

## **SENTÈNCIA**

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella,

Reunida la Sala Civil del Tribunal Superior de Justícia d'Andorra, sota la presidència del magistrat Sr. Joan Manel ABRIL CAMPOY, i els magistrats Sr. Vincent ANIÈRE i Sra. Eulàlia AMAT LLARI, ha adoptat la resolució següent:

### **ANTECEDENTS DE FET**

I.- Per escrit de data del registre 23-12-2016, el Sr. A.R.F.C. va presentar demanda laboral en reclamació de quantitat en contra de la societat EL XXX, SL, demanant la seva condemna a satisfer-li en concepte d'indemnització per acomiadament injustificat i improcedent l'import de 19.676,18.-euros, el tot a cotitzar a la CASS, més els interessos legals a partir de la contesta a la demanda i les costes processals causades, inclosos honoraris d'advocat i de procurador.

II.- La representació processal de la demandada es va oposar a la demanda sol·licitant la seva íntegra desestimació i la imposició de totes les costes processals al demandant.

III.- El Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència, de data 03-09-2018, decidint desestimar íntegrament la demanda i imposar les costes al demandant.

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la representació processal del Sr. A.R.F.C. demanant la seva revocació i que es dictés una nova estimant íntegrament les seves pretensions i condemnant a la contrapart a pagar totes les costes d'ambdues instàncies.

La representació processal de la societat XXX, SL, demana la confirmació íntegra de la sentència d'instància amb imposició al recurrent de les costes d'aquesta alçada.

Ha actuat com a magistrat ponent el Sr. Vincent ANIÈRE.

## FONAMENTS DE DRET

I.- Ha quedat acreditat que des del mes de novembre del 2010, el Sr. A. R.F.C. treballava com a forner i pastisser pel compte de la societat demandada:

La relació laboral es va extingir com a conseqüència del seu acomiadament disciplinari mitjançant carta del 05-07-2017, que diu :

*"...El passat dia 31 de maig vostè va comunicar verbalment a l'empresa que havia començat a treballar en un obrador situat a escassament 100 metres del seu lloc de treball a l'empresa "XXX" fent únicament pa per aquest nou obrador.*

*L'empresa va comunicar-li que no l'autoritzava a prestar-hi els seus serveis que en cap cas podia realitzar pa, brioixeria i pastissos, productes principals del benefici del negoci "XXX" per altres empreses del mateix ram d'activitat, amb posterioritat, clients del nostre establiment ens van comunicar que vostè està realitzant brioixeria al negoci "XXX", dient-nos textualment: "ya se nota el cambio en la bollería"; així com que vostè estava venent-los els productes.*

*Igualment d'altres treballadors de l'empresa, concretament el Sr. C. M. V. S. i la Sra. M.F.D.S.R., l'han vist desenvolupant la tasca de forner, pastisser per aquesta nova empresa, així com proveïdors que ho han comunicat a la direcció de "XXX", inclús el propi representant de l'empresa i la seva dona l'han vist en el referit negoci.*

*Aquesta tasca que vostè realitza sense autorització de l'empresa en aquest segon obrador en el què treballa és una actuació deslleial constitutiva d'una falta molt greu de l'article 104.2 del Codi de Relacions Laborals, doncs vostè està contractat a l'empresa "XXX" a temps complert com a pastisser d'ençà del 21 de novembre de l'any 2010 en la categoria laboral de forners, pastissers i confiters.*

*La seva actuació deslleial ve determinada pel fet que vostè està exercint la mateixa feina que desenvolupa a "XXX" per una altra empresa que és competència directa, doncs produeix pa i brioixeria al igual que fa vostè per compte de la nostra empresa.*

*D'ençà que va començar a treballar a la nostra empresa, vostè ha adquirit una experiència i perfeccionament professional derivat de les tasques desenvolupades a "El Tortell" que està emprant en una altra empresa competidora directa, fet que crea un perjudici a l'empresa per la què vostè treballa a temps complert incomplint amb l'establert a l'article 48 del Codi de Relacions Laborals relatiu a la prohibició de competència.*

*La seva actuació, continuant treballant per una altra empresa del mateix sector quan no disposa de l'autorització de l'empresa i contravenint les indicacions donades*

*per l'empresari produeix una manca de confiança absoluta en vostè, fet que implica que la situació no es pugui resoldre de cap altra manera que amb l'acomiadament disciplinari."*

El tribunal va jutjar que el demandant, per raó d'haver exercit una activitat laboral concurrent prop del negoci XXX, havia incorregut en una situació de deslleialtat en les gestions encomanades, doncs havia desenvolupat les seves tasques laborals concurrents en una empresa del mateix ram d'activitat, en la mateixa qualitat de forner-pastisser en ambdues empreses, i sense gaudir de l'autorització expressa del seu patró.

II.- La part assalariada s'alça en contra d'aquesta conclusió i argumenta al respecte que el tribunal confon fidelitat amb lleialtat i deslleialtat amb competència deslleial ; que ni l'article 93 ni l'article 104 del Codi de relacions laborals es refereixen a l'article 48 i no podia el tribunal interpretar l'article 104 a la vista de les disposicions de l'article 48 ; que no és cert que aquesta part no hauria negat els fets continguts en la carta d'acomiadament ja que si és cert que no existeix una negativa formal de la versió de l'empresa però en el mateix sentit també no existeix cap reconeixement formal dels fets exposats en la carta d'acomiadament, i de conformitat amb la seva missió en matèria laboral disciplinària el Tribunal havia de verificar, en base a les proves obrant en autes, la materialitat dels fets reprotxats; que és fals que comencés a treballar per un competidor de la defenent al mes de maig del 2017 tal i com ha resultat provat en autes amb el certificat de vida laboral ; que el tribunal no diu quins són els coneixements que hauria adquirit a l'empresa i que han estat aprofitats en perjudici de la defenent ; que no consta en autes ni la més mínima prova al respecte d'una desviació de clientela a favor de l'empresa concurrent i es tracta d'un motiu no contingut en la carta d'acomiadament ; que no ha fet cap acte de competència deslleial en el sentit de l'article 104.2 i no té cap interès en el negoci XXX ; que contràriament a allò que indica el Tribunal en cap cas es poden considerar extemporànies les manifestacions efectuades per aquesta part al respecte en el tràmit de conclusions de l'inici de la relació laboral prop del negoci El XXX ; que una mesura tant dràstica com l'acomiadament s'havia de regir pel principi de proporcionalitat i en el cas que ens ocupa no existeix proporcionalitat entre la sanció imposada i la conducta de l'assalariat ; que no s'ha ocasionat cap perjudici a l'empresa, i cas que existissin perjudicis, no s'ha demostrat una voluntat directa i dolosa del treballador per ocasionar-los com ho exigeix la jurisprudència andorrana.

III.- Pel que fa als fets provats, hem de dir que si és cert que pertany a l'empresari provar la realitat de la falta que invoca com a fonament del comiat disciplinari que practica, en el present cas hem de constatar que ens trobem al

davant d'una carta de comiat particularment clara exposant uns fets precisos, detallats i situats en el temps, però que front a dita carta la part agent va presentar un escrit de demanda del qual ressort de manera inequívoc que els fets exposats no eren discutits sinó únicament llur qualificació jurídica (*"...la carta d'acomiadament comporta una descripció concreta de diversos fets però aquests fets en cap cas poden esser constitutius de la falta greu que es preveu a l'article 104.2..."*).

Al contrari, els arguments de la part agent, que tendien essencialment a establir que era de forma conforme a dret que havia començat a desenvolupar una segona feina, en particular l'argument segons el qual tenia tota llibertat per tenir una segona ocupació laboral i que la tenia fora del seu horari laboral amb la defenent, indicaven de manera palesa que no negava el relat fàctic exposat en la carta.

És sobre aquesta base que s'ha introduït el debat judicial, i si és ben evident que no és al treballador acomiadat provar que els fets reprotxats no existeixen, tanmateix li pertany com a mínim, i com ho exigeix la bona fe processal, exposar la seva versió dels fets, no podent, com s'ha fet en el present cas, esperar el resultat de les proves per presentar aquesta versió.

De fet, és molt revelador que l'agent hagi esperat l'escrit de conclusions per afirmar, en base al certificat de la CASS, que la data d'inici de la relació laboral amb el XXX seria al 04-07-2015 (sia només un dia abans de la carta de comiat) quan, d'una part, la data en qüestió només correspon a la data indicada per aquesta empresa però no correspon necessàriament a l'inici real de les tasques laborals, i quan sobretot, si de la data real es tractés, hauria sigut més que fàcil i natural indicar-ho en l'escrit de demanda puix la carta de comiat esmenta sense ambigüitat una altra data que és el 31-05-2017.

Fins i tot, aquesta versió de l'empleat apareix inversemblant i en particular no es veu com, en menys de 24 hores, l'empresa hauria pogut assabentar-se de la situació, fer redactar i enviar la carta de comiat.

D'altra banda, si bé l'esforç probatori de les parts va ser limitat (potser justament com a conseqüència del plantejament processal de la part agent de no contradir en cap moment els fets detallats en la carta), no s'ha de perdre de vista que la versió de l'empresa queda confirmada per la foto aportada on es pot veure un cartell de paper pegat a la porta del XXX per advertir a la clientela i que diu : (SIC) "FEM PASTISSOS D'ANIVERSARI PER ENCÀRREC DE PRIMERA CALITAT", i per les dos testificals practicades.

No escapa al tribunal de que es tracta de dos empleats de la societat defenent, raó per la qual la part agent va tatxar el seu testimoniatge, però aquestes circumstàncies, si bé ens han de portar a maximitzar les precaucions

al moment de valorar les seves manifestacions, no poden conduir a descartar-los.

Ara bé, cap element objectiu permet dubtar de la seva imparcialitat i cap dels dos va contestar de manera afirmativa a totes les qüestions de la part defenent. De les seves manifestacions ressort clarament tres punts essencials :

- el Sr. F. va començar a treballar al XXX mentre treballava pel Tortell;
- ho va fer malgrat la prohibició de l'empresa (això ho confirma només un dels dos testimonis);
- és posteriorment a l'arribada del Sr. F. que el XXX va començar a vendre pastissos.

Així les coses, concloem amb el tribunal unipersonal que la versió de l'empresa tal com exposada en la carta de comiat s'ha de considerar com a establerta.

IV.- Pel que fa al fonament textual de l'acomiadament, també és cert que pertany a l'empresari demostrar que la falta comesa correspon a una falta tipificada com a molt greu.

En el nostre cas, l'article 104.2 del Codi de relacions laborals disposa que constitueix una falta molt greu :

*“Actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa.”*

De la carta, ressort clarament que l'empresa va fonamentar el comiat sobre la deslleialtat (“Aquesta tasca que vostè realitza sense autorització de l'empresa en aquest segon obrador en el què treballa és una actuació deslleial constitutiva d'una falta molt greu de l'article 104.2 del Codi de Relacions Laborals...” ) i la confusió que la part recurrent pretén que el tribunal hauria fet en relació als conceptes aplicables no existeix.

En efecte, es veu que el referit article fa una enumeració de comportaments que corresponen a una concepte comú, i és en aquest sentit que, com ho recorda la part recurrent, vam jutjar en la nostra sentència 82/18 del 29-05-2018 que :

*“El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança són conceptes específics d'un gènere comú, que fa referència al deure del treballador a l'hora de guardar fidelitat a l'empresa, complint els deures que imposa el servei amb zel, probitat i bona fe a fi de*

*no defraudar els interessos del patró ni la confiança que aquest ha dipositat en mans del treballador.”.*

Pel que fa precisament a la deslleialtat, existeix en les legislacions laborals del nostre entorn un principi general que, malgrat no s'hagi pactat una clàusula específica de prohibició de competència, un empleat, durant la vigència del contracte de treball, no pot, sense mancar a les seves obligacions contractuals, exercitar una activitat concurrent a la de l'empresa per qui treballa. Aquesta prohibició es fonamenta sobre les obligacions de bona fe i lleialtat.

El dret positiu andorrà no és diferent puix el codi de relacions laborals, en el seu article 4 recorda que tant l'empresari com el treballador han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte, i l'article 48 disposa que de forma molt clara que :

*“Durant l'execució del contracte la persona treballadora ha de guardar fidelitat a l'empresa i no competir-hi ni directament ni treballant per a una altra empresa del mateix ram d'activitat, llevat d'autorització expressa.”.*

És en aquesta òptica que s'ha d'entendre la referència que el tribunal fa a l'article 48.

Per tant, sí que el fet per un forner pastisser, durant la vigència de la relació laboral, d'anar treballar pel compte d'un obrador veí per a realitzar els mateixos productes, sense la deguda autorització de l'empresa i fins i tot de mantenir la relació essent coneixedor de la seva oposició, constitueix un acte de deslleialtat en el sentit de l'article 104.2.

No és només el fet de treballar per una altra empresa que es sanciona sinó d'actuar amb deslleialtat envers la seva empresa, essent el fet de treballar per una altra empresa un dels fets constitutius d'aquesta deslleialtat, conjuntament amb els fets que es tracta d'una empresa veïna del exacte mateix ram i que es va fer en violació d'una interdicció de l'empresari.

Quant a l'existència d'un perjudici per l'empresa no existeix jurisprudència de la Sala en relació al cas específic de la deslleialtat. Però, és cert que sempre la jurisprudència de la Sala ha indicat que, de manera general, els comportaments enumerats en l'article 104.2 suposaven demostrar que s'han fet amb una certa intenció de perjudicar a l'empresa o corresponen a un comportament dolós.

En tot cas, en el nostre supòsit d'una actuació deslleial el fet de treballar per una altra empresa veïna del mateix ram d'activitat en violació de la prohibició de l'empresari, constitueix un comportament dolós i el perjudici ressurt necessàriament del fet de permetre a la empresa concurrent veïna

poder proposar els mateixos productes a la clientela gràcies a l'experiència professional del Sr. F. quan abans de la seva integració a la plantilla no ho feia.

Poc importa que no s'hagi acreditat o quantificat un desviament de clientela, i que no s'hagi quantificat un perjudici econòmic, puix en definitiva els mateixos no són uns elements constitutius de la deslleialtat i no van fonamentar ni el comiat ni la sentència d'instància.

V.- finalment, també és veritat que tota falta comesa per una persona treballadora s'ha de qualificar com a lleu, greu o molt greu, tenint en compte la importància, la transcendència o la intencionalitat així com les circumstàncies concurrents, i que els òrgans jurisdiccionals ho han de verificar al moment d'apreciar el caràcter justificat d'un comiat disciplinari.

En el present cas, sí que es tracta d'una falta molt greu tota vegada que, com ho hem dit abans, el comportament del treballador correspon a un manifest acte de deslleialtat, i a que a més es va cometre amb intencionalitat i evident desobediència a les ordres de l'empresa, trencant la confiança recíproca que ha d'existir entre les parts a la relació laboral, i fent impossible mantenir vigent cap relació entre elles.

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

VI.- La desestimació del recurs comporta la imposició de les costes d'aquesta alçada a la part apel·lant vençuda.

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

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

## **DECIDEIX**

**DESESTIMAR** el recurs de la representació processal del Sr. A.R.F. C. contra la Sentència del Tribunal Unipersonal del Batlle de data 03-09-2018 que confirmem íntegrament, imposant a la mateixa les costes judicials de segona instància.

Aquesta resolució és ferma i executiva.

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