjudicial pel seu estat de salut.

És cert que l'article 4 del Codi de relacions laborals disposa que en cas de dubte, la interpretació i l'aplicació de les seves disposicions s'ha de fer d'acord amb el principi *in dubio pro operario*. Però, com ho hem recordat en nombroses ocasions, aquest principi s'aplica als manaments del Codi i a la interpretació de les normes de dret però no s'aplica a la valoració dels elements de fets i de les proves pel jutge.

No es pot prendre en compte una suposada conducta general abusiva de l'empresa i invocar sentències recaigudes en altres procediments laborals implicant dita empresa per interpretar els fets d'autes quan cada cas s'ha de resoldre en base als elements degudament aportats i contradictòriament debatuts en cada plet.

La missió del Tribunal, i ara d'aquesta Sala, consisteix en determinar si el desistiment practicat és conforme a dret i si les causes exposades en la carta han quedat establertes i podien justificar tal ruptura del contracte.

En efecte, l'article 97.1 del Codi de relacions preveu que la persona treballadora pot rescindir unilateralment i sense preavís el contracte en els supòsits que enumera, i l'article 97.2 disposa que el desistiment s'ha de fer amb exposició de la seva causa.

En el nostre cas, la lectura de la carta de desistiment permet constatar que l'empleat va invocar tres motius legals de desistiment.

Més precisament, la posició de l'agent, tal com ressort molt clarament i detalladament de la carta de desistiment i de l'escrit de demanda, ha sigut d'afirmar que l'empresa, sense respectar el termini de 15 dies per a prevenir-lo, havia decidit unilateralment d'un canvi definitiu del seu horari nocturn per passar-lo al torn diürn ; que aquesta actitud de l'empresa corresponia a una conducta d'assetjament i que al no haver-lo deixat accedir al seu lloc de treball en els horaris de nit els dies corresponents a la setmana de torn diürn s'havia de considerar que no se li havia donat ocupació efectiva.

Però, la versió de l'empleat no ha quedat provada sinó més aviat contradita pels elements aportats en autes, els quals permeten confirmar la versió de l'empresa.

Així, no es pot extreure de les actuacions i, com bé ho ha motivat el Tribunal, no ha quedat establert que el seu torn de treball només fossi de nit.

L'afirmació del treballador que hauria convingut verbalment amb l'antic cap del personal que faria un horari de les 20:00 hores fins a les 08:00 hores no va ser provada.

Al contrari, de la documentació aportada, essencialment els plans horaris i els butlletins de salari del Sr. J.A.P. en ressort que si bé el seu horari era majoritàriament nocturn, també feia torns diürns.

En quant al canvi del mes de març invocat en la carta de desistiment no es pot afirmar que d'un canvi definitiu d'horari es tractés quan tot apunta que va ser un canvi puntual com en altres ocasions ja havia passat.

Per tant, tampoc apareix que l'empresa, a través de Sra. A.P., hauria decidit unilateralment modificar de forma definitiva la seva jornada laboral.

III.- En quant a l'article 57 del Codi de relació laboral, disposa que l'empresa pot ordenar modificacions de l'horari de treball per raons tècniques, organitzatives o productives amb un preavís de quinze dies.

Al respecte, el Sr. J.A.P. indica en la seva confessió que anava a les oficines a firmar les planificacions mensuals però no admet que estigues penjada amb una antelació de 15 dies.

Si bé del testimoniatge del Sr. B., empleat com a vigilant, en ressort que l'empresa no va donar sempre les planificacions amb una antelació de 15 dies, el mateix no aporta cap indicació sobre el canvi d'autes relatiu a la primera setmana de març i admet que quan un company ha de fer vacances un altre el supleix efectuant-se canvis de torns puntuals.

En quant, a la Sra. A.P. i al Sr. R., si és clar que les seves manifestacions s'han de valorar amb molta cautela puix la primera és la responsable dels vigilants i el segon és el responsable de serveis, no obstant això no es pot totalment deixar de costat els seus testimoniats. A més, cap element permet confirmar l'afirmació inicial del demandant que hauria existit desavinences personals entre ell i la Sra. A.P. que haurien portat aquesta a pressionar-lo amb canvis d'horari sobtats d'una setmana per l'altra.

Dita Senyora va manifestar que al mes de febrer li va dir al Sr. J.A.P. que hauria de substituir al Sr. D. durant la setmana de març perquè el mateix era de vacances i que es tractava d'un canvi puntual. Va afegir que la planificació era penjada al bunker amb 15 dies d'antelació però que el Sr. J.A.P. no l'anava a recollir mai.

També el Sr. R. afirma que el Sr. J.A.P. sabia que havia de suplir el seu company i que ho havia fet més d'una vegada ; que era un canvi puntual per qüestió de vacances ; que el Sr. J.A.P. no havia contestat a cap trucada telefònica i que, malgrat fos una obligació de tots els empleats, no anava a recollir la planificació la qual es penjava 15 dies abans (posició desena que precisa la contesta a la pregunta número 4).

A això s'ha d'afegir el testimoniatge del Sr. G., també company de feina del demandant i responsable del torn de nit, qui confirma que les planificacions es penjen amb una antelació de 15 dies.

En quant al testimoniatge de la recepcionista, la Sra. V., no se li pot donar el sentit que li dona l'apel·lant ja que si en ressort que el mateix, durant el mes de febrer, va trucar per parlar amb la Sra. A.P. perquè pretenia que se li havia canviat el torn sense avisar-lo i que la Sra. A.P. sabia que el Sr. J.A.P. no acceptava dit canvi, això no significa que el canvi era definitiu ni tampoc que no s'havia respectat el termini de 15 dies.

Finalment, si l'empresa no prova que la comunicació del canvi es va fer el dia 11 de febrer com sempre ha afirmat, tanmateix no s'ha establert la violació de l'article 57 que invoca el demandant ni sobretot que existís una violació constitutiva d'un incompliment greu del contracte justificant el desistiment.

Pel que fa al fet de negar-li l'accés al lloc de treball, el mateix no es pot qualificar d'assetjament i no pot encabir en el supòsit de l'article 97 h) de no donar ocupació efectiva quan apareix que és en realitat la conseqüència de la decisió del treballador de presentar-se per efectuar el torn nocturn per tal de deixar clar que no acceptava el canvi, i quan sabia perfectament que no li corresponia però que havia de fer el torn de diürn. No fa cap dubte que si s'hagués presentat per efectuar el torn de dia hauria pogut desenvolupar la seva tasca laboral.

IV.- Pel que fa a l'assetjament, cal recordar que correspon a un comportament imputable a l'empresa, amb certa prolongació en el temps, i que atempta greument contra la dignitat i la salut del treballador, ja sigui pel desprestigi causat a la pròpia persona, sigui pel descrèdit a la seva feina.

Tal supòsit no es dona en el present cas sobretot quan no apareix que el canvi de torn va ser motivat per una voluntat de perjudicar a l'empleat sinó més aviat per raons organitzatives i que la manca de comunicació entre les parts durant l'última setmana no es pot imputar únicament a l'empresa.

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

V.- En virtut del principi del venciment objectiu, la desestimació del recurs ha de portar a la condemna del 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 del Sr. J.A.P. contra la Sentència de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle de data 12-12-2016 que confirmen íntegrament;

**IMPOSAR** al Sr. J.A.P. 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.