

## **SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 27 de setembre del 2019

Reunida la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia d'Andorra, sota la presidència del magistrat Sr. Vincent ANIÈRE, i els magistrats Srs. Carles CRUZ MORATONES i Jaume TOR PORTA, ha adoptat la resolució següent:

### **ANTECEDENTS DE FET**

I.- En el procediment laboral 6000564/2016, iniciat pel Sr. F.A.U contra la societat I.P, SA en data 7-2-2019 requeia Sentència amb la següent part decisòria:

“Primer.- Desestimar en tots els seus termes la demanda formulada per part de la representació processal del Sr. F.A.U contra la societat I.P, SA, havent d'absoldre aquesta darrera de les pretensions dirigides en la seva contra.

Segon.- Fer imposició a la part demandant de les costes processals ocasionades, inclosos els honoraris d'advocat i de procurador a acreditar en període d'execució de Sentència”.

II.- Contra aquest pronunciament, la representació processal del Sr. A articula recurs d'apel·lació tot i sol·licitant es dicti Sentència revocant la d'instància tot i estimant íntegrament les pretensions del seu representat, donant lloc a la indemnització prevista a l'art. 98 del Codi de Relacions Laborals (en endavant CRL), condemnant en aquest sentit la contrapart a satisfer la suma de 36.161,17.- € bruts, import que hauria de ser oportunament declarat i cotitzat a la CASS, imposant a la societat demandada el pagament de les costes ocasionades en ambdues instàncies. Subsidiàriament cas de que en relació al fons la Sentència

recorreguda resultés confirmada en aquesta alçada, interessava que no s'efectués pronunciament al respecte de les costes generades.

La representació processal de la mercantil I.P, SA pretén la desestimació del recurs i la íntegra confirmació de la Sentència recorreguda amb imposició al recurrent de les costes ocasionades.

III.- Per Aute de 6-6-2019 es decidia no donar lloc a la pretensió probatòria adduïda pel Sr. F.A.U mitjançant l'escrit de greuges presentat en aquesta alçada.

Ha actuat com a magistrat ponent el Sr. Jaume TOR PORTA.

## FONAMENTS DE DRET

### I.- ANTECEDENTS D'INTERÈS:

El dia 9-2-2004, Sr. F.A.U iniciava una prestació laboral per compte de la societat I.P, SA percebent una retribució mensual que l'any 2016 ascendia a 1.890,78.-€.

No es discuteix que en data 18-11-2016 la societat demandada procedia a l'acomiadament disciplinari del treballador mitjançant carta que resa com segueix:

*"Senyor;*

*Aquest dijous, 17 de novembre, heu mantingut un comportament totalment inadmissible i intolerable consistent no solament en intentar desautoritzar-me davant la resta de treballadors de l'empresa, sinó també, en faltar-me al respecte i en amenaçar-me.*

*Després que el Sr. R.P.S, soci de l'empresa, caigués al terra com a conseqüència d'haver ensopugat amb un treballador que es trobava ajupit en mig del taller de l'empresa, vàreu abandonar el vostre lloc de treball i vàreu atansar-vos al lloc on es trobava el Sr. P, el qual ja era degudament assistit.*

*En arribar els escaients serveis mèdics d'urgència, vaig requerir-vos perquè tornéssiu al vostre lloc de treball i prosseguíssiu amb les vostres tasques laborals. Fou llavors quan davant de la resta de treballadors de l'empresa, em vàreu contestar textualment que "tu no ets ningú" i, seguidament, quan vaig insistir en que havíeu de tornar al vostre lloc de treball, vàreu Insultar-me i amenaçar-me dient-me textualment "fascista, cuida't les esquenes".*

*En aquest Incident, s'hi ha vist també involucrada la Sra. E.E.A, Directora de l'empresa, amb la qual us heu encarat; tot desobeint igualment*

*les seves ordres consistents en què retornéssiu al vostre lloc de treball i faltant-li greument al respecte en dir-li que no era ningú per dir-vos el que havíeu de fer.*

*Aquests fets, els quals han estat degudament denunciats prop del Servei de Policia, són constitutius d'una falta molt greu tipificada i prevista en l'article 104.6 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de Relacions Laborals.(...")*

També resulta necessari precisar que el Sr. A i la Sra. E.E., filla d'un dels responsables i accionista de la societat demandada (tractant-se del Sr. A.E.) i alhora directora de l'empresa es troben immersos en un procés de separació conflictiu.

En aquest context, el Sr. A formulava demanda laboral en la qual sostenia en essència que al moment de l'acomiadament no havia tingut l'oportunitat de llegir detalladament la carta en que aquesta decisió es sustentava i que en tot cas era evident -al seu criteri- que l'acomiadament obeïa a un càstig decidit pel seu sogre i esposa, afegint que d'ençà uns mesos la situació era insostenible per raó de les constants provocacions. Si bé admetia que el dia concret referit en la carta havia discutit amb el Sr. E, res del que es van dir tenia contingut real negant ensems haver-lo mai amenaçat, acceptava també que el podia haver tractat de "feixista" però que era un qualificatiu que havia dit per il·lustrar el seu autoritarisme. En tot cas referia que la discussió excedia l'àmbit laboral i era pròpia de les relacions familiars i que en tot cas havia estat provocada per la seva ex esposa i ex sogre amb la finalitat d'acomiar-lo. En definitiva considerava que s'havia produït un acomiadament improcedent i fet en forma indeguda que li obria el dret a obtenir la indemnització que quantificava en 36.161,17.- €.

En la Sentència dictada la jutjadora a quo desestima la demanda, considerant que resultava provat que el treballador havia pogut llegir la carta d'acomiadament quan la mateixa li va ser lliurada, el que exclouïa el caràcter injustificat que invocava. Quant al fons considerava que de les actuacions practicades s'inferia que el treballador s'havia dirigit a l'empresari emprant els termes que figuraven en la carta d'acomiadament i que els mateixos eren greus i justificaven la greu mesura disciplinària adoptada. Finalment imposava al demandant les costes causades.

La part recurrent s'alça contra aquesta decisió amb fonament als greuges que es detallen en l'apartat següent.

II.- En primer lloc, afirma que la conclusió assolida per la jutjadora “a quo” no s’ajustava a dret i tampoc analitzava adequadament la concreta dinàmica en que s’havien produït els fets que li eren reprotxats destacant que en els mateixos el patró va tenir-hi un paper actiu igual d’important que el treballador que necessàriament havia de ser valorat atès que el treballador era la part feble en el contracte de treball i que tot el que pogués succeir havia de ser interpretat en el seu favor de conformitat amb la regla “pro operario”. Afegia que en la valoració de la prova, el Batlle valorava parcialment les indicacions dels treballadors de l’empresa obviant de manera flagrant les indicacions que aquests realitzaven en relació al Sr. E quan li atribuïen determinats comportaments disfuncionals tot i destacant l’important clima de tensió que en l’empresa existia i que era fruit del procés de separació amb la Sra. E.

En segon lloc, considera la recurrent que la decisió adoptada realitzava una aplicació esbiaixada i parcial de la doctrina d’aquesta Sala continguda en la Sentència de 27-11-2018, a partir del moment que es ceneix a adoptar la definició realitzada al respecte del bé jurídic protegit per l’art. 104.6 del CRL però obvia les restants precisions que s’efectuaven sobre el precepte indicat.

En tercer lloc, considera també que no s’havia produït cap fet que fos susceptible de motivar el seu acomiadament: les accions que se li reprotxaven eren irrellevants i endemés havien de ser examinades en atenció al clar conflicte personal que entre ells existia que incidia en el dia a dia de la relació professional.

En quart lloc, considera que els fets que li eren reprotxats no comportaven un atac frontal a l’honor de la persona ofesa amb entitat suficient com per a entendre, raonablement que afectaria la convivència en el treball, afegint que tampoc l’actitud del treballador podia considerar-se com a greu ni culpable. En aquest sentit després de recordar els fets previs a la discussió amb el Sr. E que va comportar el seu acomiadament sosté que havia estat aquest darrer que s’havia adreçat envers seu de males maneres, i que el Sr. A s’havia limitat a respondre als crits, i en definitiva a la provocació del seu ex sogre que sols pretenia fer-lo sentir inferior i discriminar-lo davant dels altres treballadors.

Afegia en un altre apartat que tampoc la Sentència d’instància valorava les declaracions dels treballadors obrant en la causa penal. Indica així que els Srs. C.C i R.S admetien insults recíprocs entre treballador i empresari, i que en definitiva ens trobàvem davant d’un clar conflicte

familiar que no podia justificar l'acomiadament del Sr. A. En aquest sentit recorda que aquesta mesura és especialment *restrictiva* “s’ha de reservar per als incompliments dotats d’una significació especial per raó de la seva gravetat transcendència i injustificació, i sempre que la culpabilitat en ressurti de manera flagrant o patent, i no quan es vegi atenuada per un moment d’ofuscació o d’ira inadequats però propis a un episodi de desfogament del treballador en reacció a una situació concurrent”.

III.- Els motius de greuge introduïts per la part es centren a discutir la valoració de la prova realitzada per la jutjadora a quo defensant ensems que els fets que li eren reprotxats no revestien la gravetat suficient com per a justificar el seu acomiadament.

En relació a la causa d’acomiadament prevista en l’art. 104.6 del CRL en què la mesura disciplinària adoptada es sustenta, poguérem precisar en la Sentència de 27-11-2018 (rotlle TSJC-302/2018): “(…) *El bé jurídic protegit per aquest precepte consisteix en la disciplina jeràrquica inherent al contracte de treball, la convivència, l’harmonia i el respecte mutu en que han de desenvolupar-se les relacions personals entre els integrants de l’empresa, per raó de l’obligada comunitat que el treball crea entre les persones implicades en el procés productiu i finalment també protegeix la dignitat de la persona en general, dret fonamental de tots els integrants de la relació laboral, i que constitueix tant un dret com un deure bàsic per al treballador, que aquest darrer necessàriament ha de respectar.*

*Quant al concret comportament típic que a través del mateix es sanciona, els maltractaments de paraula i faltes greus de respecte, han de ser enteses com aquelles expressions que puguin ser proferides envers una persona amb la finalitat d’ofendre la seva moralitat, el seu honor o que siguin vexatòries al respecte de la seva dignitat humana. No obstant, per a justificar l’acomiadament del treballador aquests maltractaments de paraula i faltes greus de respecte han de comportar un atac frontal a l’honor de la persona ofesa, amb entitat suficient per a entendre, raonablement, que afectarà la convivència en el treball i alhora és indispensable que l’actitud ofensiva del treballador sigui greu i culpable. En efecte, en atenció a la concepció subjectivista que impregna en el nostre ordenament la figura de l’acomiadament, hauran de valorar-se les circumstàncies que concorrien tals com, a títol il·lustratiu, el clima de tensió que podia existir entre ambdues parts (etc); i és que no totes les ofenses verbals mereixen la sanció de l’acomiadament sinó que aquesta es reservarà als supòsits en que s’ataqui injustament l’honor de les persones contra qui van proferides o estiguin destinades a ofendre’n la seva dignitat i sempre que les mateixes es realitzin en l’esfera del treball o amb ocasió d’aquest, però sense que pugui fixar-se de manera objectiva o apriorística, sinó que s’han de relacionar amb el context en que es van proferir. És per aquest motiu que l’ús ocasional d’expressions que poden ser qualificades d’inapropiades no poden traduir-se de manera inercial i sense més, en l’acomiadament del treballador, sanció aquesta que ha de reservar-se per als incompliments dotats*

*d'una significació especial per raó de la seva gravetat, transcendència i injustificat i sempre que la culpabilitat en ressurti de manera flagrant o patent, i no quan es vegi atenuada per un moment d'ofuscació o d'ira inadequats però propis a un episodi de desfogament del treballador en reacció a una situació concurrent”.*

La correspondència entre la sanció aplicada i la gravetat del comportament que es reprotxa al treballador haurà de ser verificada de manera individualitzada, al cas per cas, per la jurisdicció laboral, tenint en compte, d'una part la concreta conducta ofensiva en que l'assalariat ha incorregut (component objectiu) i per altra, l'adequació amb la sanció imposada especialment quan per a l'exercici del poder disciplinari, l'empresari gaudeix d'un ampli marge de maniobra quan a la graduació de les sancions segons la gravetat de la falta de que es tracti (cfr. art. 105 del CRL). I en aquesta activitat, la valoració dels components subjectius que han pogut intervenir en cada cas resulta transcendental, així per a determinar l'adequació de la sanció imposada, caldrà prestar especial atenció a les circumstàncies concurrents, com ara les expressions utilitzades, la inexistència de provocació prèvia, el context en que aquestes intervenien (....) i verificar així mateix si el concret comportament que s'imputa al treballador trenca de manera definitiva i irremeiable la convivència en l'empresa.

Si aquestes darreres consideracions es traslladen al concret supòsit que s'examina s'han de realitzar les següents precisions. Cal considerar acreditat en aquesta alçada que el Sr. A va proferir en relació al Sr. E les concretes paraules que es contenen en la carta d'acomiadament i en aquest sentit ho refereix clarament el testimoni Sr. A.C.C (foli 76 de les Diligències Prèvies 5001062/2016). No obstant, escau encara verificar el context en què aquestes desafortunades expressions intervenien. I des d'aquesta perspectiva, tots els testimonis que han pogut declarar en les actuacions indiquen i de fet fins i tot ho admeten les pròpies persones implicades en les seves declaracions en seu judicial, que entre el Sr. A i el Sr. E, existia una situació molt tensa que s'havia originat per raó de la separació entre el primer i la filla del segon que alhora és la directora de l'empresa en que la prestació laboral es desenvolupava. En aquest sentit s'infereix amb caràcter general de les actuacions penals incorporades per corda fluixa a les presents que les discussions entre ambdós eren constants, que les mateixes es produïen davant de la resta de treballadors de l'empresa els quals podien sentir crits i desqualificacions mútues. En aquest sentit especialment il·lustrativa resulta la declaració del Sr. J.R. (foli 82 del procediment penal) quan sosté que en el decurs d'una discussió va sentit com el Sr. E es dirigia al Sr. A qualificant-lo de “lladre” i com aquest responia dient-li que era un “covard”.

En definitiva la valoració dels diferents mitjans de prova practicats de conformitat amb el principi de la sana crítica porta aquesta Sala a considerar que d'ençà el moment en que el Sr. A i la Sra. E es varen separar, el lloc de treball havia esdevingut un ring en que amb certa freqüència i sense cap reserva, el demandant i el Sr. A E, rentaven els draps bruts, discutint obertament, davant dels altres treballadors, tot i mancant-se mútuament al respecte, fins al punt que si bé mai havien intervingut entre ells agressions físiques, havien de ser separats per altres treballadors de l'empresa a fi d'evitar mals majors.

En atenció a tot l'exposat, i si bé és cert que el comportament que es reprotxa al Sr. A era inadequat, la conducta de l'empresari tampoc ho era, fins al punt que el conflicte exacerbats entre ells existents s'havia arribat a enquistar en l'empresa, i el que no podia l'empresari, sense un advertiment previ al treballador, clar i contundent per tal de reconduir la situació tot i abstenir-se de reincidir en la seva conducta pròpia, acomiadar-lo sense prèviament verificar si la situació era susceptible de ser reconduïda. Així en atenció a les concretes circumstàncies concurrents en el supòsit examinat ha de jutjar-se que la sanció aplicada consistent en l'acomiadament fulgurant del treballador per motius disciplinaris, resultava desproporcionat per excessiu, i per tant injustificat el que li obre el dret a obtenir la indemnització resultant de l'art. 98 del CRL. En el supòsit examinat, aquesta ascendeix a **36.161,17.- € bruts** atesa la durada de la relació laboral (12,75 anys) i el darrer salari del demandant segons extracte de punts de jubilació (1.890,78.- €, foli 14).

L'import esmentat haurà de ser declarat per la societat defenent prop de la CASS.

Escaurà per tant revocar íntegrament la Sentència de data 7-2-2019 dictada per la Sra. Batlle, i en el seu lloc dictar Sentència estimant la demanda i condemnant la societat I.P, SA a satisfer al Sr. F.A.U la suma de 36.161,17.- € bruts en concepte d'indemnització per acomiadament injustificat que haurà de ser ensems declarada prop de la CASS i a satisfer les costes ocasionades inclosos els honoraris d'advocat i de procurador del demandant en mèrits del principi del venciment objectiu.

IV.- Atesa la naturalesa laboral del present litigi i en atenció a la doctrina constant en aquest àmbit de la sala, escau imposar a la societat defenent el pagament de les costes ocasionades en aquesta alçada inclosos els honoraris d'advocat i de procurador de la part demandant.

Vistos la legislació vigent i els Usos i Costums aplicables al present cas,

La Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia d'Andorra,

### DECIDEIX

ESTIMAR el recurs d'apel·lació formulat per la representació processal del Sr. F.A.U i revocar íntegrament la Sentència dictada en data 7-2-2019 disposant en el seu lloc l'estimació de la demanda, condemnant-se la societat I.P, SA a satisfer al Sr. A la suma 36.161,17.- € bruts que haurà de ser declarada a la CASS i a satisfer les costes ocasionades en ambdues instàncies, inclosos els honoraris d'advocat i de procurador.

Aquesta resolució és ferma i executiva.

Així per aquesta nostra resolució, definitivament jutjant, ho pronunciem, manem i signem.-