

SENTÈNCIA

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 29 de maig 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 ANIERE i M.I. Sr. Jaume TOR PORTA, ha adoptat la resolució següent:

ANTECEDENTS DE FET

I.- Per escrit de data 23 de juny del 2015, la Sra. E.R.E. va formular demanda, en judici civil, pel procediment laboral, contra la mercantil D. SA, sol·licitant es dictés Sentència que declarés que el comiat realitzat el 30-4-2015 intervenia de manera indeguda i injustificada tot i condemnant la demandada a pagar la suma de 75.598,34.- € i, subsidiàriament de 35.449,35.- €, a cotitzar a la CASS l'import reclamat, així com a satisfer els interessos legals a comptar de la contesta a la demanda, i totes les costes judicials, inclosos honoraris d'advocat i procurador.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

II.- El 8-10-2015, la representació processal de la societat D. SA contestava la demanda plantejada oposant-se a les pretensions de la part demandant sol·licitant es dictés Sentència desestimant la demanda que alhora confirmés la sanció imposada, el tot amb imposició a l'actora de les costes causades, incloent-hi els honoraris d'advocat i de procurador.

III.- Una volta practicades les proves i evacuat el tràmit de conclusions, per Sentència de data 18-1-2018, l'Hble. Batlle decidia:

“Que estimant substancialment la demanda formulada per la senyora E.R.E. contra la societat D. SA ha de declarar i declara que:

Primer.- L'acomiadament practicat per l'empresa fou injustificat, tot condemnant la defenent a pagar a la part agent la suma de TRENTA- QUATRE MIL VUIT-CENTS NORANTA-VUIT EUROS AMB SETANTA- UN CÈNTIMS D'EUROS junt amb els interessos legals corresponents a comptar la contesta a la demanda (08.10.2015) i declarar dita suma prop de la CASS.

Segon.- D. SA haurà de satisfer l'import addicional de DOS-CENTS QUARANTA-DOS EUROS I SEIXANTA CÈNTIMS D'EUROS (242,60 €) a la part agent, en concepte de complement de salari del mes d'abril del 2015, havent així mateix de declarar dita suma prop de la CASS. Tercer.- D. SA haurà de sufragar les despeses processals causades segons allò previst a l'anterior Fonament de Dret Novè”.

IV.- Contra aquesta resolució ha interposat recurs d'apel·lació la representació processal de la societat D. SA demanant es dictés Sentència disposant la seva revocació i que es dicti una nova resolució revocatòria de l'anterior, confirmant la sanció imposada i en tot cas imposant a la contrapart les costes processals d'ambdues instàncies, incloent les despeses d'honoraris d'advocat i de procuradora d'aquesta part.

La representació processal de la Sra. E.R.E. 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.- No existeix controvèrsia entre les parts que la Sra. E.R.E. va treballar per compte de la societat D. SA en qualitat de directora comercial i de màrqueting des del 2006 i fins a l'abril del 2015 en que se li lliurà una carta d'acomiadament amb el següent contingut:

“Per la present fem referència al seu comportament durant la temporada d'hivern 2014- 2015 en el departament comercial de D. SA, del que vostè n'és la directora comercial des del 09-01-2006.

Com vostè sap, en totes les temporades d'hivern la venda i contractació comercial que es realitza a nivell mercat Anglès (conegut com a BRITISH), s'han de tindre signats els contractes, com a molt tard, en els mesos de gener i febrer per la propera temporada que comença en el mes de desembre. Pel que fa a la resta de contractes amb els altres mercats - PORTUGUESOS - FRANCESOS- ESPANYOL - POLACS, es signen sis mesos abans de la temporada que correspongui.

Durant la temporada d'hivern 2014-2015 l'empresa ha constatat però una actitud descurada per part seva en la comercialització i gestió de la central de reserves. Més encara des de l'incorporació dels hotels de muntanya (al setembre 2014), donat que s'havia d'optimitzar la venda dels mateixos. No hem constatat però per part seva ni adaptació ni flexibilitat en la comercialització dels hotels de muntanya, ni cap esforç al respecte. Sinó tot el contrari, passivitat i manca de diligència.

En efecte, en l'hotel E-E D. SA ha tingut el recolzament de H. SA en la comercialització dels hotels de muntanya, en mèrits d'un contracte de gestió que tenien formalitzat amb l'anterior propietat. Fet que, per sort, ens ha ajudat a tenir el dit hotel amb una bona ocupació. Però tanmateix ha comportat a l'empresa una despesa extraordinària en haver duplicat recursos.

En aquesta conjuntura, a vostè se li van assignar les tasques de contactes i contractació dels nous mercats en que D. SA no treballava abans de gestionar els hotels de muntanya. Per poder fer la contractació de cara la temporada següent 2015/2016, garantint així l'ocupació dels nostres hotels, i doncs l'obtenció de reserves i d'ingressos. No obstant, en data d'avui tan sols hi ha un contracte signat (l'agència "TUI").

Vostè tenia encomanada la feina de contracte amb tots els TOUR OPERADORS (TO's) que venien als hotels de muntanya per proveir els contractes per a la propera temporada i poder signar la contractació, com a molt tard a final de febrer del 2015. Però aquesta tasca finalment la ha tingut que realitzar la Sra. M.H. directora de l'hotel (vostè tan sols hi va anar una vegada). El 70% dels clients de muntanya són de TO's BRITISH. En conseqüència, si aquestes vendes no es fan a temps, la propera temporada seria un fracàs per

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

manca de reserves i contractes, que s'haurien formalitzat amb d'altres hotels de la competència de la plaça on en altres destinacions de neu.

Tenint en compte aquestes consideracions generals, l'empresa ha constatat d'altres mancaments d'aquest mateix ordre, que seguidament es detallen.

1- *El dia 08-04-2015 l'empresa té coneixement a través del Sr. J.R. (comercial espanyol per D. SA) que el contracte amb A.O. encara no s'ha signat. Aquest contracte havia estat tancat via e-mail el dia 18-11-2014 per la contractació directa de la temporada d'hivern 2014-2015 per l'hotel E-E a data d'avui 29 d'abril 2015 encara no s'ha signat aquest contracte. Tampoc ha donat vostè a l'empresa cap explicació al respecte.*

Fet que ha representat per D. SA una pèrdua econòmica importat dins de la temporada d'hivern ja que no s'ha tingut cap client d'aquesta agència, tot i haver manifestat la seva voluntat decidida de formalitzar la contractació amb D. SA.

Aquest fets estan tipificats com a falta lleu en l'apartat 1 de l'article 102 del Codi de Relacions Laborals "1) La descurança o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu" L'empresa atenent a l'entitat de la pertorbació causada qualifica la infracció com a greu.

2- *El dia 02-03-2015 el Sr. B.G. demana a la Sra. E.R.E. la situació de les contractacions per la pròxima temporada 2015/2016 als hotels de muntanya. En aquesta mateixa data la Sra. E.R.E. comenta que no pot signar contractes ja que no te les tarifes oficials 2015-2016. El Sr. B.G. li dóna instruccions de mantenir la mateixa política de preus que en la temporada anterior.*

El dia 16-03-2015 el Sr. J.D. li va demanar a vostè un informe per escrit de la situació de contractació de muntanya.

En data 20-03-2015 vostè li va entregar un informe en que explica que tan sols ha pogut signar contracte amb TUI per no tenir les tarifes i que en aquest cas havia vostè pres al determinació pel seu compte d'aplicar els mateixos preus de H. SA. Fet que no és cert atès que les tarifes ja havien estat determinades el 02-03-2015.

Pel que fa a les demés contractacions vostè s'excusa dient que no té les tarifes de la temporada 2015-2016, quan realment ja havien estat donades i determinades amb el Sr. B.G. el 02-03-2015.

El fet d'haver excusat l'incompliment de les seves responsabilitats de contractació per davant del senyor J.D. amb la falsedat que no disposava de les tarifes constitueix un acte de frau, deslleialtat i d'abús de confiança tipificat com a falta molt greu en l'apartat 2 de l'article 104 del Codi de Relacions Laborals "actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades".

3.- *El dia 26-03-2015 la Sra. E.R.E. va enviar un e-mail al Sr. B.G. i a la Sra. M.H., informant que en data 24-03-2015 havia parlat amb la Sra. M., cap de contractació de H. SA, per demanar-li els timings de contractació D. SA- H. SA. Dades que vostè havia d'enregistrar i gestionar, no havent de demanar-les a col·laboradors externs.*

Fets que estan tipificats com a falta lleu en l'apartat 1 de l'article 102 del Codi de Relacions Laborals " 1) la descurança o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat"

4.- *El dia 01-04-2015 el Sr. J.R. (comercial de D. SA a Espanya) envia*

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

proposta a la Sra. E.R.E. de col·laboració amb el R. i el dia 08-04-2015 el Sr. J.R. es torna a posar en contacte amb la Sra. E.R.E. preguntant si s'ha mirat la proposta, a lo que la Sra. E.R.E. li respon que ho comentarà la setmana vinent. A data 28 d'abril del 2014 vostè no li ha comentat, ni ha fet tampoc cap resposta.

Aquests fets constitueixen una falta lleu "1) La descurança o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu".

L'empresa atenent a l'evident pertorbació causada qualifica la infracció com a greu.

5.- El dia 08-04-2015 el Sr. B.G. després de rebre còpies del seguiment de la contractació de K. i veient que en aquesta data no s'ha dut a terme la signatura del mateix, demana a la Sra. E.R.E. que estigui passant. Paral·lelament el Sr. J.D. s'alerta de la manca d'aquesta signatura d'aquest contracte i recorda a la Sra. E.R.E. que és la màxima responsable de contractació de D. SA, ordenant-li que tanqui la contractació. A data 29-04-2015 vostè encara ni ho ha comentat, ni ha fet cap resposta, ni ha formalitzat tampoc el contracte.

Aquests fets constitueixen una falta lleu, "1) la descurança o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encomanat, cas en què es qualifica com a falta greu ", i una falta greu 103.5 CRL," incomplir les ordres", que es qualifica com a molt greu per haver causat un perjudici notori a l'empresa.

6 - La comissió de tres faltes greus dins d'un període de sis mesos constitueix falta molt greu segons l'apartat 11 de l'article 104 del Codi de Relacions Laborals. Motiu pel qual, atenent a les faltes greus anteriorment esmentades l'empresa considera reunida una infracció molt greu.

7- Els fets exposats acrediten a més que vostè ha reduït voluntàriament el seu rendiment des del inici de la preparació de la temporada d'hivern 2014-2015 i fins a l'actualitat, malgrat haver hagut diversos episodis en què la direcció de l'empresa l'ha apercibut en relació a l'execució de les tasques que vostè té encomanades. La reiterada descurança en la formalització de les contractacions amb els operadors així ho evidencia, essent aquest el gros de la contractació de tots els clients dels nostres hotels, i doncs la font més important d'ingressos de l'empresa, Responsabilitat que vostè conscientment ha negligit, creant un greu perjudici per a l'empresa.

La disminució voluntària i continua del rendiment de treball normal o pactat constitueix infracció laboral molt greu segons l'article 104.7 CRL, estant sancionada amb acomiadament disciplinari.

Per aquests motius, l'empresa exercint la seva potestat disciplinària, en mèrits del que disposen els articles 101 i 106 de la Llei 35/2008 del Codi de Relacions Laborals, li imposa la sanció conjunta per la comissió de les infraccions lleus, greus i molt greus esmentades d'acomiadament disciplinari.

Sense perjudici de la sanció imposada, l'empresa fa expressa reserva de reclamar els danys i perjudicis causats".

La sentència estima substancialment la demanda declarant que l'acomiadament practicat per la societat demandada era injustificat, tot i condemnant-la a pagar la suma de 34.898,71.-€ en concepte d'indemnització de l'art. 98 del CRL més altres 242,60.- € en concepte de complement de salari del mes d'abril de 2015, així com els interessos. Al

mateix temps condemna la defenent a declarar les esmentades sumes prop de la CASS i a pagar les costes processals ocasionades. En suport a la decisió adoptada per l'Hble. Sra. Batlle es raona que si bé la forma de l'acomiadament havia estat respectada, el mateix esdevenia injustificat afirmant en essència en aquest sentit:

1) que l'acumulació de tres faltes greus (apartats 1, 4 i 5 de la carta d'acomiadament) que es sancionava en l'apartat 6 amb fonament a les disposicions de l'art. 104.11 del CRL intervenia amb infracció a la jurisprudència d'aquesta Sala de tal manera que l'esmentada falta no podia emparar la dràstica decisió de l'empresari.

2) que els fets sobre els quals l'empresari considerava reunida la falta molt greu de l'art. 104.2 (punt 2 de la carta d'acomiadament) no resultaven degudament acreditats ni tampoc aquests obeïen a una voluntat de perjudicar l'empresa, de tal manera que la sanció consistent en l'acomiadament de la treballadora resultava desproporcionada.

3) quant a la falta greu (en realitat ha estat qualificada de molt greu) de l'article 104.7 (apartat 7 de la carta) sostenia que els fets que es reprotxaven a la demandant no s'encabien en el pressupòsit en que l'empresa els havia catalogat, i que també aquí l'actuació de l'empresa resultava desproporcionada en aquest aspecte.

II.- La part recurrent s'alça contra aquesta decisió sostenint, fonamentalment, que no compartia les consideracions de la Sentència recorreguda a partir del moment en que considerava que tots els fets que s'imputaven a la Sra. E.R.E. en la carta d'acomiadament havien resultat degudament provats. Amb aquesta finalitat efectuava una detallada exposició dels diferents elements de prova obrant en les actuacions que, al seu criteri, conformarien cadascuna de les faltes que es contenien en la carta d'acomiadament i que en tot cas justificaven la mesura adoptada.

D'altra banda, al respecte de l'acumulació de faltes greus que la carta d'acomiadament considerava que concorria i que la Sentència

rebutjava referia, que si bé era cert que la jurisprudència exigia que les mateixes havien de ser comeses en situació de reincidència i que en el present supòsit la treballadora no havia estat formalment sancionada de manera individual per les diferents faltes greus comeses, la mateixa havia estat advertida de manera reiterada i en cada ocasió se li havia recordat les conseqüències que podien davallar de la seva actitud. En aquesta eventualitat considerava que calia entendre que el requisit de la reincidència es trobava acomplert doncs en definitiva malgrat les indicacions dels responsables de la societat, la treballadora no n'havia tret cap ensenyament ni havia rectificat el seu comportament.

En relació a la falta molt greu relativa a la disminució del rendiment sostenia que la manca de cura per part de la treballadora en l'execució de les tasques que tenia encomanades era palesa: la Sra. E.R.E. demorava de forma habitual tasques molt senzilles que comportaven unes conseqüències fatals per a l'empresa, afegint que existia un gran nombre de fets i elements imputables a la treballadora que només s'explicaven per raó de l'existència d'un ànim deliberadament incomplidor per part seva per tal de perjudicar l'empresa.

III.- Abans d'endinsar-nos en l'examen dels greuges articulats per la part recurrent hem d'efectuar les següents precisions per tal de centrar els termes del debat entre les parts i assolir així una resposta judicial en acord als deures de congruència i de motivació exigibles.

En la carta d'acomiadament, l'empresari sanciona de manera conjunta les 7 faltes que s'imputen a la treballadora amb el seu acomiadament. Aquesta mesura disciplinària únicament es troba prevista per a les faltes molt greus (art. 105 del Codi de Relacions Laborals) de tal manera que en no poder intervenir com a sanció per a les faltes lleus i greus que s'esmenten (apartats 1, 3, 5 –en l'apartat a que es refereix la falta de l'art. 102.1 del CRL- de la carta), l'anàlisi d'aquestes resulta irrellevant, i en definitiva sols haurà d'examinar-se si la Sentència

d'instància, en les valoracions que conté al respecte dels fets 2, 5 –en l'apartat a que es refereix l'art. 103.5 del CRL-, 6 i 7 que es qualifiquen per la part demandada com a faltes molt greus, resulta ajustada a dret.

IV.- Seguint la pròpia prelación argumental introduïda per la part en el seu escrit de greuges, iniciarem el nostre examen per la falta de l'art. 104.11 del CRL que en la carta d'acomiadament s'imputa a la treballadora (falta 6).

La Sentència d'instància constata que les faltes greus, quin cúmul caracteritzaria la falta molt greu de l'art. 104.11 del CRL eren aquelles mateixes que en apartats anteriors de la mateixa carta d'acomiadament se li imputaven. En aquesta eventualitat es raona amb fonament a la doctrina d'aquesta Sala que no concorria reincidència de tal manera que la falta de l'art. 104.11 no es trobava constituïda i aquest plantejament ha de ser confirmat.

En la Sentència TSJC.-100/16 del 30-06-2016 precisàvem que *“Cal recordar en efecte que després que la constitucionalitat d'aquesta disposició legal hagi estat confirmada pel Tribunal Constitucional (sentència 2011-1-PI del 04-06-2012) aquesta Sala va poder deduir que les tres faltes havien de ser comeses en situació de reincidència, és a dir, que la segona falta havia de ser comesa una vegada sancionada la primera i així mateix respecte de la tercera (STSJC 294/12 del 25-02-2013).*

Aquest pressupòsit no pot existir en el present cas doncs totes les faltes van ser notificades el mateix dia, i que a més cap d'elles va donar lloc a una sanció específica sinó que l'empresa va pretendre invocar-les conjuntament per motivar la sanció de comiat”. Aquest criteri resultava reiterat en la Sentència de 30-5-2017 (TSJC-074/17).

La situació examinada en tots tres supòsits, resulta ser pràcticament idèntica i per tant encara que la treballadora demandant

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

hagués pogut cometre les tres faltes greus que en la carta d'acomiadament se li imputen, el fet de que no s'haguessin sancionat prèviament no permeten la seva acumulació als efectes resultants de l'art. 104.11.

La part recurrent malgrat admetre que mai amb anterioritat la demandant havia estat sancionada sosté no obstant que havia estat advertida reiteradament de tal manera que en definitiva la persistència de la Sra. E.R.E. en els incompliments que se li reprotxaven responien a una voluntat deliberada que portava a considerar que concorria el requisit de la reincidència. No podem però compartir aquest argument. En efecte no es pot oblidar que de manera genèrica la reincidència pretén castigar de manera més intensa el fet de que el destinatari de la norma de conducta hagi incorregut, en el termini que es pugui establir, en una transgressió dels deures que es suposa ha d'acatar. Això és el que explica que, pel fet de reincidir en la comissió d'una falta greu, la conducta global es consideri com a constitutiva d'una falta molt greu i pugui ser sancionada amb l'acomiadament. Per aquest motiu, la conducta anterior no tant sols ha d'haver estat sancionada, sinó que endemés la sanció ha de ser ferma, ja sigui perquè el treballador la va acceptar ja sigui perquè malgrat haver estat impugnada, hagi pogut ser confirmada pels òrgans jurisdiccionals.

En atenció al que acaba de ser exposat, aquest motiu de recurs ha de ser rebutjat.

V.- La part recurrent s'alça contra la Sentència d'instància sostenint que la falta molt greu relativa a la disminució del rendiment de la Sra. E.R.E. es trobaria també reunida (art. 104.7 del CRL).

En aquest sentit indica que els fets que es reprotxaven a la treballadora en relació als contractes amb A.O., K., R., evidenciaven una manca de cura per part de la treballadora en l'execució de les tasques que tenia encomanades. Afegia que la treballadora demorava de manera

habitual tasques molt senzilles que comportaven unes conseqüències dramàtiques per a l'empresa (pèrdues de contractes, afectació en la seva reputació ...). En tot cas referia que existia un cúmul de fets i elements que portaven a concloure en que la Sra. E.R.E. tenia un ànim deliberadament incomplidor: a partir del 2015 va començar de demorar de manera injustificada signatura de contractes amb "touroperadors" dels mercats "british" o "foreign" que podien comprometre la viabilitat econòmica de l'empresa doncs suposaven prop del 70% de l'ocupació dels hotels de muntanya que explotava la demandada. En tot cas, sostenia que concorria en la Sra. E.R.E. una intencionalitat deliberada de reduir el seu rendiment en perjudici de l'empresa que constituïen "un veritable sabotatge dels interessos comercials de D. SA i la seva reputació en front d'operadors internacionals". Finalment indicava que la disminució del rendiment de la treballadora havia pogut ser fins i tot constatada per altres treballadors de l'empresa.

L'article 104.7 del CRL qualifica com a falta molt greu: "La disminució voluntària i contínua del rendiment de treball normal o pactat". En la sentència TSJC 165/11 del 29 de setembre del 2011, aquesta Sala ha precisat que la falta prevista en l'article 104.7 del CRL requeria una actuació del treballador "*amb l'expressa voluntat de perjudicar a l'empresa en esguerrar intencionalment la seva feina*". Posteriorment, les resolucions TSJC 119/12 i 279/12, corroboraven que la falta de disminució voluntària i contínua del rendiment normal o pactat, pressuposava una actuació expressa, una certa prolongació en el temps i un terme de comparació, mínimament objectiu, que serveixi de referència. En tot cas, no es pot perdre de perspectiva que la falta molt greu prevista en l'article 104.7 requereix d'un incompliment qualificat, en defecte del qual les conductes afins han de sancionar-se a través del precepte legal que li és específic (cfr. a títol il·lustratiu l'art. 102.1 del Codi ...) el tot per tal de preservar el principi de proporcionalitat de la sanció que emana dels articles 101 (qualificació) i 105 (penalitat) del Codi i la jurisprudència reiterada d'aquesta Sala en la matèria.

Si les anteriors precisions es traslladen al concret supòsit que s'examina, esdevé necessari ressaltar que en cap moment la societat D. SA justifica quins són els concrets paràmetres de comparació objectius que acreditarien la gravetat de l'incompliment que imputa a la treballadora: no existeix en el contracte de treball cap mena de pauta relativa al rendiment, no s'efectua cap tipus de comparativa entre l'activitat realitzada per la Sra. E.R.E. i aquella altre que podria haver desenvolupat una treballadora del sector o de la pròpia societat demandada, tampoc es justifica quina era la concreta activitat anterior de la treballadora (....), el tot per tal de determinar si aquella disminució de rendiment exigida per l'art. 104.7 del CRL concorria. Sense aquest paràmetre comparatiu, el recurs a la falta prevista en l'art. 104.7 esdevé inapropiat.

Però endemés, si s'examina amb deteniment les al·legacions que D. SA ha avançat en el procediment s'extreu que en realitat els fets que s'imputen a la treballadora es situen temporalment entre gener de 2015 i el moment del seu acomiadament (finals d'abril de 2015) i tenen a veure amb la manca de previsió en la comercialització dels hotels prop dels Tours Operadors per la temporada d'hivern 2015/2016. Més concretament, de la carta d'acomiadament s'extreu que el que se li reprotxa intervenia en relació als nous mercats, especialment el britànic ("british") pels quals *"s'han de tindre signats els contractes com a molt tard, en els mesos de gener i febrer per la propera temporada que comença el mes de desembre. Pel que fa a la resta de contactes amb altres mercats –PORTUGUESOS-FRANCESOS-ESPANYOLS-POLACS, es signen sis mesos abans de la temporada que correspongui"* (sic). I aquesta conclusió es veu reforçada amb el resultat de la prova testifical practicada pel Sr. B.G., director d'operacions de la societat D. SA (folis 507 i ss). En aquest sentit i en ser preguntat per si al seu criteri la interessada havia reduït el seu rendiment (pregunta 13) es pronunciava indicant que al mes de setembre de 2014, la societat havia passat de gestionar 3 hotels a gestionar-ne 5 pel que va demanar a l'equip més implicació i flexibilitat en el treball a fi de rendir més i anticipar-se a la feina. No obstant, la Sra. E.R.E. va continuar efectuant la mateixa feina

que quan gestionava tres hotels, sense tenir més implicació, entenent que l'activitat de la mateixa passava també per adquirir més coneixements a nivell de gestió de Tours Operadors internacionals i anglesos els quins no va assolir, i la prova esdevé que al mes de març de 2015 encara no s'havia tancat cap contacte a l'efecte. Les precisions d'aquest testimoni són transcendents doncs deixant de banda que es tracta del responsable de la societat, permeten confirmar que els concrets reptes que es realitzava tenien a veure amb les condicions de contractació d'un nou mercat en què D. SA no tenia cap tipus d'experiència (cfr. la confessió en judici del Sr. J.D., administrador únic de D. SA, resposta a la pregunta 8) i en relació al qual endemés tenien una part de responsabilitat a partir del moment en què els preus que la demandant podia oferir als Tours Operadors no foren fixats o decidits fins a principis del mes de març del 2015, sense quina informació la tasca de l'actora esdevenia complicada doncs difícilment es pot arribar a concebre la comercialització d'habitacions d'hotel a majoristes del viatge sense conèixer un dels elements essencials del producte com és el seu preu.

En definitiva, tot porta a considerar que les dificultats denunciades per D. SA no deixen de ser les pròpies al desplegament de l'activitat hotelera en un nou mercat però de cap de les maneres permeten imputar per si soles una disminució del rendiment en el treball a la demandant, especialment quan, com de manera encertada ho posa de relleu l'Hble. Sra. Batlle en cap de les reunions anteriors al mes de març del 2015 (folis 241 a 350) es fes menció a cap mena de passivitat de la demandant en l'exercici del seu comès.

Tampoc aquest argument del recurs podrà prosperar.

VI.- Al respecte de la darrera falta molt greu que s'imputa a la treballadora, tractant-se d'aquella que en la carta d'acomiadament s'assenyala amb el número 2 (foli 38), la part recurrent s'alça contra la Sentència d'instància amb base al següent argumentari.

Considera que per a analitzar la gravetat dels fets que s'exposaven

en la carta d'acomiadament havia de contextualitzar-se esdeveniments i les seves conseqüències. En aquest sentit recordava que havia arribat a oïdes de la direcció de l'empresa la possibilitat de que s'estiguessin produint determinades irregularitats en la contractació per a la temporada d'hivern 2015/2016 per quina raó s'encarrega a la Sra. E.R.E., un informe sobre l'estat de la contractació dels hotels de muntanya. Examinat el mateix es constatà que només s'havia tancat un contracte amb un tour operador (tui), justificant-se l'absència d'altres contractes amb evasives el que ja per si sol suposava una execució deficient de les tasques per part de la directora comercial de l'empresa, però el que resultà més greu era que afirmés que la deficient execució per part seva del seu comès resultava de que no disposava de les tarifes aplicables per a la temporada d'hivern següent, i això malgrat que se li haguessin comunitat amb anterioritat i com a mínim el dia 2-3-2015. Afegia que fins i tot en l'hipotètic cas de què la treballadora no hagués disposat de les tarifes aprovades com ho pretextava això no excusava de que no hagués implementat cap mena d'activitat comercial preliminar en els mercats britànic i "foreign". Endemés destacava que la Sra. E.R.E. s'havia de justificar davant el directiu de l'empresa Sr. J.D. invocant la manca de tarifes quan aquestes li havien estat indicades pel Sr. B.G. d'on podia haver desviat responsabilitat vers el mateix i comprometre el lloc de treball d'aquest darrer en atenció a la gravetat dels fets que se li reprotxaven.

Examinant-se amb deteniment la carta d'acomiadament, document que com hem repetit reiteradament cristal·litza la situació de fet sobre la qual intervé tan dràstica decisió, disposa sobre aquest punt:

"El dia 02-03-2015 el Sr. B.G. demana a la Sra. E.R.E. la situació de les contractacions per la pròxima temporada 2015/2016 als hotels de muntanya. En aquesta mateixa data la Sra. E.R.E. comenta que no pot signar contractes ja que no te les tarifes oficials 2015-2016. El Sr. B.G. li dóna instruccions de mantenir la mateixa política de preus que en la temporada anterior.

El dia 16-03-2015 el Sr. J.D. li va demanar a vostè un informe per escrit de la situació de contractació de muntanya.

En data 20-03-2015 vostè li va entregar un informe en que explica que tan sols ha pogut signar contracte amb TUI per no tenir les tarifes i que en aquest cas havia vostè pres al determinació pel seu compte d'aplicar els mateixos preus de H. SA. Fet que no és cert atès que les tarifes ja havien estat determinades el 02-03-2015.

Pel que fa a les demés contractacions vostè s'excusa dient que no té les tarifes de la temporada 2015-2016, quan realment ja havien estat donades i determinades amb el Sr. B.G. el 02-03-2015.

El fet d'haver excusat l'incompliment de les seves responsabilitats de contractació per davant del senyor J.D. amb la falsedat que no disposava de les tarifes constitueix un acte de frau, deslleialtat i d'abús de confiança tipificat com a falta molt greu en l'apartat 2 de l'article 104 del Codi de Relacions Laborals "actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades".

S'observa com en definitiva el que es reprotxa a la treballadora rau en haver afirmat en l'informe explicatiu de la seva activitat lliurat el 20-3-2015 (folis 123 i ss) que les dificultats aparegudes en relació a la contractació de tours operadors per la temporada d'hivern següent corresponien a la manca de determinació dels preus, quan aquests ja li havien estat comunicats amb anterioritat. En aquesta situació es considera que la treballadora ha incorregut en una falsedat, comportament aquest que s'incardinava en la falta de l'art. 104.2.

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. La violació d'aquests deures únicament constitueix una causa d'acomiadament quan els danys ocasionats a l'empresa resultin d'una voluntat directa i dolosa del treballador d'ocasionar-los (TSJC-82/11, 284/2013).

En el supòsit que s'examina, els fets que es relaten en la carta d'acomiadament de cap de les maneres conformen els elements del tipus de la falta relatada doncs en definitiva àdhuc d'admetre's que quan es realitzava l'informe de referència la treballadora coneixia des de feia uns dies les tarifes dels preus a aplicar per la temporada següent, no es pot considerar que amb la descripció realitzada i continguda en un informe, quin destinatari primer resultà ser el propi Sr. B.G. (vegi's en aquest sentit el correu electrònic de 20-3-2015 adreçat per la Sra. E.R.E. foli 119), s'ocasionés cap mena de perjudici per a ningú. En efecte, no es pot oblidar que el mateix havia confirmat pocs dies abans els preus per a la

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

temporada d'hivern de tal manera que aquest podia advertir d'aquesta incidència a l'administrador de la societat Sr. J.D.. Tampoc l'afirmació realitzada comporta per si sola cap menyscapte per a l'empresa.

En conseqüència els fets descrits per la societat defenent en la comunicació per la qual es resolia la carta d'acomiadament tampoc són constitutius de la falta molt greu que s'imputava a l'assalariada, havent-se per tant de rebutjar també sobre aquest extrem el recurs d'apel·lació interposat.

VII.- En confirmar-se a través de la present que els fets que s'imputaven a la treballadora en la carta d'acomiadament no podien ser qualificats de cap de les maneres com a faltes molt greus, l'examen de les restants faltes que li eren imputades resulta estèril a partir del moment que cap d'elles podia justificar el seu acomiadament.

VIII.- Per tot l'exposat, escaurà desestimar el recurs d'apel·lació, confirmant-se íntegrament la Sentència recorreguda.

Alhora, en mèrits de la regla del venciment objectiu, escau imposar a la part recurrent el pagament de les costes judicials 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

DESESTIMAR el recurs d'apel·lació formulat per la representació processal de la societat D. SA; confirmant íntegrament la Sentència de

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
Sala Civil

l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle del dia 18-1-2018; tot i imposant a la part recurrent el pagament de les costes judicials de segona instància.

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