

SENTÈNCIA de 17 de desembre de 2003

Contracte laboral: dret del treballador a percebre el salari convingut mentre no es produeix l'acomiadament.
- Acomiadament del treballador: requisits de forma del preavís i improcedència del realitzat per mitjà de correu electrònic i per carta adreçada al domicili del treballador amb coneixement que estava absent del seu domicili.-
Acomiadament del treballador per manca greu a la disciplina i bon ordre de l'empresa: procedència.- Diferències entre el preavís i la indemnització derivada de l'acomiadament

Reunida la Sala Civil del M.I. Tribunal Superior de Justícia d'Andorra, sota la presidència del M I. Sr. Jean Louis VUILLEMIN, i els magistrats M.I. Sr. Antoni BRUGUERA MANTÉ i M.I. Sr. Joan Manel ABRIL CAMPOY, ha adoptat la resolució següent:

ANTECEDENTS DE FET

I.- El Sr. Raimar F.T. fou contractat per la societat PAVIM SL, en data 1 de juny del 2001, en qualitat de cap del departament d'informàtica, per portar a terme un projecte d'internet als Estats Units d'Amèrica, i fou acomiadat d'immediat, per carta de data 22 d'agost del 2001, per les culpes greus enunciades en l'article 9, apartats 3,6 i eventualment 1, del Decret sobre el Contracte de Treball del 15 de gener de 1974.

II.- El dia 25 de setembre del 2002, el Sr. Raimar F.T. va presentar davant de l'Honorable Batllia, demanda contra la societat PAVIM SL, en reclamació de les quantitats: de 25.242,48 euros, en concepte dels salaris del mes de juny del 2001 fins al mes de gener del 2002; de 56.000 \$ americans, en concepte de dietes pactades per l'estada als Estats Units; de 1.556,10 euros, en concepte de preavís; de 2.074,80 euros, en concepte de vacances i de 2.103,54 euros, en concepte d'indemnització per acomiadament indegut, amb els interessos legals corresponents.

III.- La societat PAVIM SL es va oposar a la demanda, contestant que va lliurar al Sr. Raimar F.T. la quantitat de 8.300.000 Ptes per atendre despeses d'instal·lació i adquisició de material informàtic als

Estats Units, i la quantitat de 1.500.000 Ptes en concepte de salaris; que atenent el fet que el Sr. Raimar F.T. no havia atès les seves obligacions d'informar i trametre a l'empresa, el treball realitzat en el desenvolupament del projecte informàtic, dels importants desemborsos realitzats i assabentada que aquest hauria abandonat el projecte per un període de 3 setmanes, en absentar-se dels Estats Units per un trasllat a Xina, per raons estrictament personals, l'empresa comunica al Sr. Raimar F.T. l'acomiadament disciplinari d'acord amb el que disposa l'article 9 del Decret del 15 de gener de 1974. Va també la societat PAVIM SL plantejar una demanda reconvençional en pagament de la quantitat de 58.899,18 euros en concepte de danys i perjudicis.

IV.- Per sentència de data 5 de juny del 2003, l'Honorable Tribunal Unipersonal, secció civil, estimant parcialment la demanda de l'actor, va condemnar la societat PAVIM SL a pagar al Sr. Raimar F.T., l'import de 2.290,90 euros, augmentat pels interessos legals, i va desestimar la demanda reconvençional, sense efectuar especial condemna en costes.

V.- Contra aquesta resolució la societat PAVIM SL ha interposat recurs d'apel·lació.

VI.- La part que recorre manifesta: que no s'escau la condemna a l'empresa a pagar a l'adversa cap quantitat en concepte de preavis, per quan l'acomiadament, segon el propi contingut de la sentència impugnada, fou justificat; que d'acord amb la doctrina jurisprudencial establerta, la interpretació i aplicació de l'exigència continguda en l'article 9 del Decret sobre el Contracte de Treball, de trametre al treballador una carta certificada amb acús de rebut, no pot ser interpretada ni exigida literis verbis com ho fa el tribunal a quo, sinó que s'ha de ponderar la situació material que la norma ha de regular; que el correu electrònic s'ha acabat imposant en la nostra societat com un element quotidià i que reemplaça progressivament la carta física, acceptació social que ha comportat una equiparació almenys funcional al correu ordinari; que l'empresa no pretén, mitjançant la seva demanda reconvençional, l'obtenció de cap indemnització, sinó la liquidació de les quantitats que foren lliurades a l'adversa per atendre les despeses pròpies de la relació laboral, d'instal·lació i activitats a realitzar per l'adversa als Estats Units, i per aquest motiu, ha de decaure el motiu en el que fonamenta l'Honorable Tribunal Unipersonal, Secció Civil, la desestimació de la reconvenció.

Ha actuat com a magistrat ponent el M.I. Sr. Jean Louis VUILLEMIN.

FONAMENTS DE DRET

I.- Respecte a les pretensions del treballador, només queden a resoldre en tràmit d'apel·lació, dues qüestions, que són relatives al pagament d'un preavís i a l'indemnització per acomiadament fet de forma indeguda.

II.- L'article 9 del Decret sobre el Contracte de Treball del dia 15 de gener de 1974, que regula l'acomiadament del treballador sense necessitat de termini de preavís ni obligació d'indemnitzar, estipula que: "l'avís de comiat deurà fer-se amb exposició de la seva causa per escrit, mitjançant carta certificada amb acús de rebut, computant-se el termini a comptar de la data de recepció.". En cas d'autes, la societat PAVIM SL va trametre la carta d'acomiadament al Sr. Raimar F.T., per correu electrònic i va, a més, lliurar la carta al domicili del treballador al seu domicili a Andorra, de la que n'acusa recepció el propietari del mateix. La notificació de l'acomiadament per carta certificada amb acusament de rebut correspon a la voluntat del legislador d'establir amb certesa que el treballador hagi personalment rebut l'avís de comiat i que n'ha estat correctament informat. Per tant dintre d'aquest esperit, una notificació que presenta les mateixes garanties que una carta certificada amb acusament de rebut, com un lliurament de la carta en mà o mitjançant un funcionari públic o un notari compleix el requisit de certesa de l'article 9 del Decret esmentat i és del tot correcte. Ara bé, el correu electrònic, encara que coneix una utilització cada dia més important, no presenta les garanties de recepció efectiva d'una carta certificada i al cas millor pot equiparar una carta simple, però no certificada i doncs no pot ser considerat com complint l'obligació imposada per l'article 9 de referència. Dit això, l'empresa va també fer lliurar la carta al domicili del treballador al Principat. Aquesta formalitat tampoc no pot ser considerada com una reverència al requisit d'una notificació eficaç, ja que l'empresa sabia perfectament que el Sr. Raimar F.T. no ocupava el seu pis, per treballar als Estats Units. La societat PAVIM SL no pot exonerar-se de la seva obligació de notificar l'avís de comiat amb certesa, pel fet que no coneixia la localització del seu empleat. En efecte, li pertocava, en el marc de la seva responsabilitat d'empresari, d'assegurar-se d'una localització del seu assalariat per poder comunicar amb ell d'una manera més fidedigna que per correu electrònic. És la prudència la més elemental per un empresari que envia un dels seus

treballadors en un país estranger, i que assumeix les despeses d'instal·lació, de demanar-li on s'ha instal·lat per poder comunicar amb ell, altrament que únicament per correu electrònic. El desconeixement de la localització en un país estranger, d'un treballador delegat en aquest país en el marc de la seva feina, constitueix una imprudència o negligència per part de l'empresari, que no pot invocar el mateix per exemptar-se de les seves obligacions laborals. En conseqüència, la notificació de l'acomiadament al Sr. Raimar F.T., fou del tot incorrecta, el que justifica el pagament de l'indemnització estipulada en l'article 11 del Decret de data 15 de gener de 1974 i la confirmació de la sentència impugnada sobre aquest tema.

III.- Pel que fa al preavís, és cert com ho manifesta la part recurrent, de manera encertada, que els conceptes de preavís i d'indemnització són diferents i responen a finalitats diferents; per tant encara que l'acomiadament obri dret a l'indemnització per haver estat realitzat de manera indeguda, el preavís, només es degut al treballador, en cas d'acomiadament fonamentat sobre l'article 9 del Decret sobre el Contracte de treball, que sí el comiat no és justificat.

IV.- Els motius que consten en la carta d'acomiadament són els següents: "D'ençà que vàreu marxar als Estats Units, no tenim cap notícia de l'evolució dels treballs que esteu realitzant, contràriament al que convinguérem, en el sentit que procediríeu a informar respecte l'estat dels mateixos amb caràcter setmanal. Tampoc heu lliurat com s'acordà, el treball realitzat d'ençà el vostre desplaçament als Estats Units, per tal que puguem determinar l'evolució del mateix i aportar les correccions i orientacions que s'escaiguin. Tenim coneixement que heu abandonat les vostres activitats, en marxar dels Estats Units, sense consentiment ni coneixement de l'empresa. Tampoc heu donat comptes de les quantitats que us foren lliurades en concepte d'acompte, pel pagament de les despeses d'instal·lació i funcionament als Estats Units, així com del material informàtic que heu adquirit per compte de l'empresa. Els extrems esmentats constitueixen diversos motius previstos en l'article 9 del Decret sobre el Contracte de Treball, especialment en els seus apartats 3,6 i 1 eventualment, que faculden el vostre acomiadament sense necessitat de termini de preavís ni indemnització...". No consta en autes, ni la més mínima prova, que en 7 mesos que va passar als Estats Units, el Sr. Raimar F.T. hagi efectuat un treball concret. Com la societat PAVIM SL no pot demostrar una prova negativa, pertoca al Sr. Raimar F.T. justificar que va realitzar una feina efectiva pel compte de l'empresa i que va assabentar-

ne regularment, el seu cap. A més a més, quan va tornar dels Estats Units, el mateix no es va presenciar a l'empresa, sinó que manifesta que va donar un ordinador i una documentació a un Sr. M., a BARCELONA, sense establir qui és aquest senyor, ni explicar perquè es va dirigir a BARCELONA i no es va presentar a la societat PAVIM SL a ANDORRA. Aquesta actitud que palesa una manca de consciència professional i una gran negligència, constitueix uns mancaments greus al bon ordre, disciplina de l'empresa i a l'execució del contracte de treball, autoritzant l'empresari a acomiadar el treballador sense termini de preavís. En conseqüència essent justificat l'acomiadament, el Sr. Raimar F.T. no té dret a cap termini de preavís.

V.- La societat PAVIM SL va formular una demanda reconventional en reclamació de la quantitat de 58.748,93 euros en concepte de danys i perjudicis per l'incompliment contractual de l'adversa. Aquesta demanda que és relacionada a l'execució del contracte de treball, si que es pot admetre, però s'ha de desestimar. En efecte, l'article 11 del Decret de data 15 de gener de 1974, disposa que el treballador deurà indemnitzar a l'empresari pels danys causats voluntàriament o per negligència greu als bens o instal·lacions de l'empresa. La reclamació de l'empresa afecta el retorn de la quantitat de 8.300.000 Ptes abonades al Sr. Raimar F.T. a títol d'avanços de fons per a satisfer les despeses de trasllat i instal·lació, adquisició de material i despeses de funcionament, i de la quantitat de 1.500.000 Ptes lliurada al mateix, en concepte de salaris. No s'ha firmat entre les parts cap contracte de treball escrit, per tant estan desconegudes les condicions en les quals l'import de 8.300.000 Ptes fou pagat al treballador; no es sap si es tracta d'avanços o de reembossament de despeses ja efectuades, sinó que l'única certesa es que dit import és relacionat amb l'instal·lació del Sr. Raimar F.T. als Estats Units. Dit això, és amb bona fe que el treballador es va efectivament instal·lar als Estats Units i que va generar despeses de trasllat i de funcionament. Per conseqüent no es pot reclamar avui al Sr. Raimar F.T. el retorn de sumes que li van ser abonades per un objectiu concret i que el mateix va gastar per aquest objectiu, com es desprèn de les factures que consten en autes. No hi ha hagut en aquest cas, cap dany causat voluntàriament o per negligència greu, a l'empresa. L'import de 1.500.000 Ptes correspon als salaris del treballador. Encara que un treballador no faci la seva feina de manera correcta, o sigui negligent o no hagi executat les seves obligacions laborals, el salari li es degut sempre que no hagi estat acomiadat, per l'efecte de la simple execució del contracte de treball, l'única

resposta que té l'empresari a la mala conducta del treballador és acomiadar-lo, però en cap cas no pot reclamar-li de reembossar el salari ja abonat durant la vigència del contracte.

VI.- L'estimació parcial del recurs imposa de no fer especial condemna en costes de segona instància.

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

Estimar en part el recurs de la societat PAVIM SL;
Reformar la sentència de l'Honorable Tribunal Unipersonal de data 5 de juny del 2003, en el sentit de condemnar la societat PAVIM SL a pagar al Sr. Raimar F.T., la quantitat de 734,80 euros amb els interessos legals a comptar de la data de contesta a la demanda; i a confirmar-la per la resta. Sense fer especial condemna en costes processals de segona instància.

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.-