

SENTÈNCIA

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 20 de desembre 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. Sr. Jaume TOR PORTA, ha adoptat la resolució següent:

ANTECEDENTS DE FET

I.- Per escrit de 16-3-2015, la representació processal del Sr. D.,O., J. R. R. formulava demanda pel procediment laboral contra la societat XXX, SA tot sol·licitant es dictés Sentència condemnant aquesta darrera a satisfer al seu representat la suma de 81.793,74.- €, majorada amb els interessos legals a comptar de la contesta a la demanda, procedint a la regularització d'aquelles quantitats que finalment s'atorguin en el marc del present procediment i aquelles altres generades durant la relació laboral, declarant ensems la nul·litat de les clàusules 11 i 12 del contracte, el tot fent expressa condemna en costes a la demandada amb inclusió dels honoraris d'advocat i procurador.

II.- El 28-5-2015, la representació processal de la societat XXX, SA contestava la demanda articulada de contrari oposant-se a les pretensions que s'hi contenien interessant es dictés Sentència desestimant-la en atenció als motius d'oposició que es recollien en l'escrit.

III.- Una volta practicades les proves i evacuat el tràmit de conclusions, en data 18-7-2018, l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle dictava Sentència amb la següent part decisòria:

“Que estimant majoritàriament la demanda formulada pel Sr. D.O.J.R.R. contra XXX, SA ha de declarar que :

Primer.- L'acomiadament practicat per la part defenent ho fou en forma indeguda, condemnant a la defenent a pagar a la part agent la suma total de TRENTA-SET MIL QUATRE-CENTS SEIXANTA SET MIL EUROS AMB VINT.I.-SIS CÈNTIMS (37.467,26 €) , que s'ajusten als següents conceptes :

- *Part dels salaris pendents reclamats : 33 € (16.5 x2)*
- *Salari del mes de gener 2015: 7.327,38 € nets*
- *Dies pendents de vacances : 819 € nets*
- *Despeses de desplaçament: 259,88 €*
- *Indemnització per acomiadament fet en forma indeguda : 9.828 € nets*
- *Primes : 19.200 €*

A la quantitat total indicada, s'haurà de descomptar l'import satisfet en concepte de “quitança” laboral, que importa : 8.921,61 €, el que equivaldrà a la suma de VINT-I-VUIT MIL CINQ-CENTS QUARANTA-CINC EUROS AMB SEIXANTA-CINC CÈNTIMS (28.545,65 €).

Es declara així mateix la nul·litat dels pactes 11 i 12 del contracte laboral pactat entre els parts (folis 13 i ss.) en base a l'esmentat als FONAMENTS DE DRET NOVÉ de la present resolució.

Segon.- que les sumes ans declarades hauran de ser cotitzades, en la part que li correspongui, prop de la CAIXA ANDORRANA DE SEGURETAT SOCIAL per la part defenent.

Tercer.- Sufragar les despeses processals causades segons allò previst a l'anterior Fonament de Dret desè”.

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la representació processal de la societat XXX, SA i mitjançant escrit de conclusions presentat en data 8-10-2018 demana es dicti Sentència disposant la revocació de la decisió d'instància al respecte dels pronunciaments pels quals s'articulaven greuges, tot i pronunciant Sentència que desestimés íntegrament la demanda i que subsidiàriament acollís exclusivament els extrems que en negreta destacava.

La part recorreguda pel contrari interessa la desestimació del recurs interposat amb íntegre confirmació de la decisió recorreguda el tot amb imposició a la recurrent de les costes d'aquesta alçada.

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

FONAMENTS DE DRET

I.- La representació processal del Sr. R. sosté que el dia 1-4-2014 havia iniciat una prestació laboral en qualitat de director general d' XXX, SA, convenint-se una retribució de 8.000.- € mensuals, més altres 24.000.- € trimestrals i un "bonus" de 19.200.- € que havia de percebre cada 31 de desembre i que quedava a la liberalitat de l'empresa, així com el pagament de determinats avantatges materials (vehicle, telèfon mòbil, ordinador portàtil ...) fent-se alhora càrrec l'empresa de les despeses de desplaçament, de canvi de domicili i de les despeses HEC ("Hautes Études Commerciales") del demandant. Afegia que el 19 de gener del 2015, en personar-se prop de l'oficina constatà com no tenia accés a la mateixa doncs s'havia produït un canvi de pany. L'endemà va poder observar com se li havia tallat l'accés a la informació de l'empresa, i no fou fins el dia 21 de gener en que l'advocat de l'empresa (Sr. Jaume VILA ARNAUS) li va comunicar que quedava acomiadat, lliurant-li en aquell acte un avís d'extinció de la relació laboral i una quitança datades del 14 de gener, així com una relació d'elements a retornar a l'empresa en que es precisava que el mateix s'havia

lliurat el 19 de gener signada per dos empleats de la societat demandada. El mateix dia des del servei de Policia se li comunicava que l'empresa havia presentat una denúncia per no haver el Sr. R. lliurat el material. Referia que no tenia constància de que l'empresa hagués abonat la quitança lliurada, i que alhora devia diferents havers laborals que reclamava, el preavis i la compensació econòmica corresponent així com la indemnització de l'art. 98 del CRL per no haver percebut l'import de la quitança quin global ascendia a la quantitat de 81.793,74.- €. Alhora reclamava la nul·litat de les clàusules 11 ("EXCLUSIVITÉ") i 12 ("INTERDICTION DE RECRUTER") en no haver mai percebut les primes exigides en els articles 48 i 49 del CRL. En darrer lloc reclamava la regularització prop de la cass de totes les sumes reclamades.

La representació processal de la societat XXX, SA s'oposava a la demanda sostenint en essència que el negoci que s'havia dissenyat amb la contractació del Sr. R. pretenia que aquest adquirís part de l'accionariat de la demandada, la contractació de la mercantil XXX, LTD per XXX, SA que també era dirigida pel Sr. R., per la realització de tasques d'assessorament, recerca de clients (...) i finalment la contractació del Sr. R. com a director general de la demandada. En aquest context sosté que si bé la contractació de la mercantil XXX, LTD intervenia a principis del mes d'abril del 2014, la prestació laboral del Sr. R. per compte XXX, SA no es va iniciar fins que el mateix va gaudir de totes les autoritzacions necessàries per a treballar a Andorra això és el 9-7-2014, de manera que totes les actuacions que el mateix podia realitzar per compte de la seva representada amb anterioritat intervenien en la seva qualitat de director de la societat XXX, LTD. Afegia que si bé en el contracte de treball es referia que la data d'inici de la prestació era el dia 1-4-2014, això obeïa a una exigència del propi treballador, que pretextà que li feia falta per a prevaler-se d'aquest fet front a tercers, accedint el responsable de la defenent en atenció a la gran confiança que llavors existia. Pel que es referia a l'acomiadament sostenia que el mateix va intervenir a través de burofax tramés el 14-1-2014, si bé el mateix contenia un error doncs el darrer dia de treball havia de ser el 22 de gener com en la quitança s'indicava i no el dia 20. Quant a les reclamacions que s'articulaven en la demanda negava res deure en concepte de salaris dels mesos d'abril a juny

per quan el Sr. R. no treballava per la seva representada. Tampoc res es devia pel complement de salari que reclamava doncs el salari pactat era brut i no net. En relació al salari del mes de gener de 2015 referia que la suma que li corresponia en atenció als dies treballats havia estat consignada judicialment. També es negava les sumes que de contrari eren reclamades en concepte de despeses de desplaçament, dies de vacances, primes variables o primes fixes trimestrals, preavis, compensació econòmica i indemnització. Finalment s'oposava a la pretensió relativa a la regularització a intervenir prop de la cass i a la nul·litat de les clàusules 11 i 12 del contracte de treball.

La Sentència dictada per l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle estima parcialment la demanda, declarant que l'acomiadament realitzat intervenia en forma indeguda, condemnant la demandada a pagar la suma total de 37.467,26.- € pels conceptes que desglossa, descomptant de la mateixa la quantitat de 8.921,61.- € corresponents a la quitança consignada judicialment, disposant que les sumes contemplades havien de ser cotitzades prop de la cass per la demandada. Finalment condemnava XXX, SA a assumir les costes ocasionades. Es raona en aquest sentit que la relació laboral s'havia iniciat el dia 1-4-2014. Quant a les condicions en que intervenia l'acomiadament, sostenia que de la prova practicada s'extreia que el mateix havia intervingut el dia 21 de gener i no el 19 anterior com pretenia l'empresa. Pel que es referia a les concretes pretensions econòmiques introduïdes en la demanda, raonava que el salari pactat era en la modalitat de salari brut i no net, si bé referia que la demandada havia d'assumir el cost resultant de les comissions aplicades per l'entitat bancària per raó de les transferències internacionals. En relació al salari del mes de gener del 2015, es precisa que calia calcular-lo en atenció a la data en que intervingué l'extinció de la relació laboral (21 de gener) i no el dia 19 de gener com ho contemplava l'empresa. Al respecte de les vacances considerava que romania pendent de pagament la compensació per 3,25 dies. Admetia també la reclamació en concepte de despeses de desplaçament a concurrència de 259,88.- €. Sobre les característiques de l'acomiadament es raona que existia una irregularitat en la forma en que l'acomiadament va ser comunicat i que concorrien irregularitats en la quitança laboral de tal manera que el mateix

esdevenia fet en forma indeguda. Pel que respectava a la prima de 19.200.- € reclamada en considerar que resultava acreditat que l'actor havia realitzat nombroses gestions i que en tot cas no s'acreditaven els mals resultats denunciats per l'empresa aquesta era deguda. En un altre ordre d'idees declarava la nul·litat de les clàusules 11 i 12 del contracte de treball constatant que no s'havia pagat la prima associada i imposava a la mercantil demandada les costes ocasionades.

Contra aquesta decisió s'alça la part recurrent amb fonament als greuges següents.

II.- En primer lloc discrepa de la valoració de la prova realitzada al respecte de la data d'inici de la relació laboral. En aquest sentit, realitza un descriptiu dels fets que haurien esdevingut al respecte de la contractació del Sr. R., referint en essència que existirien actes posteriors a l'1-4-2014 realitzats pel mateix treballador que desautoritzaven que en la data indicada en el contracte de treball, el mateix pogués desenvolupar una prestació laboral per càrrec de la recurrent. En tot cas referia que existien nombroses proves que confirmaven que la relació laboral examinada es va iniciar el dia 9-7-2014 i que era el Sr. R. qui ostentava la càrrega probatòria sobre la data d'inici de la relació laboral, de manera que en no haver-ho fet oportunament, la decisió d'instància havia de ser revocada.

No és discuteix en aquesta alçada que el contracte de treball que regulava la prestació laboral entre les parts, disposa en el seu apartat inicial: *"le present contrat de travail, prend effet le 1er avril 2014"*, i en la seva part final es precisa que el mateix a estat signat a *"Andorra la Vella, le 01 Avril 2014"*. Malgrat l'anterior, la part recurrent insisteix en aquesta alçada que la data indicada no es correspondria a la realitat i que havia estat introduïda a petició expressa del Sr. R. quin pretenia prevaldre's d'aquesta circumstància front a tercers.

S'admet per ambdues parts litigants que la prestació del Sr. R. per compte XXX, SA intervenia des d'una perspectiva dual això és d'una part a través de la

mercantil XXX, LTD de la qual n'era el director amb les finalitats que es descriuen en el document d'1-4-2014 (cfr. foli 19) i d'altra en qualitat de director general XXX, SA. Malgrat la clara connexió existent, es tracta però de dues prestacions autònomes i diferents amb unes retribucions diverses associades a cadascuna d'elles. En aquest sentit i pel que es refereix als honoraris de la mercantil XXX, LTD aquests es situen en 24.000.- € trimestrals a satisfer a la bestreta i en canvi, la retribució resultant de la relació laboral es troba contemplada en el pacte 5è del contracte de treball (foli 14). Aquesta darrera precisió resulta rellevant a l'hora d'examinar el concret motiu del recurs. En efecte, si s'examina els pagaments realitzats per XXX, SA al respecte de les prestacions indicades s'observa com els dies 16-6-2014, 17-7-2014, i 1-8-2014 en endavant figuren uns ingressos al compte del Sr. R. per import de 15.967.- €, 8.000.- € i 7.560.- € respectivament (folis 32 i ss) i en canvi el 13-8-2014 figura un ingrés al compte de XXX, LTD per import de 47.924.- € (foli 36), que equival a l'import pactat per a dos trimestres (48.000.- €) i que corresponen, segon la carta que l'actor incorpora (foli 20) de data 16-6-2014 al període comprès entre abril a setembre de 2014 (inclosos). Al respecte d'aquesta precisió, la societat recurrent no introdueix cap explicació que permeti imputar aquest pagament a altre concepte. En aquesta eventualitat, els pagaments realitzats al compte titularitat del Sr. R. sols poden correspondre al salari que li era degut doncs en definitiva els honoraris resultants de la intervenció de XXX, LTD pel període considerat van ser honorats amb posterioritat, escapant a qualsevol lògica que poguessin correspondre a altre concepte.

No pot prevaldre's la recurrent del fet que en els butlletins de salari del demandant hi figurés la data d'alta del 9-7-2014 doncs en definitiva en el propi butlletí corresponent a aquest mes (foli 28) s'observa com la seva retribució bruta va ser de 8.000.- €, quan la mateixa hauria d'haver estat sensiblement inferior a partir del moment en que el concret nombre de dies treballats era reduït, sense que cap explicació tampoc s'introdueixi sobre aquest extrem.

Pel que es refereix a l'error que hauria comes en acceptar que en el contracte de treball hi figurés una data inexacta, aquest no obeiria a cap

manipulació del treballador de manera que ara l'empresari no se'n podria prevaldre en mèrits de la màxima llatina "nemo auditur propiam turpitudinem allegans" (no es pot escoltar a qui invoca la seva pròpia imperícia).

Tampoc pot reeixir l'argument que el treballador no hauria estat donat d'alta a la cass fins el dia 10-7-2014 i que el mateix tampoc hauria formalitzat la sol·licitud administrativa per tal de poder treballar a Andorra fins a mitjans del mes de juny del 2014. En efecte, es tracta aquestes d'unes exigències administratives que no impedeixen la prestació d'un treball efectiu per part del demandant ja sigui a Andorra o bé a l'estranger.

Pel que es refereix al fet que en els pagaments que es varen realitzar amb anterioritat al mes de juliol del 2014 en el compte del demandant figuri el concepte "honoraires" i no salari, tampoc es pot considerar conforti la versió dels fets de la demandada, a partir del moment en que el concepte en la transferència va ser precisat per la mateixa.

En aquesta eventualitat, el primer motiu del recurs ha de ser rebutjat, havent de considerar-se que l'antiguitat en la relació laboral es situa en aquella prevista en el contracte de treball.

III.- En segon lloc es sustenta que l'acomiadament va intervenir en forma deguda el dia 14 de gener del 2015, mitjançant carta tramesa via burofax.

Aquest motiu del recurs ha de prosperar. En efecte la representació processal de la societat demandada acredita haver tramés la carta d'acomiadament amb el document de quitança via burofax el dia 14-1-2015 (folis 93 i ss) al domicili personal del Sr. R. a Anyos, admetent el mateix haver rebut el corresponent avís a la seva bústia per tal de recollir-la. Si bé la finalitat de la carta d'acomiadament és òbviament de ser rebuda pel seu destinatari, no es pot pretendre supeditar-ne la seva eficàcia a la seva recepció efectiva per part del treballador doncs això suposaria deixar al seu arbitri la data del seu acomiadament, i aquest és l'esperit de la doctrina d'aquesta Sala continguda en

la Sentència de de 27-10-2016 (TSJC-128/16) que esmenta la part recurrent en que establíem:

“El segon, relatiu a les formalitats del comiat, exposa de manera simètrica que s’ha de fer exposant-ne amb concreció la causa que origina el comiat, mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona treballadora, que ha de signar-ne la recepció amb la menció de la data, o en presència de testimonis, un dels quals no ha de tenir relació de dependència amb l’empresari, si es nega a signar.

És en aquestes condicions que aquesta Sala va poder precisar les regles que s’han d’aplicar i, a més de les sentències TSJC-014/05 del 19-05-2005 i 319/14 del 13-01-2015 citades pel recurrent, vam poder més recentment definir quin criteri s’ha de tenir en compte.

Així, en la sentència 403/14 del 09-04-2015 motivàvem que “Pel que fa a la data que s’ha de prendre en compte per determinar la data d’extinció de la relació per l’efecte d’una carta que té tal objecte, sigui per part de l’empresari o de l’empleat, és evident que no es pot considerar solament la data indicada en la missiva, tota vegada que només procedeix del redactor de la mateixa i no ofereix cap garantia de que correspon a la realitat.

Tampoc, es pot admetre prendre en compte la data en la qual la carta va ser presentada o remesa, ni tampoc la data en la qual el destinatari va ser informat de la existència de la carta, ja que, com passa en el present cas, la carta pot conèixer varies vicissituds i que no es pot acceptar que aquestes afectin els efectes jurídics propis de la carta.

Per tant, el criteri que s’ha de prendre en compte és el moment en el qual queda establerta de manera fefaent l’exteriorització de la voluntat de posar fi a la relació laboral. Al respecte, aquesta Sala ha pogut precisar que la data d’un comiat era la de l’emissió de la carta d’acomiadament (vg. TSJC 115/13 del 03-09-2013).”.

Malgrat el que acabem d’exposar, és cert que amb posterioritat, el demandant va comparèixer el dia 21 de gener del 2015 en les oficines de la demandada i signava la carta d’acomiadament. No obstant, no deixa de tractar-se de la mateixa comunicació que havia estat tramesa amb anterioritat de tal manera que cap eficàcia extintiva es pot atorgar a aquesta circumstància a partir del moment en que la relació laboral ja havia estat resolta de manera no causal per l’empresari amb la carta tramesa el dia 14 de gener anterior.

Per tant escau considerar que l'acomiadament no causal del treballador intervenia el 14 de gener del 2015, en que mercès la carta tramesa l'empresari va exterioritzar de manera clara i sense lloc a discussió, la voluntat de resoldre el contracte de treball, si bé el darrer dia treballat va correspondre al dia 21 posterior, a partir de quin moment se'l va exonerar de treballar els dies de preavís que quedaven per efectuar.

IV.- Altre motiu de greuge que s'interposa per la part recurrent, intervén en relació a la suma que la sentència recorreguda fixa en concepte de salari degut del mes de gener del 2015.

En aquest sentit s'avança que amb la quitança s'havia consignat la suma equivalent a 22 dies de salari (5.866,72.- €) que incloïen els dies treballats (19) amb 5 dies de preavís efectuats i els dies de preavís a pagar (3 dies suplementaris). Al respecte de la suma fixada en concepte de compensació econòmica deguda en atenció a l'antiguitat de la relació laboral, destacava que la recurrent havia dipositat fins i tot una suma superior a la que al treballador corresponia.

No es discuteix que el darrer dia treballat pel Sr. R. va ser el dia 21 de gener del 2015, de tal manera que en definitiva els mateixos li han de ser retribuïts com a tal.

La representació processal XXX, SA discrepa dels càlculs realitzats per la jutjadora a quo al respecte d'aquest precepte, sostenint que el salari s'obtenia o bé dividint per trenta la retribució mensual neta i repercutint-ho pels concrets dies treballs (21) o subsidiàriament cas d'acollir-se a les previsions de l'article 82 apartats 1 i 2, només es podien contemplar els dies treballats de manera efectiva.

La metodologia de càlcul del salari establerta en els articles 82.1 i 82.2 del CRL no resulta d'aplicació al supòsit examinat i és que la seva finalitat es

cenyeix a determinar el salari horari o el salari mensual quan el mateix està establert en salari mensual i salari horari respectivament. Quan es tracta però de repercutir el salari mensual al nombre de dies treballats en un període determinat, no podem perdre de perspectiva que els dies efectivament treballats varien d'un mes a l'altre, i malgrat aquest extrem, la retribució mensual és idèntica. En aquest sentit en la Sentència de 13 d'abril del 2000 (TSJC- 188/99) aquesta Sala sostenia: "El salari es paga el mateix cada mes durant tot l'any, que hi hagin festius com no, per tant es correcte el càlcul de l'Hble. Batlle, que va determinar el salari horari, multiplicant el salari mensual per 12 mesos, dividit per 365 dies i dividint el resultat per 8 hores (····)". El criteri establert en aquesta decisió ha de ser mantingut, doncs en definitiva el salari es troba conformat per totes les partides que tinguin naturalesa salarial, el que obliga a computar no només el salari mensual sinó totes aquelles quantitats que puguin generar-se amb una periodicitat superior al mes. En atenció d'aquesta premissa, sembla raonable decantar-se per calcular el total del salari anyal i procedir posteriorment a l'oportuna divisió en 365 per a trobar el salari dia. En efecte, el treballador percep el mateix salari tots els mesos amb independència del concret nombre de dies treballat, sense però que es pugui recórrer a l'equivalència generalment admesa de que un mes correspon a 30 dies doncs en definitiva aquesta suposa menystenir la realitat de que l'any té 365 dies i no 360. Si aquestes indicacions són traslladades al supòsit analitzat, resulta que el salari dia a efectes de salari del treballador ascendia a $21 \times (8000 \times 12 : 365) = 5.523,21.-$ € bruts equivalents a $5.164,21.-$ € nets. No obstant com sia que XXX, SA admet una suma neta lleugerament superior (**5.292.- € nets**), haurà de fixar-se la suma deguda en l'esmentat import per tal de no incórrer en un vici d'incongruència.

Aquest motiu del recurs ha de prosperar.

V.- Altre motiu del recurs, intervé quan la representació processal d'XXX, SA defensa que cap salari es deu amb anterioritat al mes de juliol del 2014 atès que abans d'aquesta fita no existia relació laboral.

A partir del moment en que la present Resolució ha establert que la

relació laboral s'iniciava el dia 1-4-2014 i que la part no introdueix cap mena d'argument destinat a combatre les consideracions emeses per la Sentència recorreguda, aquest extrem del recurs ha de ser rebutjat.

VI.- També s'interposa recurs en relació a les vacances reconegudes, sostenint que en atenció a la durada de la prestació laboral, únicament s'hauria generat un total de 15,83 dies i que el treballador reconeixia haver-ne realitzat 23 de tal manera que res se li devia per aquest concepte.

Com ha estat raonat més amunt, la prestació laboral es va iniciar el dia 1-4-2015 i finí el dia 21-1-2015, de tal manera que aquesta es desenvolupà durant 296 dies equivalents a 0,81 anys. En aquesta eventualitat i en mèrits de les disposicions de l'art. 69 del CRL, les vacances que corresponien al Sr. R. eren d'un total de $(0,81 \times 30) = 24,30$ dies.

En conseqüència en el moment en que intervenia la quitança laboral, corresponia al treballador una compensació per un dia de vacances que suposa **266,66.- € bruts** en mèrits de les disposicions de l'art. 82.3 del CRL.

VII.- La part recurrent també discrepa del pronunciament adoptat en relació a la prima variable. Sosté que en mèrits del contracte subscrit, l'atorgament de la prima a alçada de 19.200.- € era discrecional per a l'empresari, afirmant que així ho reconeixia el propi treballador en la seva demanda en considerar que el pagament de la mateixa quedava a la liberalitat de l'empresa.

El pacte 5è del contracte de treball relatiu a la retribució a càrrec de l'empresa preveu que el salari del treballador quedava desglossat de la següent manera:

"5-1. La compagnie payera au dirigeant la somme de 8000 € sur 12 mois, considéré comme salaire de base pour la déclaration à la sécurité sociale.

5-2. Une part variable de 20 % du salaire annuel du dirigeant sera versée en

fonction des résultats qualitatifs et quantitatifs du dirigeant, à la discrétion du Président, soit un montant de 19 200 €, au 31 Décembre de l'exercice.

5-3. Il sera fourni au dirigeant un véhicule de fonction payé par la compagnie, un ordinateur portable, un téléphone portable, des cours de catalan et éventuellement d'espagnol.

5-4. Tous les versements perçus par le dirigeant dans le cadre de ses fonctions, sont soumis aux retenus et déclaration à tout moment selon la législation de la Principauté d'Andorre peut établir.”

La interpretació que la part recurrent realitza en relació al punt 5.2 però no pot ser compartida. En efecte de cap de les maneres la indicada prima podia correspondre a una liberalitat de l'empresa (art. 86 del CRL) doncs en definitiva si la naturalesa de la mateixa fos la indicada no esdevenia necessari pactar-la expressament, podent l'empresari satisfer-la quan i com li semblés oportú. En realitat, de l'activitat hermenèutica d'aquest previsió contractual s'extreu que es tractava d'un salari variable (20% del salari anual) en que, el que quedava a la discrecionalitat de l'empresari no era el seu pagament, sinó que sols podia concernir la definició dels resultats (qualitatius i quantitatius) que en constituïen la seva gènesis. En aquest supòsit, aquesta Sala en la Sentència de 23-3-2006 (recull 2740) ha pogut precisar: *“Pertoca a l'empresa definir els seus objectius en relació amb les seves necessitats i al treballador acceptar-los o no, en funció de les seves capacitats i competències; però el que no pot fer l'empresa es deixar el treballador sense criteris concrets de fixació del salari, fent dependre la remuneració del seu lliure àrbitre, com ho diu de manera encertada el primer jutge”*.

En conseqüència ha estat de manera ajustada a dret que la Resolució recorreguda ha considerat que el treballador tenia dret a obtenir la prima variable corresponent. Allò però que no es pot compartir, i amb això cal acollir el recurs subsidiari articulat per l'empresari, és que la mateixa hagi de ser per l'import corresponent a l'any natural sencer a partir del moment en que la prestació laboral va desenvolupar-se per un temps inferior (0,81 anys). En aquesta eventualitat, la prima ascendirà a **15.552.- € bruts** (19.200 X 0,81).

IX.- Altre motiu del recurs es planteja en relació a la suma establerta en concepte d'indemnització per acomiadament fet en forma indeguda.

Hem pogut raonar anteriorment que cap irregularitat formal pot atribuir-se a l'acomiadament realitzat per l'empresa a través de la carta tramesa per burofax el dia 14-1-2015 pel fet de no haver estat aquesta rebuda pel seu destinatari. Pel que es refereix a la quitança, aquesta va ser consignada judicialment el dia 20-1-2015, en les condicions que s'assenyalen en la Sentència de l'Hble. Sra. Batlle, sense que per tant concorri cap irregularitat formal.

La decisió del Tribunal a quo considera que existeixen irregularitats substantives, això és en els conceptes contemplats en la quitança, i fonamentant-se en la doctrina d'aquesta Sala continguda en la Sentència de data 28-2-2016 (rotlle TSJC-490/16), considera que el Sr. R. tenia dret a obtenir la indemnització corresponent.

És cert que aquesta Sala reconeix el dret a percebre la indemnització resultant de l'article 98 en aquells supòsits en que l'empresari contravé totalment les formalitats legals en supòsits d'acomiadament no causal ja sigui per no satisfer la suma contemplada en la quitança, o per no haver aquesta estat lliurada. No obstant, no pot obviar-se que la indemnització prevista per l'article 98 del CRL, pretén sancionar l'empresari per determinades conductes irregulars, de tal manera que quan aquestes no es trobin presidides pel dol, i obeeixin a un mer error, les irregularitats contingudes en la quitança han de poder ser rectificades, sense que sigui procedent recórrer a la indemnització resultant del precepte legal indicat.

En el supòsit examinat, les irregularitats que es contenen en la quitança resulten d'una inadequada valoració de la data d'inici del contracte de treball a efectes de calcular l'antiguitat en la empresa i alhora en la manca de retribució de la prima variable. Si bé la primera irregularitat podia ser discutida, no succeeix el mateix al respecte de la segona a partir del moment en que els Tribunals havien pogut pronunciar-se sobre la necessitat de preveure mecanismes que

permetessin a priori conèixer els paràmetres de fixació del salari variable. En aquest context, ha de considerar-se que el fet de no satisfer en la quitança la part proporcional corresponent al salari variable comportava que l'acomiadament s'hagi de considerar com fet de forma indeguda en aplicació de la doctrina d'aquesta Sala ja esmentada.

El que si que haurà d'admetre's és la pretensió subsidiària articulada per la part recurrent a partir del moment en que la durada de la relació laboral va ser de 0,81 anys de tal manera que el factor resultant dels termes de l'art. 98 (45 dies per anys de servei en l'empresa) es situa en 36,45 i no en 39 com fixa la Sentència d'instància. La indemnització s'ha de situar en la suma bruta 9.720.- €, en lloc de la quantitat de 9.828.- € nets que es contempla.

X.- En atenció a tot l'exposat i a títol de conclusió escaurà estimar de manera mínima el recurs d'apel·lació interposat per la societat XXX, SA contra la Sentència dictada per l'Hble. Sra. Batlle en data 10-7-2018, modificant-se el punt primer de la seva part decisòria de manera que el salari del mes de gener del 2015 ascendeix a 5.292.- € nets, els dies pendents de vacances s'han de fixar en 266,66.- € bruts, la indemnització per acomiadament fet en forma indeguda s'ha de fixar en 9.720.- € bruts i el salari variable que en la Sentència recorreguda s'anomena prima en la quantitat de 15.552.- € bruts, confirmant-se per la resta els seus pronunciaments.

XI.- En atenció a l'estimació parcial del recurs articulat, no ha de fer-se pronunciament al respecte de les costes ocasionades en 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

ESTIMAR de manera parcial el recurs d'apel·lació interposat per la representació processal XXX, SA, contra la Sentència de data 10-7-2018 revocant parcialment el seu punt primer en la part relativa al salari del mes de gener del 2015, que es fixa en la suma de 5.292.- € nets; dies pendents de vacances que es fixa en 266,66.- € bruts; indemnització per acomiadament fet en forma indeguda que s'estableix en 9.720.- € bruts; prima que ascendeix a 15.552.- € bruts, tot i confirmant la resta dels seus pronunciaments.

No escau fer pronunciament en relació a les costes ocasionades en aquesta alçada.

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