

# **SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 24 d'abril del 2018

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 de data 19-07-2013, la representació processal del Sr. M.D.V. va presentar demanda laboral contra la societat A, SLU, demanant la seva condemna al pagament de l'import brut de 26.101,03.-euros en concepte d'indemnització per desistiment justificat, més els interessos legals a partir de la contesta, l'import brut de 125,25.-euros en concepte d'hores extraordinàries, l'import brut i ja satisfet de 614,17.-euros en concepte de vacances, la cotització per davant de la CASS de les quantitats degudes, així com les despeses processals causades, inclosos els honoraris d'advocat, de procurador i de pèrits.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

II.- La representació processal de la societat A, SLU, sense contestar al fons, va aixecar una qüestió prèvia de prejudicialitat penal i va sol·licitar la suspensió del procediment fins que es resolguessin els autes penals DP-2014-5/13.

L'Hble. Batlle va dictar Aute de data 11-10-2013, confirmat per Aute d'aquesta Sala del 29-04-2016, decidint desestimar la qüestió prèvia de prejudicialitat penal i continuar la tramitació dels autes, emplaçant a les parts per tal de celebrar el tràmit de contesta.

III.- Per escrit del 21-11-2016, el legal representant de la societat A, SLU, va contestar sol·licitant la desestimació íntegra de la demanda, amb imposició de costes a la part agent.

IV.- L'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència, de data 10-10-2017, decidint :

*“Estimar substancialment la demanda articulada pel Sr. M.D.V. contra la societat A, si declarant que el Sr. M.D.V. desistia justificadament de la relació laboral que l'unia amb al defenent, condemnant A, si a pagar a l'actor la suma de 25.461,12.- € bruts en concepte d'indemnització per desistiment justificat augmentada dels interessos legals devengats des del 21-11-2016 i fins el dia del seu total pagament. Alhora la societat demandada haurà de declarar prop de la CASS l'import indicat i cas que no ho hagi fet amb anterioritat, haurà de regularitzar la quantitat de 614,17.- € en concepte de vacances. Finalment escau imposar a la societat defenent la totalitat de les costes ocasionades amb inclusió dels honoraris d'advocat i de procurador.”.*

V.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la societat A, SLU, demanant la seva revocació, dictant-se una nova absolent-la de totes les pretensions del demandant, amb imposició de les costes d'ambdues instàncies i subsidiàriament sense cap imposició de costes.

La representació processal del Sr. M.D.V. demana la seva confirmació íntegra 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 establert que per contracte de treball del 13-02-2006, la societat A, SLU, representada pel Sr. M.D., va contractar el Sr. M.D.V. per una durada indefinida com a responsable de la seva oficina a Andorra per realitzar el seguiment informàtic de les aplicacions desenvolupades i utilitzades per la societat així com per controlar el personal i la seva activitat i vetllar al bon funcionament del despatx.

El salari brut mensual inicialment pactat era de 1.579.-euros bruts inclosa la prima de no competència i va ascendir, 7 anys més tard, fins a 2.315,79.-euros.

A partir del 22-05-2013, el treballador es va trobar de baixa per malaltia.

La relació laboral es va acabar com a conseqüència del desistiment de l'assalariat mitjançant una extensa carta del 20-06-2013 en la qual el Sr. M.D.V. va fonamentar el caràcter justificat de la seva decisió sobre una sèrie de motius que es poden resumir com segueix:

\* l'incompliment greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les mesures de seguretat i salut en el treball, o l'exposició de la persona treballadora a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió i l'exigència de treball diferent de l'estipulat, salvats els supòsits extraordinaris o d'urgència, pel fet d'haver-li fet signar diversos documents en relació a una societat "U SA" ubicada a Saint Vincent i les Grenadines, de pressionar-lo perquè s'enregistrés per internet com a assessor de la mateixa (i pagues per fer-ho) per a permetre d'operar un servei de SMS a Anglaterra, i havent de rebre les queixes dels clients britànics de dit servei de SMS i finalment de constatar que s'havia prorrogat el seu enregistrament en contra de la seva voluntat i que fins i tot la societat

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

havia estat sancionada per el regulador anglès, apareixent el seu nom com a representant, i també pel fet d'obligar-lo a signar un document antedatat i d'utilitzar la seva adreça electrònica de manera abusiva.

\* l'incompliment greu del contracte per part de l'empresa pel fet de no haver declarat diverses quantitats a la CASS, i pel fet de no haver lliurat ni els butlletins de salari, ni la planificació horària ni el compte d'hores.

\* 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 pel fet de sotmetre'l a un *mobbing*, en particular imposant-li un horari il·legal, i que li va provocar una baixa mèdica a partir del mes de maig del 2013.

\* patir un perjudici dolós o per imprudència greu ocasionat per l'empresa o els seus representants a la persona treballadora per obligar-lo a signar documents d'una societat que desconeix i que ha suposat nombroses reclamacions de clients i una sanció de 200.000 £, així com l'ús fraudulent de la seva targeta de crèdit.

Com recordàvem en el nostre Aute del 2016, ens trobem en matèria de desistiment justificat i la problemàtica que el Tribunal d'instància havia de resoldre era doble ja que havia de determinar la realitat dels fets relatats en la carta de desistiment i si els mateixos constituïen o no motius que podien justificar tal actuació de l'assalariat.

El Tribunal ha considerat que quedava justificada la causa de desistiment de l'article 97.1 a) del Codi de relacions laborals (l'exposició de la persona treballadora a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió) i per tant va donar lloc a la indemnització reclamada.

II.- El primer aspecte del recurs de la part empresarial és que la Sentència hauria incorregut en error en l'aplicació del Dret en relació a l'article 97.1 apartat a) de la Llei 35/2008 del 18 de desembre del Codi de Relacions Laborals. Argumenta al respecte que la Sentència ha fet una

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

interpretació amplíssima i errònia del supòsit legal definit per aquest article, invocant a més l'article 74 relatiu al deure genèric de protecció als treballadors, fent també una interpretació amplíssima del mateix, abastant la protecció del dret a l'honor del treballador, tot considerant per tant, que hi ha hagut una eventual vulneració de l'honor del Sr. M.D.V. quan dit article només es refereix a els riscos relacionats a les mesures de seguretat o salut en el treball i quan a més el fet d'invocar l'article 74 contradiu el principi dispositiu ja que no constitueix una causa de desistiment i no fou invocat pel demandant. Afegeix que la interpretació que fa la Sentència de l'article 74 no és lògica sinó més aviat absurda tota vegada que el fet que una empresa fos sancionada administrativament no pot afectar l'honorabilitat de la mateixa ni dels treballadors.

Però no considerem que el Tribunal ha errat en l'aplicació del Dret.

En efecte, apareix que a petició de l'empresa i en particular del Sr. M.D., al mes de juliol del 2011, el Sr. M.D.V. es va enregistrar per internet prop de P (el regulador britànic per al contingut, els béns i els serveis facturats sobre una factura de telèfon) com a assessor de la societat U SA, pagant les despeses corresponents amb la seva targeta bancària personal. L'empresa no ha discutit aquest fet sinó que el mateix hagi generat una situació que encabeix en la definició de l'article 97.1 a).

Tampoc s'ha discutit que l'empleat hagués firmat uns documents en relació a dita societat sinó que els havia firmat en qualitat de legal representant de la mateixa.

També ha quedat provat que la societat U SA, tot i tenir la seva seu social a Saint Vincent i les Grenadines, està íntimament vinculada amb els accionistes de la societat defenent, i que després de l'enregistrament prop de P, el 18-04-2013 es va imposar a la referida societat una sanció de 200.000.- £ i la inclusió en la llista de proveïdors subjectes a la suspensió de serveis per no pagar la multa imposada.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

Per raó del seu enregistrament personal inicial, és el Sr. M.D.V. que apareix en qualitat de director i de responsable individual en el referit procediment sancionador.

En base a aquests elements, el Tribunal Unipersonal ha motivat que calia fer una interpretació de la llei en favor del treballador i admetre una accepció àmplia de la noció de risc per tal d'assegurar una protecció òptima al mateix treballador i respectar així el propòsit legal.

Ara bé, és innegable que aquest concepte de l'article 97.1 a) d'exposició a un risc té una evident transcendència en matèria d'higiene i seguretat al treball en el sentit de la Llei 34/2008 del 18 de desembre.

De fet, l'escassa jurisprudència de la Sala al respecte només concerneix afers en els quals estava en joc la salut o la integritat física de la persona treballadora. Fins i tot a la Sentència 141/16 del 19-07-2016 (relativa a un cas on és el Tribunal Unipersonal que havia invocat d'ofici el referit concepte quan l'assalariada només havia invocat l'exigència d'un treball diferent de l'estipulat i un tracte vexatori i discriminatori) vam motivar que *"Aquest motiu de desistiment no es pot concebre com un pal·liatiu al tracte vexatori, ofensiu o d'assetjament de l'article 91.1 h) sinó que té la seva pròpia lògica i el seu propi fonament que és d'assegurar que l'empresari respecta la seva obligació legal de mantenir les condicions que permeten que els assalariats puguin desenvolupar les seves tasques en tota seguretat i sense quedar exposats a un risc per a la seva salut."*

No obstant això, la llei no impedeix la interpretació feta pel Tribunal en el present cas sinó que la permet.

En efecte, el redactat general de l'article ("L'incompliment greu, o lleu però reiterat, per part de l'empresa de les mesures de seguretat i salut en el treball, o l'exposició de la persona treballadora a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió. ») permet considerar que l'exposició a un risc és comparable i de la mateixa natura que l'incompliment

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

de les mesures de seguretat i salut en sentit estricte però no és confon amb ell.

A més, la Llei no defineix la situació de risc justificant el desistiment ni tampoc la de risc inherent a l'exercici de la professió però, com ho hem motivat de forma repetida, el desistiment justificat constitueix per l'assalariat una eina per alliberar-se d'una relació laboral en la qual l'empresari l'ha posat en una situació insostenible que només la resolució de dita relació permet fer cessar.

A més a més, pel que fa al principi *in dubio pro operario*, el mateix troba la seva expressió en el dret laboral andorrà en l'article 4 del Codi de relacions laborals que disposa que “*en cas de dubte, la interpretació i l'aplicació s'ha de fer d'acord amb el principi in dubio pro operario.*».

Es tracta d'un principi compartit per nombroses legislacions (“*Günstigkeitsprinzip*” alemany, “*principe de faveur*” francès, article 3.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores española...) i que expressa el principi de que en cas de dubte en la interpretació de la norma laboral, s'ha d'afavorir al treballador i que l'òrgan jurisdiccional ha d'escollir la interpretació més favorable al treballador si el redactat ho permet.

Per tant, sí que la interpretació de l'article litigiós per part del Tribunal d'instància és conforme a les normes i als principis del dret laboral i la seva vocació protectora.

En el nostre cas, sí que l'empresari ha exposat l'assalariat a un risc evident el qual es va concretar en el fet de ser identificat per les autoritats britàniques com a responsable d'una societat que infringeix la reglamentació enlloc de qui hauria d'haver aparegut com a responsable, és a dir els titulars reals del negoci.

Tal situació no correspon a les seves funcions contractualment pactades ja que la feina del Sr. M.D.V. era essencialment realitzar el seguiment informàtic i tècnic així com controlar el personal de la societat

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

(plantilla molt limitada pel que sembla, segons ressort en particular de les diligències prèvies al foli 128 de les mateixes) i constitueix un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió puix que no podia preveure, al moment d'iniciar la relació i acceptar el lloc de treball, que l'empresa li demanaria d'afrontar-se a la situació en qüestió que pot tenir conseqüències jurídiques i/o patrimonials.

Malgrat que la part recurrent no ho considera així, sí que l'existència d'una sanció, a més d'un import tant important, sigui administrativa o no, per part d'un organisme oficial estranger i imposada a una societat pel fet de no haver respectat la reglamentació en vigor és susceptible d'atemptar a l'honorabilitat de la persona que apareix com a representant de la mateixa.

D'altra banda, pel que fa a l'article 74 del Codi relacions laborals, el mateix concerneix les disposicions generals de la prestació de l'empresa i afirma el seu deure especial de protecció del treballador i que l'empresa ha de tenir coneixement del lloc i de les condicions de treball, i assegurar-se que la feina es desenvolupa de forma segura per als treballadors i formar-los sobre la normativa de seguretat que han de respectar.

El Tribunal Unipersonal no ha invocat aquest article com a motiu de desistiment sinó per a reforçar la seva motivació sobre el fet que el legislador volia garantir la seguretat dels treballadors de manera general i que existia en el present cas una exposició a un risc superior a l'inherent a les seves funcions.

Per tant, la interpretació feta és coherent amb la de l'article 97.1 a) segons les normes que acabem d'exposar i no existeix cap violació del principi dispositiu puix que el Tribunal no va alterar els termes del litigi tal com va ser plantejat per les parts.

Finalment, volem afegir que és el risc al qual l'empresa va exposar a l'assalariat el que s'ha de qualificar de risc empresarial en el sentit de risc lligat al fet per l'empresari de desenvolupar la seva pròpia activitat en funció de les seves decisions i eleccions. I aquest risc empresarial, de cap manera



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

el pot suportar personalment un assalariat. Com vam exposar en la nostra Sentència 326/17 “...mitjançant el contracte de treball, el treballador trasllada a l’empresari els riscos i els beneficis de la seva activitat professional i en contrapartida rep un salari i es sotmet al poder de direcció i disciplinari de l’empresari, perdent així part de la seva llibertat i del producte del seu treball. Dit d’una altra manera, l’assalariat no pot ser exposat directament o indirectament al risc empresarial.”

Per consegüent, i considerant tots els elements que acabem d’exposar, l’aplicació de l’article 97.1 a) el desistiment del Sr. M.D.V. va ser correcte i s’ha de confirmar.

III.- L’altre aspecte del recurs és que la Sentència invertiria la càrrega de la prova exigint a l’empresa d’haver provat en autes que va informar convenientment al treballador sobre el que suposava haver-se enregistrat com a consultor o assessor de U SA.

Sosté que és en base a dita mancança probatòria que la Sentència va concloure que cal considerar que la protecció del treballador inclou la seva honorabilitat i que els fets d’autes tradueixen un menysteniment del deure de protecció. Afegeix que basant-se en les converses via Skype al mes de juliol del 2011, en primer lloc, la Sentència fa una inversió de la càrrega de la prova en exigir a la part demandada que acrediti quelcom que no li pertoca sinó que pertoca a la part agent provar no haver estat suficientment informat de les conseqüències de l’enregistrament, sobre tot quan dita part agent va faltar a la veritat afirmant en la seva demanda que l’havien forçat o pressionat a enregistrar-se ja que a dites converses del mes de juliol del 2011 dita pressió o força no apareix enlloc, que si va faltar a la veritat en aquest punt, pot haver faltat també a la veritat en que no sabia res sobre el que estava fent, i el fet és que era l’agent que havia de demostrar dita ignorància al moment d’enregistrar-se per compte de U SA. En canvi, la Sentència ha culpabilitzat a la part defenent de no haver acreditat suficientment la informació facilitada al treballador. Subsidiàriament, fa valer que és com a conseqüència de dita inversió de càrrega probatòria que la Sentència erra en

afirmar que va acreditar-se un dèficit informatiu. La conversa via Skype del 29 juliol del 2011 acredita el contrari del que afirma la Sentència puix demostra que el treballador coneixia perfectament la forma d'operar de l'empresa i que el Sr. M.D. li va explicar per què havia de fer servir el seu nom com a consultor ja que ell mateix ja estava enregistrat i doncs no li permetien d'enregistrar-se dues vegades, que és el treballador qui hauria d'haver demostrat que no estava suficientment informat del que suposava enregistrar-se, i no li pertoca a la part defenent provar la suficient informació i que, per tant, contràriament a allò establert en la Sentència, no hi va haver cap dèficit informatiu que pugui vincular-se a la manca de protecció del treballador.

Però aquests arguments no es poden estimar per dues sèries de consideracions.

En primer lloc, a partir del moment on queda acreditat que l'empresa va posar l'assalariat en una situació que es pot definir com l'exposició a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió, poc importa el fet que el mateix estava més o menys informat de tots els aspectes i conseqüències de l'acte d'enregistrar-se. En efecte, la protecció deguda a l'assalariat per part de l'empresa és una obligació que aquesta ha d'assumir sense que el treballador hi pugui renunciar.

En segon lloc, pel que fa a la càrrega de la prova és cert que pertoca a l'assalariat, que invoca l'article 97 per a desistir de la relació laboral, provar que queda establerta al menys una de les causes previstes per la Llei i invocades en la seva carta de desistiment.

En el present cas i pel que fa al punt precís que discutim, li pertocava per tant al Sr. M.D.V. establir que l'empresa l'havia exposat a un risc superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

Ara bé, considerem que l'agent ha aportat aquesta prova.

En efecte, han quedat establerts els elements que hem analitzat en el fonament anterior i que caracteritzen per si mateixos una situació de risc per al Sr. M.D.V. superior a l'estricta que sigui inherent a l'exercici de la seva professió.

El Tribunal Unipersonal i la part recurrent donen una especial transcendència a la conversació via Skype que va tenir lloc el 29-07-2011.

D'aquesta conversació i de la del 01-08-2011 en ressort que el Sr. M.D. va demanar al Sr. M.D.V. d'enregistrar-se prop de P, que en un primer moment va mostrar-se sorprès ("jo ?") però que el seu superior només li va contestar "Sí" i, juntament amb el president de la societat el Sr. A.H., li va donar les directrius de com procedir, que després que el Sr. M.D.V. hagi demanat si també s'havia de posar com a persona responsable el Sr. M.D. li va contestar una altra vegada que "Sí", que quan el Sr. M.D.V. li va demanar al Sr. M.D. el seu número de targeta Visa, no va obtenir cap resposta i el Sr. A.H. li va donar el seu però dient-li que no emprés el seu nom, acabant l'empleat per proposar de fer servir el seu número personal.

Ara bé, pel que fa a la pressió, és evident que no existeix cap amenaça ni intimidació per part dels superiors front a una resistència del Sr. M.D.V. Però això no significa que aquest darrer ha mentit. En efecte, no es pot negar la situació de subordinació per part del treballador, qui té un deure legal i contractual d'obediència i ha de complir les directrius de l'empresari, front a uns ordres directes i clares dels seus patrons, els quals no contesten a la seva sorpresa i a les seves preguntes altrament que afirmant que ha de registrar-se i com a ha de fer-ho.

Per tant, no existeix cap error en la valoració de la prova quan el Tribunal afirma que el superior del Sr. M.D.V. va clarament pretendre "*defugir de que se'l pogués relacionar per res amb l'empresa de referència prop del regulador*".

IV.- La part recurrent incideix en el seu escrit de greuges en què els altres motius de desistiment tampoc eren justificats i que la Sentència

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

únicament entra a valorar la primera causa de desistiment sense valorar les altres causes. Sosté per tant que en la hipòtesi d'estimació del recurs sobre que els fets no motiven el desistiment del Sr. M.D.V. per no encabir-se dins la causa de l'article 97.1 a) CRL, tampoc podrà estimar-se la demanda del treballador per cap de les altres causes invocades a la carta de rescissió.

Però a partir del moment on queda justificada una de les causes de desistiment invocades no és obligatori ni necessari estudiar les altres.

Per tant, és amb raó que el Tribunal no va examinar la seva concurrència i que aquesta Sala tampoc les ha d'estudiar.

Així les coses, s'ha de confirmar la decisió del Tribunal de declarar el desistiment com a justificat.

V.- Subsidiàriament, pel que fa les costes i pel cas que no s'estimi el recurs, la part apel·lant demana que no se li imposi les costes ateses les peculiars característiques de la causa de desistiment justificat que ha elaborat, innovant, el Tribunal de primera instància, i això per raó de la facultat establerta a la Novel·la 82, Cap. X.

Ens trobem enfront d'una estimació substancial i a més en matèria laboral, el que comporta la imposició de les costes a l'empresari defenent vençut salvat que, de manera excepcional i en funció de les circumstàncies del litigi, el jutge decideixi altrament.

Com hem dit abans, és ben cert que és la primera vegada que els Tribunals andorrans es pronuncien sobre l'aplicació de l'article 97.1 a) en un cas que no té a veure directament amb la higiene i la seguretat al treball en el sentit de la Llei 34/2008 del 18 de desembre.

No obstant això, és palès que es tracta del cas d'un assalariat que es va veure obligat a desistir de la relació laboral per culpa d'un incompliment de les seves obligacions per part de l'empresari i a acudir als òrgans judicials per a obtenir la indemnització legal a la qual tenia dret. Per tant, no existeixen raons suficients per descartar l'aplicació del principi general i per aplicar al

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA**  
Sala Civil

benefici de la societat A, SLU, el principi de mitigació establert per la Novel·la 82,10.

VI.- La desestimació del recurs justifica imposar a la part apel·lant vençuda les costes judicials d'aquesta alçada en relació a l'incident.

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 A, SLU, contra la Sentència de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle de data 10-10-2017 que confirmem íntegrament, imposant a la mateixa les costes judicials de segona instància.

Així per aquesta nostra resolució, de la qual en serà tramès testimoni a l'Hble. Presidenta de la Batllia, per al seu coneixement i als efectes escaients, definitivament jutjant, ho pronunciem, manem i signem.