

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 27-06-2014, el Sr. J.A.V. va presentar demanda laboral contra la societat C., demanant que se la condemnés a satisfer-li la suma total de 23.878,80-euros en concepte de salaris impagats i d'indemnització per desistiment justificat, 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 C., es va oposar a la demanda sol·licitant la seva total desestimació i subsidiàriament que la indemnització es fixi en la quantia de 17.142,84.-euros.

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

16-12-2016, decidint *“Estimar substancialment la demanda formulada pel Sr. J.A.V. contra la societat C., condemnant-se aquesta darrera a satisfer al primer les sumes brutes de 142,56.- € (salari) i de 17.142,84.- € (indemnització) més els interessos legals des del dia 15-9-2014 i fins a total pagament, a declarar i cotitzar prop de la Cass les indicades quantitats de conformitat amb les disposicions legals d’aplicació i a satisfer les costes ocasionades amb inclusió dels honoraris d’advocat i procurador de la part agent”*.

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

La representació processal del Sr. J.A.V. demana la desestimació del recurs i 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 mes de febrer del 2007, el Sr. J.A.V. treballava com a encofrador per la societat defenent en mèrits d'un contracte de treball de durada determinada firmat el 12-02-2007 i que va perllongar el seus efectes fins al 20-06-2014, moment on la relació laboral es va extingir com a conseqüència del desistiment del treballador mitjançant carta.

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 la 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 present cas, la lectura de la carta de desistiment permet constatar que l'empleat va invocar quatre motius legals de desistiment :

“b) l'exigència de treball diferent de l'estipulat, salvats els supòsits extraordinaris o d'urgència.

c) la falta o els retards injustificats i reiterats en el pagament del salari.(...)

e) l'incompliment greu del contracte per part de l'empresa. (...)

h) en general, qualsevol acte de l'empresari 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.”

El tribunal, sense pronunciar-se directament sobre els motius de l'apartat c) i e), ha jutjat que :

- no es podia considerar que existís l'incompliment en relació a l'exigència d'un treball diferent, i aquest punt no està recorregut.

- l'empresa no podia no satisfer el salari dels dies 05-02-2014 i 04-03-2014 i que per tant se l'havia de condemnar a pagar l'import de 142,56.- euros. Aquest aspecte tampoc està recorregut.

- el motiu de desistiment de l'apartat h) quedava justificat, pel fet d'haver l'empresa refusat que el treballador recuperés els dies 05-02-2014 i 04-03-2014 ni fer hores extres com els seus companys, i haver atemptat al seu dret al treball i a la seva dignitat imposant-li sancions que li impedien treballar, i que per tant el demandant tenia dret a la indemnització de l'article 98.

II.- El recurs de la part empresarial es fonamenta essencialment en la consideració que no accepta la conclusió del tribunal que hauria atemptat al

dret fonamental al treball del Sr. J.A.V. i que el seu comportament al respecte d'aquest treballador constituiria un tractament vexatori. Els arguments revocatoris són en essència que : 1) no és cert que no se li va permetre recuperar les hores no treballades els 05-02-2014 i 04-03-2014 sinó que va existir un error involuntari i puntual que ha concernit tots els treballadors ; 2) no s'ha impedit mai al treballador fer hores extres i el tribunal no ha valorat amb tots els testimoniatges al respecte; 3) l'inspector de treball va reconèixer que depèn de la potestat de l'empresa oferir o no treball en hores extres i així ho preveu l'article 61 del Codi de relacions laborals i 4) la defectuosa acció disciplinària de l'empresa pel que fa al fet d'obligar el treballador a marxar a casa els dies 14-11-2013, 06-12-2013 i 10-01-2014 no correspon a cap tracte vexatori o contrari a la dignitat, ni a cap estratagema.

Recordem que el desistiment justificat és en general una eina que permet a l'assalariat lliurar-se d'una relació laboral en la qual és víctima d'un incompliment de l'empresari que el situa en una posició insostenible que el força a dimitir.

Tal supòsit queda acreditat en el present cas.

De fet, es veu com el treballador va denunciar al servei d'inspecció de treball una sèrie d'accions de l'empresa al seu perjudici i que la mateixa li estava *"intentant fer la vida impossible amb la finalitat que decideixi desistir"*.

Si la part recurrent considera que el tribunal d'instància hauria efectuat una valoració subjectiva i parcial de les testificals, no compartim tal asseveració.

Al contrari, es pot afirmar que de la valoració conjunta i segons els criteris de la sana crítica de les testificals obrant autes i dels elements aportats en l'expedient del servei d'inspecció de treball, s'ha de concloure que la situació denunciada pel treballador en la seva carta de desistiment ha quedat provada.

En quant als tres testimonis que invoca l'empresa, a més de ser empleats de la mateixa, raó que ha de portar a valorar les seves manifestacions amb molta precaució, constatem que es contradiuen sobre certs punts com són per exemple si els dies 05-02-2014 i 04-03-2014 es van realitzar obres a dintre de l'obra del Pas de la Casa o si el Sr. J.A.V. era sota els ordres del Sr. C.C.

A més, si de manera general aquests testimonis van confirmar la versió de l'empresa a través de les preguntes interessades per la mateixa, constatem que el Sr. C.C. no la va confirmar del tot puix pel fa que als dies 05-02-2014 i 04-03-2014 va indicar que solament havia comentat que la carretera era dolenta i que no podia treure la camioneta ni pujar al Pas de la Casa.

En quant al Sr. L. és significatiu com al davant de l'inspector de treball va manifestar que acceptava les actuacions de l'empresa en relació a les seves condicions de treball i remuneració perquè no volia problemes amb l'empresa i que volia preservar el seu lloc de treball.

En aquest ordre d'idees, es desprèn de l'expedient sancionador del Departament de Treball del Govern d'Andorra que, durant la inspecció duta a terme el 10-01-2014, dos treballadors havien contradit la versió de l'empresa i confirmat que és l'encarregat de l'obra qui obligava al Sr. J.A.V. a plegar a les 18:00 hores sense poder fer cap hora extra i havent per tant d'esperar fins a les 19:00 hores que la resta dels companys acabin la seva jornada ja que, com l'empresa va indicar al demandant en un correu del 29-01-2014, a l'obra del Pas de la Casa “*es treballa fins a les 19 hores*” (folis 24 i 25).

Així les coses, les manifestacions d'aquests testimonis són insuficients per acreditar les afirmacions de la part defenent.

Al contrari, el Sr. P.C., malgrat ser empleat de l'empresa, va poder indicar que no era cert que els dies 05-02 i 04-03 se'ls hi havia assignat

feines als treballadors a l'interior de l'obra, i va confirmar la versió del Sr. J.A.V. explicant que no sabia perquè no se li deixava recuperar hores al demandant ; que no se'l deixava fer hores extres quan en cap moment s'havia negat a fer-ne i que per conseqüent acabava a les 18:00 hores havent d'esperar fins a les 19:00 hores, i que un dia l'encarregat havia decidit prohibir que es quedés a la barraca.

D'altra banda, també ha quedat acreditat que en dues ocasions (14-11-2013 i 06-12-2013), i amb l'evident objectiu de sancionar el Sr. J.A.V., se'l va obligar a cessar el treball i marxar a casa seva o quedar-se en la barraca.

A més, s'ha de posar de relleu, com en una tercera ocasió, el propi inspector de treball va poder personalment constatar durant una de les seves inspeccions (10-01-2014) com l'encarregat de l'obra, justament pel fet d'haver denunciat l'empresa al servei d'inspecció, havia prohibit de manera totalment injustificada i abusiva al Sr. J.A.V. poder romandre en l'obra i després poder treballar en la mateixa.

A tot això cal afegir que dos antics empleats (el Sr. A. foli 117 i el Sr. R. foli 124) van explicar com ells també havien rebut un tractament vexatori per part de l'empresa provocant llur marxa de l'empresa.

Tots aquests elements permeten confirmar la versió de l'empleat.

III.- Tal actuació de l'empresa justifica el desistiment.

En efecte, no es tracta del legítim exercici del poder organitzatiu de l'empresa ni d'una simple defectuosa acció disciplinària per part seva com ho pretén.

Si és clar que l'empresa té el poder organitzatiu (en particular en relació a les hores extraordinàries, la proposició de les quals correspon a l'empresa) i de manera correlativa el poder disciplinari, no obstant això els ha d'exercir sense cap abús ni cap discriminació i respectant la igualtat entre els treballadors.

Ensems, el poder disciplinari només s'ha de fer servir en l'estricta marc legal i amb l'únic objectiu de fer respectar el poder de direcció de l'empresa.

Aquests principis queden afirmats de manera clara i repetida en el Codi de relacions laborals.

Així, l'article 4 disposa que tant l'empresari com el treballador han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte i evitar qualsevol abús de dret, conducta antisocial o discriminació.

L'article 45 recorda que en l'execució del contracte la persona treballadora té dret a desenvolupar el seu treball en igualtat de condicions respecte dels altres treballadors sense patir cap tipus de discriminació i el dret a la dignitat.

I els articles 74 i 75 indiquen que l'empresa està obligada a donar ocupació efectiva als treballadors en les condicions, el lloc i el temps convinguts, a abstenir-se de dir qualsevol cosa o fer qualsevol acte que ofengui la dignitat dels treballadors o que obstaculitzi el desenvolupament lliure de la seva personalitat ; que en el moment de satisfer el salari, de donar instruccions, d'organitzar el treball o de proveir els treballadors dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la tasca, l'empresa ha de respectar els principis d'igualtat i de no-discriminació i que en l'exercici del seu poder de direcció l'empresari sempre ha de seguir els principis d'igualtat de tracte, de prohibició, de l'arbitrarietat i de no-discriminació.

Així les coses, constatem que l'empresa no va respectar aquests principis tota vegada que, sense cap motivació objectiva i amb una clara intencionalitat, va impedir al treballador gaudir de la mateixa organització del treball que els seus companys, el va privar de la possibilitat de treballar efectuant hores extres i li va prohibir efectuar normalment les seves tasques laborals amb l'objectiu de castigar-lo.

Tal comportament, constitueix a la vegada un incompliment greu del contracte en el sentit de l'article 97.1 e) puix tot contracte laboral s'ha d'aplicar respectant els principis que acabem de recordar i un tractament vexatori i atemptant a la seva dignitat en el sentit de l'article 97.1 h).

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 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. contra la Sentència de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle de data 16-12-2016 que confirmen íntegrament;

IMPOSAR a la societat 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.