

SENTÈNCIA

En nom del Poble Andorrà.-

A la vila d'Andorra la Vella, el 25 de juliol del 2019.

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

ANTECEDENTS DE FET

I.- En el procediment laboral número 7000156/2015, el Tribunal Unipersonal del Batlle va dictar Sentència del 27-02-2019 decidint :

“Desestimar íntegrament la demanda formulada per la Sra. TDJ.F.D.A contra la mercantil P.S I M, SL, a qui s’absol de totes les peticions contingudes a la demanda, fent expressa imposició de les costes a la part agent, inclosos els honoraris d’advocat i procurador.”.

II.- Contra aquesta resolució la representació processal de la Sra. TDJ.F.D.A ha presentat un recurs d’apel·lació demanant la seva revocació i que es dictés una estimant la seva demanda i imposant les costes d’ambdues instàncies a l’empresa.

Subsidiàriament, demana que es revoqui la sentència en el sentit de no fer especial condemna de les costes processals de primera instància, i no fer especial condemna de les costes processals d'aquesta alçada.

La representació processal de la societat P.S I M, SL, demana la desestimació del recurs i la confirmació íntegra de la resolució recorreguda així com la condemna de l’apel·lant a pagar les costes de segona instància.

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

FONAMENTS DE DRET

I.- No es discuteix la relació laboral que existia entre les parts des de l'any 2002 ni que la Sra. FDA ocupava el lloc de comptable i a partir del 2008 de responsable administrativa i comptable, essent el seu salari anual de 34.556,99.- euros bruts al 2015.

Per carta del 05-01-2015, l'empleada va reclamar el pagament d'hores extres.

Per carta del 14-01-2015, l'empresa la va sancionar amb una amonestació en base a l'article 103.5 del Codi de relacions laborals pel fet d'haver incomplert les instruccions i ordres de l'empresa en no ensenyar al seu assistent com tancar els comptes ni el procés informàtic i deixar l'extracte de balanços rectificat malament, en base a l'article 104.2 per haver actuat de forma deslleial en no ensenyar al seu assistent com tancar els comptes ni el procés informàtic, i en base a l'article 104.11 per haver mancat de respecte a la directora durant una conversa amb aquesta.

Finalment, l'empresa va decidir posar fi a la relació el 05-02-2015, decidint un acomiadament disciplinari mitjançant una extensa carta que ens veiem obligats a reproduir atès que determina la comprensió de la resolució del litigi :

"Distingida Senyora,

Lamentem informar-la que hem decidit prescindir dels seus serveis professionals per causes disciplinàries, a comptar de la data de la recepció de la present carta, sense termini de preavís ni indemnització, arrel de la omissió de nombroses faltes molt greus que a continuació exposarem.

ANTECEDENTS

El que ens ha portat a prendre aquesta decisió és el resultat del control precís i exhaustiu que va efectuar la Direcció, juntament amb l'empresa de recursos humans Opció RRHH i els auditors externs G aquests darrers mesos, de l'acompliment, per part seva, de les tasques que li foren assignades l'any 2008, al moment del procés de reestructuració global de la nostra empresa que va tenir lloc després de la cessió de les dues agències de viatges que fins a la data gestionàvem.

El que va motivar la Direcció a decidir efectuar aquest control precís i exhaustiu de l'acompliment de les tasques que li són atribuïdes i demanar una auditoria extern a l'empresa Opció RRHH, són les nombroses deficiències, incidències i mancances que des de l'any 2013 ha anat constatant. No podrà negar que, ja en aquell moment, l'empresa va prendre totes les mesures per posar-hi remei, tant mitjançant la contractació d'un tècnic administratiu (per donar-li suport) com mitjançant la contractació d'una consultora (amb l'objectiu d'identificar les mancances, les problemàtiques i les àrees de millores per així proposar solucions per resoldre les problemàtiques i ajudar-la a organitzar-se).

Nogensmenys, i malgrat tots els esforços immersos per l'empresa, tant a nivell de personal com a nivell econòmic, la situació tant sols ha anat agreujant-se i, per més

inri, el seu comportament ha il·lustrat una actitud reticent, poc col·laboradora i, fins i tot aquests últims temps, insubordinada al no complir amb les ordres i les instruccions que se li donen des de la Direcció motiu pel qual Vostè ja va ser sancionada per carta de data 14 de gener de 2015, notificada el dia 16 de gener de 2015.

Paral·lelament, a mitjans del mes de novembre de l'any 2014, degut al fet que no havia efectuat la consolidació de despeses (element fonamental per que la Direcció pogués preparar el pressupost de l'exercici següent), a cinc dies del tancament de l'exercici comptable, la Direcció va decidir llistar la comptabilitat de l'empresa a data 25 de novembre de 2014 i es va veure forçada a reprendre-la personalment per tal de puntejar-la, poder-la tancar, traslladar-la a l'empresa d'auditoria per tal que elaboressin els corresponents estats financers.

1. Resultat del control

Doncs bé, en el decurs d'aquest control (tant de l'acompliment de les seves tasques com de la revisió de la comptabilitat corresponent a l'exercici 2014) i amb les conclusions de l'auditoria extern, es va poder constatar les següents deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors.

1. En relació a la seva tasca consistent en actualitzar els diferents documents de l'empresa, s'ha constatat un descontrol (desconeixement, no seguiment, desorganització i mancances en la classificació i en el arxiu) dels documents legals, fiscals i administratius així com de les diferents actes notariaus que afecten la vida de la societat.

2. En relació a la seva tasca consistent en organitzar i mantenir al dia els documents legals de l'empresa, també s'ha constatat un descontrol (desconeixement, no seguiment, desorganització i mancances en la classificació i en el arxiu) dels documents, dels poders i dels contractes amb els proveïdors de despeses generals de la societat (IATA, FEDA, telefonia, assegurança etc.) i la no actualització dels contractes i de les informacions bancàries.

3. En relació a la seva tasca consistent en organitzar i mantenir al dia els documents comptables de l'empresa, s'ha constatat una desorganització total del sistema d'arxiu que li feia perdre un temps considerable a l'hora de trobar una peça comptable. A més a més, es va fins i tot constatar que una part de la correspondència bancària corresponent a l'any 2013 no havia ni tant sols estat oberta.

4. En relació a la seva tasca consistent en realitzar tota la comptabilitat de l'empresa (que no deixa de ser, sigui dit de pas, la més essencial de les seves tasques), un estudi acurat de la comptabilitat llistada a data 25 de novembre de 2014 (recordarem a cinc dies de tancar-se l'exercici comptable de l'empresa) va posar a la llum totes les deficiències, incidències, mancances i fins i tot irregularitats i errors obrant en el document adjunt acompanyat de número 1.

A grans trets, es va constatar:

- La conciliació bancària no havia estat quadrada des de l'inici de l'exercici comptable, és a dir des del dia 1 de desembre de 2013.

- Molts comptes de proveïdors de l'exercici 2013 no estaven quadrats pel què es va haver de fer les regularitzacions a finals d'aquest exercici 2014.

- No existia cap document que pogués permetre saber la posició exacte dels comptes bancaris (saldos i moviments pendents de cobrament).

- Una part important de les factures de proveïdors no havien estat impreses i en conseqüència no comptabilitzades.

- El control dels comptes de proveïdors va posar en evidència més de 550 anomalies que afecten 195 dels 350 proveïdors que l'empresa va fer funcionar aquest any, com:

* Factures no comptabilitzades (algunes des del gener 2014), amb les conseqüents repercussions en relació a les declaracions fiscals (IGI).

* Extractes Visas no verificats. Així les coses, el dia 29 de gener de 2015, la Direcció va constatar en els comptes de l'empresa un càrrec per un import de 408,44 €, de data 19 de novembre de 2014, d'un farmàcia dels Estats Units que no li pertanyia.

* Pagaments no comptabilitzats (alguns des del gener 2014).

* factures no revisades contenint errors i malgrat tot pagades.

* Retards importants en els pagaments als proveïdors i col·laboradors.

* No regularització de comptes (alguns des de l'any 2010).

* Regularitzacions no justificades.

* Factures pagades dues vegades

* Saldos a favor de l'empresa no deduïts de pagaments ulteriors.

* Errors de comptabilització no rectificats després de més de quatre mesos.

- A més, com les factures i pagaments no estaven revisades i comptabilitzades a temps, es va constatar que alguns pagaments duplicats o abonaments s'havien deduït més de 6 mesos després.

- Finalment, es va constatar que factures de clients de l'any 2012 encara estaven pendent de pagament i que no s'havien fet les gestions de cobrament necessàries. En tot cas, la Direcció que no havia estat informada d'aquests impagaments, se'n va adonar a la revisió dels comptes al mes de desembre de l'any 2014.

5. En relació a la seva tasca consistent en revisar els balanços d'expedients, ja fa uns quants mesos que aquesta tasca està supervisada per la Direcció atès que tot i haver establert un calendari al respecte, havia constatat que aquests balanços no estaven mai lliurats a temps i que, a més a més, hi havien moltes incidències al respecte, obligant la Direcció a efectuar fins a 5 controls del mateix expedient. Totes aquestes incidències estan reflectides en un nombre considerable de correus electrònics entre la Direcció i Vostè mateixa.

Les principals incidències constatades en els darrers balanços d'expedients controlats són les següents:

- Manca factures.

- Manca honoraris guies.

- Error en les factures: preus, nombre de persones.

- Error en el nombre de gratuïtats.

- Documents comptables no correctes (factures modificades a mà en lloc de demanar nova factura o abonament).

- Documents d'honoraris de guies no conformes.

- Errors en l'afectació de despeses.

- Preus o prestacions no conformes amb els pressupostos.

La Direcció li va comunicar en un correu de data 16 de novembre de 2014 el calendari per l'acabament del control de balanços d'expedients per l'exercici 2014. La data prevista havia estat fixada pel 12 de desembre de 2014. A finals d'aquest mes de gener de 2015, és a dir més d'un mes i mig després de la data prevista, aquest control no s'havia encara finalitzat incomplint doncs novament amb les instruccions rebudes de la Direcció i impedit el tancament formal de la comptabilitat de l'empresa per l'exercici

2014. La Direcció es va veure obligada a donar la seva conformitat a aquests expedients, corregint els errors importants i verificant només la comptabilització de les factures de proveïdors i clients, sense efectuar el doble control de la conformitat d'una part important de documents, ja que la majoria de les factures estaven pagades des de feia mesos, i que no tenia sentit ara reclamar els imports pagats de més.

6. En relació a la seva tasca consistent en efectuar la consolidació de despeses, aquest any no s'ha fet i ha estat el causant, com ho hem dit anteriorment, que la Direcció llistés el dia 25 de novembre de 2014 tota la comptabilitat de l'empresa.

7. En relació a la seva tasca consistent en realitzar les nòmines cada mes, com ja havia ocorregut anys anteriors (fet constatat per l'auditoria externa al 2013), tot i haver creat, al gener 2014, un procediment al respecte per evitar aquestes incidències, al mes de novembre 2014 s'ha constatat que els butlletins de salaris d'agost, setembre i octubre de 2014, no estaven signats pels col·laboradors de l'empresa. L'empresa vol precisar que la Direcció li recordava periòdicament la importància de fer signar a tots els col·laboradors els seus butlletins de salaris. Tampoc estaven actualitzades dades personals, com per exemple, les seves adreces. A notar finalment que es va constatar que s'havia pagat 239 € de més a una guia.

8. En relació a la seva tasca consistent en pagar els salaris als guies (espanyols), tot i haver implantat un procediment després d'haver rebut vàries queixes dels referits guies al mes de febrer de 2014 en relació a retards o errors en els pagaments. A notar finalment que alguns guies han estat pagats amb excés.

9. En relació a la seva tasca consistent en efectuar les gestions amb la Caixa de Seguretat Social i la Mútua, s'ha constatat que falten molts documents acreditatius que han de figurar en l'expedient de cada empleat (com altes i baixes). Una part d'aquests documents estaven guardat en el seu ordinador o en els seus documents que tenia pendent d'arxivar des del 2012. El detall d'aquestes mancances obren en el document adjunt acompanyat de número 2. També es constata que es va obviar donar d'alta a la mútua el seu assistent contractat de forma indefinida al mes de març de l'any 2014.

10. En relació a la seva tasca consistent en pagar les comissions dels comercials, s'ha constatat incidències atès que el referit pagament depèn del control dels balanços d'expedients que no està fet correctament. Dit això, ultra el fet que es constata que no es respecta el procediment establert al respecte, al mes de novembre de 2014 encara no havia controlat ni pagat les factures de setembre i l'estat dels pagaments dels grups que va lliurar a petició de la Direcció per poder procedir al pagament de les comissions estava incorrecte. Per tant, la Direcció es va veure forçada a controlar personalment i a pagar les factures de setembre, octubre i novembre de 2014 i a controlar també personalment l'estat dels pagaments dels grups. Finalment, al moment del control dels documents de la carpeta del comercial, faltaven totes les factures comptabilitzades al novembre de 2014 excepte les lliurades per la Direcció i sembla haver-se extraviat el seu contracte.

11. En relació a la seva tasca consistent en pagar les despeses dels viatges, malgrat existir un procediment al respecte, faltaven reclamar molts fulls de despeses als col·laboradors que viatgen en relació a una bona part dels viatges de l'any 2014. Els comptes dels anys anteriors no estaven quadrats i va ser impossible reconstituir les moviments anteriors al 2014. En conseqüència, s'ha hagut de regularitzar deutes a favor de l'empresa per un total de 559,76 €. A més, unes despeses personals efectuades per error amb la targeta de l'empresa al mes de juny no havien estat reclamades. Finalment, per quadrar els comptes, s'ha hagut de prendre en consideració els últims extractes dels comptes de VISA de 2013 i es va posar de manifest que només sobre aquests 2 mesos,

7 operacions de 2013 no havien estat comptabilitzades en el exercici corresponent i es van haver de regularitzar sobre l'exercici 2014.

12. A nivell d'organització interna, també s'ha trobat a faltar un resum de tots els codis o elements imprescindibles en possessió seva per que qualsevol altre col·laborador de l'empresa pugui actuar en cas d'absència seva o de necessitat (accés a la CASS, al suport informàtic, a la telefonia, a la màquina de fitxatge etc). Tampoc s'ha trobat cap calendari de venciment en relació a, per exemple, les ITV, les pòlisses d'assegurança, la renovació dels noms de dominis etc. Però malauradament, aquesta constatació ha estat en adequació amb la seva total manca de voluntat de fonamentar la polivalència dels membres del seu equip. 3

13. Des de la incorporació del seu assistent, s'ha notat una gran reticència i fins i tot una negativa a ensenyar les tasques bàsiques impedit la polivalència del seu departament i posant en perill l'empresa en cas d'absència imprevista seva.

14. El control va culminar amb la constatació d'un error molt greu que té conseqüències transcendents pel valor de la nostra empresa.

Com bé sap, la nostra empresa està en possessió d'una acreditació IATA que ens dona la potestat de poder emetre bitllets d'avió. Entra en les tasques que li són assignades el fet d'enviar, anyalment, els comptes de la nostra empresa a IATA en el termini impartit així com el fet de controlar que arribi el càrrec corresponent a la quota d'afiliació també anyal.

Doncs bé, la Direcció, en el decurs de la revisió de la comptabilitat, es va estranyar de no veure la quota d'afiliació a IATA per l'exercici 2014. Mirant encara més detalladament la comptabilitat, la Direcció també es va adonar que la referida quota d'afiliació tampoc havia estat pagada l'any 2013. La Direcció li va doncs demanar per mail explicacions al respecte. Vostè va contestar que era normal i que la quota 2014 era habitualment passada entre desembre i gener però no va contestar res en relació a la quota 2013. Al mes de gener, la quota seguia sense haver arribat pel què la Direcció li va demanar de prendre contacte amb IATA per veure el que estava succeint. Li va enviar a la Direcció intercanvis amb IATA de correus electrònics sense cap importància. El passat divendres, dia 30 de gener de 2015, Vostè va rebre una carta certificada amb avis de recepció per part de IATA. Vostè no va comunicar la recepció d'aquesta carta a la Direcció qui la va trobar sobre la seva taula.

Aquesta carta contenia l'aval bancari el seu dia prestat per la nostra empresa a favor de IATA. En aquell moment, la Direcció li va demanar explicacions i, més precisament, el motiu pel qual IATA retornava l'aval bancari. Vostè no va aportar cap explicació concreta.

La Direcció va doncs revisar exhaustivament tot l'històric de les seves correspondències amb IATA així com amb ella en relació amb aquest tema i va constatar que Vostè havia rebut el 18 de juny de 2013, una notificació d'incidència demanant la presentació dels comptes 2012 abans del 31 de juliol de 2013 per no patir una radiació. Vostè, ni va donar a conèixer a la Direcció l'arribada d'aquesta notificació ni va tampoc sanejar l'incidència enviant d'immediat a IATA els comptes 2012. Posteriorment, es va rebre una carta i un correu electrònic per part de IATA insistint en la presentació dels comptes 2012 per tot el dia 30 de setembre de 2013. La Direcció va rebre còpia d'aquest correu electrònic, li va tornar a enviar de seguida i Vostè va contestar a la Direcció que se n'ocupava d'immediat. El que acaba de constatar l'empresa, és que Vostè no se'n va ocupar d'immediat sinó que els tant referits comptes 2012 no van ser presentats fins el dia 7 d'octubre de 2013, fora de termini doncs, provocant d'immediat la nostra radiació de l'acreditació IATA. Aquesta radiació havia estat comunicada a l'empresa per correu

certificat el dia 1 d'octubre de 2013. Curiosament, i al contrari de tota les cartes anteriors a aquella data, aquesta carta no figura en l'arxiu IATA. La Direcció mai ha estat avisada de la recepció de la referida carta. Per aquest motiu, IATA va deixar de demanar els comptes 2013 i no va girar cap més quota d'afiliació. No ha tampoc informat mai la Direcció d'aquesta situació de fet. Doncs, finalment, després de les demandes reiterades de la Direcció, va contactar amb IATA i va rebre el 23 de gener de 2015 un correu electrònic confirmant la radiació de la nostra empresa de l'acreditació IATA. A aquell correu electrònic, anava adjuntada còpia de la carta de data 1 d'octubre de 2013. Vostè tampoc va informar la Direcció de la recepció d'aquest correu electrònic i el dia 26 de gener de 2015, sense referir-ne a la Direcció, Vostè va enviar un correu electrònic a IATA per demanar la possibilitat de recuperar la

nostra acreditació. En contesta, IATA, el dia 27 de gener de 2015, va confirmar que la radiació era irreversible. Aquest darrer correu tampoc va ser comunicat a la Direcció.

La realitat és doncs que l'any 2013, Vostè no va complir amb la seva tasca d'enviar a IATA, en els terminis impartits, malgrat els nombrosos recordatoris de l'organització, els comptes de la nostra empresa per l'exercici 2012 i que fruit d'aquest incompliment, IATA va cancel·lar la nostra acreditació.

Aquest manquement és inadmissible i molt greu de conseqüències. El que també és inadmissible és que Vostè va ometre de comunicar a l'empresa el fet que els comptes de l'exercici 2012 havien estat presentats fora de termini a IATA. Però més enllà, la vostra actitud posterior és intolerable al no haver comunicat a l'empresa la recepció dels correus electrònics del 23 de gener de 2015 (al qual era adjuntada la carta de data 1 d'octubre de 2013) i del 27 del gener de 2015 (confirmant aquesta radiació irreversible) ni tampoc la recepció de la carta rebuda el dia 30 de gener de 2015 i això malgrat el fet que la Direcció li demanava gairebé diàriament l'evolució de la situació, inclòs després que Vostè hagi rebut la confirmació de la radiació. És pot doncs concloure que Vostè va voler dissimular a l'empresa els motius reals pels quals la quota d'afiliació a IATA no havia estat pagada els anys 2013 i 2014.

A la vista de tot l'exposat, es pot doncs concloure que tot i disposar de les eines necessàries per efectuar correctament la seva feina, no ha seguit els procediments establerts ni ha respectat les normes les més essencials d'aplicació a la comptabilitat de la nostra empresa.

Les deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors molt greus constatats en l'execució de les seves tasques ens permeten afirmar que efectua la seva feina de manera descurada i molt sovint fora de termini.

Totes aquestes deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors molt greus constitueixen un disfuncionament inacceptable sobretot a la vista del càrrec que ocupa a l'empresa i de tots els mitjans que aquesta va posar al seu abast per tal de facilitar-li la seva feina.

També val a dir, en relació a les tasques que li foren atribuïdes l'any 2008, que algunes d'elles mai han estat efectuades per Vostè (com realitzar la comptabilitat analítica de l'empresa, gestionar la seva tresoreria o realitzar estadístiques de seguiment dels clients, proveïdors, factures i previsió).

També volem incidir en el fet que altres d'aquestes tasques definides l'any 2008 van ser delegades per la Direcció al tècnic administratiu ates que Vostè no complia mai amb els terminis de lliurament pactats i que es constataren moltes incidències. Ens referim aquí a les tasques de control dels pagaments realitzats pels clients i d'informació

del que mancava, de control i de modificació de les condicions de pagament, de gestió de les compres de l'empresa o de control dels fulls d'hores i absències dels col·laboradors de l'empresa o de centralització i control de vacances.

Es pot doncs afirmar que, a la llarga d'aquests dos últims anys, ultra el fet que el volum de feina va baixar (atès que es van tancar les dues agències de viatges i es van implantar nombroses eines informàtiques que van permetre un estalvi de temps important) i que algunes de les feines que li eren assignades o bé no les feia o bé es van redirigir cap al tècnic administratiu, el seu rendiment no tant sols no és l'exigible al seu càrrec sinó que, a més a més, s'ha pogut observar una disminució inexplicable i contínua del treball normal i pactat limitant-vos a fer les tasques mínimes amb els errors mencionats.

II. Perjudicis soferts per l'empresa

Els perjudicis soferts per l'empresa arrel de les deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors molt greus exposats detalladament en el cos de la present carta (Punt I. Resultat del control) són notoris i tant les pertorbacions del funcionament intern de l'empresa com les repercussions sofertes de cara als nostres clients i proveïdors són múltiples.

A continuació, els detellem:

A nivell econòmic, l'empresa va invertir més de 9.000 euros en la auditoria del departament financer i administratiu i en el seu coaching i hom pot constatar que, malauradament, ha estat un fracàs.

Sempre a nivell econòmic, l'empresa ha sofert pèrdues directes al haver pagat dos cops alguns proveïdors, al haver pagat factures incorrectes i al pagar incorrectament els seus prestadors de serveis, xifrant-se a més de 20.000,00 € dels quals 800,00 € segurament no es podran recuperar. A notar que la majoria dels imports pagats de més s'han reclamat a partir de finals de novembre de 2014 (com es pot constatar amb l'edició dels comptes a data 25 de novembre de 2014), un cop la Direcció s'hagi assabentat dels fets.

En relació a l'impagament de factures d'alguns clients de l'any 2012 degut a una falta de seguiment, l'empresa ha sofert un perjudici de 1.681,44 €.

Degut als desajustos dels comptes de l'exercici 2013, s'ha hagut de procedir fins a la data a regularitzacions per un import aproximat de 700,00 €, essent considerat doncs aquest import com unes pèrdues per l'empresa.

També d'altra part, la Direcció està intentat obtenir prop del banc receptor del càrrec de 408,44 € esmentat en el cos de la present carta. Però atès el temps passat entre el moment del càrrec (19 de novembre de 2014) i el dia de la constatació per part de la Direcció del mateix (29 de gener de 2015), en l'actualitat es desconeix si es podrà, o no, recuperar aquest import.

Finalment, també constitueix un perjudici econòmic directe per l'empresa el cost per tal de demanar un nova acreditació IATA. Finalment, ates que l'empresa havia perdut l'acreditació IATA (i que malgrat tot s'ha estat utilitzant el seu logo durant els anys 2014 i 2015), l'empresa cor el risc de que IATA demani a ser rescabada.

- A nivell estratègic, el temps immers per la Direcció (per intentar trobar solucions a la problemàtica, per implantar processos, per reorganitzar constantment el seu departament, per gestionar directament el personal, per controlar els balanços d'expedients i per revisar tota la comptabilitat de l'any 2014) ha provocat que no es pogués dedicar com hauria calgut a treballar sobre l'estratègia i els objectius del 2015 i això podria tenir repercussions importants sobre el nivell d'activitat de 2015.

D'altra banda, en la seva estratègia de desenvolupament per l'exercici 2015, davant de l'evolució a la baixa del mercat dels viatges dels grups sèniors, la nostra empresa tenia el projecte de reactivar l'activitat dels viatges dels grups avió, cosa que ara és totalment impossible havent estat radiada de l'organització IATA i havent doncs perdut la facultat que tenia per emetre bitllets d'avió.

- A nivell jurídic, l'empresa ha molt involuntàriament infringit greument la legislació en matèria laboral (butlletins de salaris no signats), en matèria de seguretat social (altes i baixes dels treballadors no arxivades), en matèria de comptabilitat (normes bàsiques del pla comptable no respectades) i en matèria fiscal (declaracions d'IGI errònies).

- A nivell de l'organització interna de l'empresa, el seu sistema de treball i la seva reticència o negativa a ensenyar així con la retenció d'informació ha impedit la polivalència en el sí de la nostra empresa i, en absència d'un sistema d'arxiu coherent, una resposta immediata a qualsevol incidència que pogués sorgir o simplement al bon funcionament de l'empresa en cas d'absència seva.

Així mateix, les seves negatives a complir els procediments establerts, els calendaris fixats i les instruccions donades per la Direcció impedeixen que la feina pugui sortir correctament i en els terminis impartits i pertorben greument el correcte funcionament comptable i administratiu de l'empresa, dels altres departaments de l'empresa i dels assessors externs (empresa d'auditoria).

- A nivell de la reputació i la serietat de l'empresa, els problemes de retard de pagament a alguns proveïdors ha generat suspicions sobre la nostra solvència i ha danyat la nostra imatge al pagar factures dues vegades, o bé al reclamar abonaments mesos després de la recepció de la factura, o bé al demanar còpies de documents perduts.

Finalment, l'acreditació IATA era un element essencial del valor financer de la nostra empresa sobretot a la vista que la numeració del mateix era en correlació amb la seva antiguitat. La nostra empresa havia estat titular d'aquesta acreditació de forma ininterrompuda, durant 21 anys que era la mostra de la nostra solidesa econòmico-financera. Ara, com que l'empresa esta obligada a treure el logo de IATA de totes les seves publicacions, tant els nostres clients com els nostres proveïdors malpensaran de la nostra solidesa i serietat.

III. Conclusió

El cúmul de tots els seus incompliments laborals detalladament exposats al punt I. de la present carta (Resultat del control), posats en paral·lel amb els perjudicis, pertorbacions i repercussions esmentades al punt II. anterior (Perjudicis soferts per l'empresa), evidencien clarament la comissió de les següents faltes:

- Una descurança i demora en l'execució de la seva feina amb una conseqüent pertorbació important del funcionament de l'empresa que, segons els termes de l'article 102.1 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, constitueix una infracció greu.

- Un incompliment reiterat de les ordres i les instruccions de l'empresa al no seguir els procediments establerts ni els calendaris fixats causant un perjudici notori per l'empresa que, segons els termes de l'article 103.5 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, constitueix una infracció molt greu.

- Una actuació fraudulenta, deslleial i amb abús de confiança en les gestions encomanades per l'empresa (al no fer correctament la feina per la qual ha estat contractada i pagada, al amagar voluntàriament els incidents ocorreguts, al no compartir

la informació del seu departament, al no delegar algunes tasques al tècnic administratiu o negar-se a ensenyar les tasques imprescindibles al bon funcionament de l'empresa) que, segons els termes de l'article 104.2 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, constitueix una infracció molt greu.

- Una disminució voluntària i contínua del seu rendiment de treball, disminució que, segons l'article 104.7 de la Llei 35/2008 del Codi de relacions laborals, constitueix una falta molt greu.

Per tot l'exposat, li comuniquem que l'empresa ha decidit el seu acomiadament per causes disciplinàries, sense termini de preavis ni indemnització, a tenor del que preveu la Llei 35/2008 del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals en el seu article 93.1."

La Sra. FDA no va acceptar aquesta sanció i va iniciar el present plet arguint en resum, d'una banda, que totes les incidències invocades per fonamentar l'acomiadament disciplinari eren falses o corresponien a simples errors humans habituals fàcils d'arreglar i sense conseqüència greu per a l'empresa, i d'altra banda, que en realitat l'empresa considerava que li costava massa car i que havia intentat portar-la a renunciar a la seva feina sobrecarregant-la de treball i fent-li les condicions més difícils però que finalment havia decidit acomiadar-la per no pagar cap compensació.

Però el tribunal ha considerat que havia quedat demostrat que la Sra. F havia actuat de forma deslleial i amb abús de confiança en les gestions encomanades per l'empresa, que havia disminuït de forma contínua i voluntària el seu rendiment al lloc de treball així com un incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, i que per tant hi havia motius suficients per un acomiadament disciplinari.

II.- El primer que cal mencionar per poder resoldre el litigi, és que en la carta d'acomiadament l'empresa invoca el cúmul de tots els incompliments que detalla per considerar que són constituïdes 4 faltes disciplinàries que justificarien l'acomiadament, és a dir :

- la falta greu de l'article 102.1 (descurança i demora en l'execució de la seva feina amb la conseqüent pertorbació important dels funcionament de l'empresa),

- la falta molt greu de l'article 103.5 (incompliment reiterat de les ordres i les instruccions de l'empresa al no seguir els procediments establerts ni els calendaris fixats causant un perjudici notori per l'empresa),

- la falta molt greu de l'article 104.2 (actuació fraudulenta, deslleial i amb abús de confiança en les gestions encomanades per l'empresa)

- la falta molt greu l'article 104.7 (disminució voluntària i contínua del rendiment de treball).

Però això porta a tres consideracions.

La primera és que una falta greu no pot fonamentar un acomiadament.

La segona és que la carta no atribueix un comportament específic a cada falta sinó que, a l'invocar el cúmul de tots els fets reprotxats ens obliga a verificar si els fets en qüestió podien fonamentar una de les tres faltes molt greus invocades, exercici encara més imprescindible puix la carta barreja una falta greu amb tres faltes molt greus.

La tercera és que la descripció d'un comportament general negatiu, deficient o inadaptat de l'empleat no és suficient per a fonamentar el seu acomiadament ja que, i atès la coloració penal de la matèria disciplinària, el que cal establir és si una falta tipificada com a molt greu invocada en la carta queda provada.

Com motivàvem en la sentència TSJC 200/16 del 29-11-2016 :

“ens trobem en seu disciplinària i la funció dels òrgans jurisdiccionals és, sempre emprant els principis d'interpretació estricta i de proporcionalitat, de determinar si la sanció del comiat fou pronunciada de manera conforme a dret, és a dir aplicant a uns fets certs la qualificació i la sanció que corresponen, seguint el procediment adequat.”.

Per consegüent, examinarem cada una de les tres faltes molt greus exposant per cadascuna els greuges de l'assalariada, els requisits legals i les proves en relació.

III.- En relació al fet d'incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, l'assalariada no accepta la conclusió que el conjunt dels correus electrònics aportats, i especialment el de data 22-12-2014, provaria uns comportaments d'insubordinació ; que a través del correu electrònic del 22-12-2014, només va indicar que considerava que no era el moment adequat per ensenyar al Sr. X.M a fer el tancament de l'exercici ; que no existeix la circumstància agreujant (sigui la reiteració, sigui la pèrdua evident o el perjudici notori per a l'empresa) que permet qualificar com a una falta molt greu ; que no obra en autes cap prova de que anteriorment, la Sra. D.J hagués incomplert mai les ordres de la Sra. PHAE ; que cap dels pretesos perjudicis invocats en la carta d'acomiadament han quedat acreditats en autes i finalment que en tot cas, la sentència recorreguda no aprecia que hagi hagut reiteració en l'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, ni que hi hagi hagut pèrdua evident o perjudici notori per a l'empresa.

L'article 103.5 tipifica com a falta greu el fet de *“Incomplir les ordres i les instruccions de l'empresa, o del personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives.”* Afegeix que *“Si l'incompliment és reiterat, si implica pèrdua evident per al treball o si provoca un perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, pot ser qualificada com a falta molt greu.”.*

Reproduïrem part de la ja citada STSJC 200/16 ja que resumeix la jurisprudència de la Sala :

“per justificar el comiat en base a aquest article s'ha de, primer, establir l'incompliment tal com definit per la llei i, segon, acreditar una de les circumstàncies agreujants.

Quant a l'incompliment, no es tracta d'estatuir sobre el valor professional d'una persona sinó de sancionar l'empleat que s'oposa o no respecta les directives que li comunica l'empresari en l'exercici del seu poder de direcció.

És així que la jurisprudència d'aquesta Sala (veg. en aquest sentit les sentències 353/10, 294/12, 352/13, 158/14, 398/14, 118-15) ha pogut precisar que incomplir les ordres i les instruccions correspon al fet de desobeir a unes directives determinades donades específicament al treballador en un cas precís, i no les obligacions genèriques derivades de la tasca pactada.

Per diferenciar la mala execució (que es pot sancionar evidentment però a través d'altres faltes) de l'incompliment de l'article 130.5, s'han de buscar quines ordres i instruccions es van infringir i com foren comunicades a l'empleat puix han de ser directives comunicades directament, personalment i específicament al treballador, doncs no es pot tractar de les obligacions que resulten automàticament de l'essència de la feina desenvolupada.

Dit d'una altra manera, l'article 130.5 no sanciona una certa forma d'incompetència professional sinó més aviat la desobediència.”.

En el present cas, el tribunal ha motivat que *“en altres ocasions la Sra. F expressava comportaments d'insubordinació”* i ha donat com a exemple un correu electrònic de data 22-12-2014 però sense exposar en que existeix reiteració, una pèrdua o un perjudici, i això no és suficient per justificar la causa d'acomiadament en qüestió, per les raons següents.

El primer punt que s'ha de posar de relleu és que l'empresa inicia la seva carta d'acomiadament exposant que el que fonamenta aquesta decisió és *“el resultat del control precís i exhaustiu que va efectuar la Direcció, juntament amb l'empresa de recursos humans Opció RRHH i els auditors externs G realitzat pel fet d'haver constatat des de l'any 2013 nombroses deficiències, incidències i mancances”* .

Per tant, escau analitzar de manera detallada el resultat dels mateixos.

Pel que fa a l'empresa de recursos humans Opció RRHH, aquesta va realitzar entre l'agost del 2013 i el novembre del 2014 una auditoria sobre la situació d'eficàcia i d'eficiència del Departament de la Sr. F i va establir un informe de data 01-12-2014 del qual en ressurt la sèrie de deficiències ara reprotxades a l'assalariada.

L'auditora conclou que la voluntat de l'empresa era de realitzar un treball d'acompanyament i de “coaching” de la Sra. F per millorar el seu dia a dia donant-li les eines perquè guanyi en eficàcia i confort laboral però que la mateixa s'havia mostrat reticent i que, malgrat tenir en aparença un perfil per a treballar amb

consciència, li costava admetre les seves deficiències i havia acabat amb una actitud poc cooperativa, inclús autoritària i poc assertiva, que havia portat a *“un punt de no retorn”*.

La representant de Opció RRHH, la Sra. B va confirmar aquests elements precisant que la Sra. F era correcta però fluctuant i resistent al canvi, intentant mantenir el seu estil de treball *“desfasat”*.

Pel que fa a G, l'empresa que va auditar els comptes de la societat a partir del 2005, tot i precisant que tal missió no serveix per trobar frau i irregularitats ni analitzar de manera detallada i exhaustiva tots els apunts comptables, que durant tots aquests anys ha conclòs que els comptes en el seu conjunt i en els seus aspectes més significatius donaven una imatge fidel del patrimoni i de la situació financera de la societat.

A més, es va realitzar una pericial judicial que conclou que al 24-11-2015, la comptabilitat de la societat no era fiable, no tenia un tractament adequat ja que si bé es portava en base als principis comptables i normativa vigent a Andorra era endarrerit, i per tant no reflexava una imatge fidel de la companyia (això de manera contradictòria amb les conclusions de G ja que si bé l'auditor només analitza al nivell global, és difícil entendre com una comptabilitat tan defectuosa al nivell del detall pot permetre concloure que és fidel a la realitat al nivell global).

Així les coses, és clar que li va costar adaptar-se als canvis i que no era una col·laboradora constructiva, ni oberta, ni tampoc prou eficient i organitzada. Però no trobem en aquests informes els elements constitutius de la falta molt greu de l'article 103.5.

En segon lloc, la carta indica que el comportament de la treballadora il·lustra *“una actitud reticent, poc col·laboradora i, fins i tot, insubordinada al no complir amb les ordres i les instruccions que se li donen des de la Direcció motiu pel qual Vostè ja va ser sancionada per carta de data 14 de gener de 2015, notificada el dia 16 de gener de 2015.”*

Ara bé, si l'empresa va sancionar la treballadora el 16-01-2015 per raó d'aquesta actitud, era imprescindible establir un fet posterior constitutiu d'una falta molt greu ja que un mateix fet no es pot sancionar dues vegades.

I sobre aquest punt, la carta llista una sèrie de *“deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors”* però no permet constatar que les mateixes serien posteriors al 14-01-2015.

No cal perdre de vista que l'informe de Opció RRHH és del 01-12-2014 i per tant anterior a la primera carta disciplinària que és del 14-01-2015.

A més, el fet precís que, segons la carta, constituiria la falta molt greu és que malgrat la Direcció li hagi comunicat per correu del 16-11-2014 el calendari

per l'acabament del control de balanços d'expedients per l'exercici 2014 fixant la data pel 12 de desembre de 2014, a finals del mes de gener de 2015, aquest control no s'havia encara finalitzat i que això constituïria un incompliment de les instruccions rebudes de la Direcció.

Però aquest fet ja existia el 14-01-2015 i a més no queda establerta la reiteració.

D'altra banda, l'estudi de tots els testimoniatges no permet tampoc caracteritzar una actitud d'insubordinació sinó més aviat que era una companya de treball difícil i que no volia delegar ni compartir.

Finalment, tot el que queda establert sí que permet constituir la falta greu de l'article 102,1 però no permet acreditar un comportament d'insubordinació constitutiu d'una falta molt greu en el sentit de l'article 103.5 tal com definit per la Llei i la jurisprudència.

IV.- En relació a la disminució voluntària i continua del rendiment, l'apel·lant sosté que la jurisprudència considera que l'article 104.7 requereix una actuació del treballador amb l'expressa voluntat de perjudicar a l'empresa en esguerrar intencionalment la seva feina, i pressuposa una actuació expressa, una certa prolongació en el temps i un terme de comparació, mínimament objectiu, que serveixi de referència ; que la carta d'acomiadament s'ha cenyit a enumerar llargament totes les deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors que consideren són imputables a la Sra. DJF així com els presumptes perjudicis soferts en conseqüència, però en cap moment s'ha exposat l'expressa voluntat de la Sra. DJF de perjudicar a l'empresa en esguerrar intencionalment la seva feina, ni s'ha facilitat elements que permetessin la comparació amb el resultat de l'activitat anterior de la treballadora.

Afegeix que en el mateix sentit, el Tribunal a quo no ha valorat si efectivament la Sra. DJ F havia incorregut en una disminució voluntària i continua del seu rendiment de treball o ho ha fet amb l'expressa voluntat de perjudicar a l'empresa ; que no obra en autes cap element que permeti la comparació amb el resultat de l'activitat anterior de la treballadora, ni cap prova que acrediti la intencionalitat de la treballadora en esguerrar la seva feina ; que les proves citades pel tribunal no canvien que es desprèn dels informes de les auditories efectuades per G des de l'any 2005 que els comptes elaborats per la Sra. DJF s'havien realitzat de conformitat amb els principis i normes comptables generalment acceptats i que el tribunal a quo no ha valorat aquelles proves més objectives que proven que el rendiment de treball de la Sra. DJ no havia disminuït sinó que més aviat havia augmentat.

L'article 104.7 CRL tipifica com a falta molt greu "*la disminució voluntària*

i continua del rendiment de treball normal o pactat.”.

Com ho sosté la part apel·lant, hem pogut precisar que aquesta falta requereix establir que l'assalariat va disminuir voluntàriament i contínuament el seu rendiment habitual és a dir una actuació expressa i una certa prolongació en el temps, i que no solament cal establir el baix rendiment sinó que aquest baix rendiment correspon a una voluntat de l'assalariat de no satisfer el rendiment exigible, i a més, pel que fa a la condició de reducció del rendiment, que es disposi d'un terme de comparació que serveixi de referència i que permeti considerar l'existència d'un canvi d'actuació per part del treballador.

De fet, la Llei 31-2018 del 06 de desembre de les relacions laborals defineix aquesta falta com *“La disminució voluntària i contínua demostrable i mesurable amb les eines objectives existents del rendiment de treball normal o pactat”.*

En el present cas, el tribunal ha tingut en compte que el mal funcionament del departament del qual la Sra. F era responsable i els esforços de l'empresa per portar-hi remei contrastats amb l'actitud poc col·laboradora de l'empleada que hem detallat en el considerant anterior.

Afegeix que l'assetjament que aquesta denunciava no ha quedat acreditat, i es refereix a tots els mals funcionaments apuntats per l'empresa i les conseqüències.

Però la resolució d'instància no motiva en què tots aquests elements corresponen a la definició de la falta molt greu invocada. La disminució voluntària del rendiment no es confon amb la mala execució o amb un rendiment insuficient en relació al perfil del lloc de treball.

Constatem que no existeixen en autes els elements suficients per establir una disminució en relació a un rendiment de referència a un moment cert, i encara menys que tal disminució fos voluntària en el sentit de l'article 104.7.

Per consegüent, considerem que aquesta falta molt greu tampoc queda constituïda.

V.- En relació a la falta molt greu de l'article 104.2 (actuació fraudulenta, deslleial i amb abús de confiança en les gestions encomanades per l'empresa) l'apel·lant recorda que la nostra jurisprudència requereix una voluntat de perjudicar a l'empresa quan la carta d'acomiadament es céngeix a enumerar llargament totes les deficiències, incidències, mancances, irregularitats i errors que es consideren imputables així com els presumptes perjudicis soferts en conseqüència, però no aporta cap element del que es pugui dirimir la voluntat expressa de la treballadora de perjudicar a l'empresa, en mantenir la presumpta actitud deslleial a la que es refereix la demandada. Sosté que el fet que s'havia de valorar és si la Sra. DJF va realment amagar voluntàriament la pèrdua de l'acreditació de l'IATA a la direcció ; que pel que fa a l'incompliment d'enviar les comptes AITA, s'equivoca el Tribunal a quo en al·legar que la treballadora va

incomplir amb les seves obligacions i molt més quan creu que ho va fer de forma voluntària ja que després de l'intercanvi de correus electrònics entre la Sra. DJ i el Sr. V.C, estava convençuda que havia complert amb els requisits que l'IATA li havia requerit per tal de continuar mantenint la condició d'associat, malgrat haver enviat els comptes amb 7 dies de retard per culpa de la impossibilitat de lliurar els comptes mitjançant el sistema que l'IATA havia instaurat; que no és cert que va amagar dits incompliments a la direcció de l'empresa ja que malgrat en aquella carta hi consten unes anotacions manuscrites del seu puny i lletra manté que no és veritat que en data 01-10-2013 va rebre cap carta certificada de IATA i per tant era impossible que pogués informar a la direcció de la recepció de la mateixa puix és posteriorment a la pèrdua de l'acreditació que va fer anotacions per poder recuperar-la ; que qualsevol persona de l'empresa podia haver rebut aquella carta, fins i tot la Sra. PHAE, i no obra en autes, l'avís de recepció d'aquella carta, ni prova de la data ni la persona que la va rebre ; que al contrari, dels correus electrònics enviats per la Sra. PHAE es desprèn que aquesta tenia coneixement de que des de l'IATA s'estava reclamant la presentació dels comptes de la societat ; que la primera notícia que la Sra. D.J va rebre de que la societat havia deixat de ser membre de l'associació va ser en data 23-01-2015 i va fer l'impossible per tal de que es revoqués la decisió de la radiació, el que prova que la voluntat de la treballadora estava lluny de voler perjudicar a l'empresa ; que no existeix el perjudici reconegut pel tribunal ja que és el Sr. D que s'havia quedat amb la part de la venda de bitllets i la Sra. PHAE es va quedar amb la gestió de grups, no tornant utilitzar mai mes el sistema de l'IATA per adquirir bitllets i per tant feia anys que no utilitzava aquell mode de facturació i que sorprèn que des de l'1 d'octubre de 2013, data en que l'IATA va presumptament comunicar a l'empresa la seva pèrdua de condició d'associat, fins que realment l'empresa es va assabentar de la referida pèrdua, a principis de l'any 2015, no es trobés a faltar la condició d'associat de l'empresa d'aquella associació, ni es constatés cap perjudici conseqüència d'aquella pèrdua.

D'altra banda, la part apel·lant critica la valoració feta pel tribunal de la testifical de la Sra. M.C.B i invoca el fet que la carta d'acomiadament no inclou la pretesa deslleialtat envers els companys.

L'article 104.2 CRL tipifica com a 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.*".

El tribunal ha considerat que aquesta falta quedava constituïda en base, d'una part, al fet que la Sra. F tenia una actitud deslleial envers els companys de l'empresa i, d'altra part, en base a l'incident relatiu a la pèrdua de l'acreditació IATA.

Pel que fa al primer aspecte, és cert que la referència al fet que hauria tingut una actitud deslleial amb els companys de cap manera es podia tenir en compte per justificar puix la carta no s'hi refereix.

Molt diferent és la solució pel que fa l'altre aspecte.

En efecte, pel que fa a l'IATA la falta exposada en la carta consisteix en no haver presentat els comptes a l'associació i no haver verificat que s'havia pagat les quotes 2013 i 2014, provocant la pèrdua de l'acreditació, el tot amagant la realitat de la situació a l'empresa.

Constatem que aquest fet es va concretitzar posteriorment al 14-01-2015 doncs és l'arribada de la carta del 30-01-2015 que va portar l'empresa a descobrir la realitat de la situació.

El que ha quedat establert és que el 22-04-2013, el servei per Europa del centre de l'IATA va enviar un correu electrònic a la Sra. F demanant-li d'enviar via la web de l'associació els comptes del 2012 essent fixat el termini al 15-05-2013. El 18-06-2013, l'associació li va enviar un nou correu indicant que havia deixat passar el termini sense comunicar la documentació requerida i que en cas de no arreglar la situació es perdria l'acreditació. En data 14-08-2013, l'IATA li va comunicar un nou termini al 30-09-2013, i arribat a aquesta data, la directora va demanar a la Sra. F que s'havia de fer en relació a l'IATA.

És només en data 07-10-2013 que la Sra. F va contestar a l'IATA, adjuntant els comptes del 2012 i indicant que no havia sigut possible enviar-los "on line".

El 01-12-2014, la directora la va qüestionar sobre el pagament de la quota 2013, i la Sra. F sense contestar precisament a la qüestió, li va dir que es pagaria al desembre i que faria la transferència corresponent. Aleshores, la directora la va tornar a qüestionar sobre la quota de l'any passat, i no consta cap contesta de la comptable.

En data 22-01-2015, la directora la va informar que l'IATA havia trucat i l'endemà li va demanar de trucar-los després que l'empleada hagi enviat el mateix dia 23 un correu electrònic qüestionant l'IATA sobre el fet que l'empresa no rebia més avisos de quotes. El 23-01-2015, l'IATA va enviar un correu tornant a la societat l'aval bancari i per correu electrònic va contestar a la Sra. F que l'acreditació estava perduda des de l'octubre del 2013 pel fet de no haver enviat els comptes 2012, adjuntant còpia del correu de data 01-10-2013 enviat en aquesta ocasió.

Ara bé, la Sra. F no pot pretendre ignorar l'existència d'aquest correu del 01-10-2013 ja que no existeix cap justificació al fet que no l'hauria rebut (quan a més ha rebut tots els altres i en particular el del gener del 2015) i constatem d'una part que el referit correu porta anotacions manuscrites que ha reconegut com de la seva mà, i d'altra part que és justament 6 dies després de l'enviament d'aquest

correu que la comptable va enviar els comptes com a fitxer adjunt i fora de termini argüint que no havia sigut possible fer-ho on line (quan aquesta impossibilitat no ha estat provada). Si bé pretén que és amb posterioritat que hauria portat les referides anotacions, això és poc creïble.

Finalment, apareix que el 26-01-2015, la Sra. F va intentar obtenir una regularització *a posteriori* però l'IATA li va indicar que això era impossible i que era imprescindible obtenir una nova acreditació.

Així les coses, la versió de l'empleada queda contradita mentre que la de l'empresa queda confirmada, i compartim la valoració del tribunal de què es tracta d'un acte de deslleialtat.

En efecte, apareix clarament que, malgrat el que sosté, l'empleada coneixia la realitat de la situació i que la va dissimular voluntàriament a l'empresa.

El seu plantejament de què l'empresa no feia més servir aquest sistema d'edició de bitllets i que la Sra. PHAE tenia la intenció d'abandonar l'associació no fa desaparèixer la falta. Ara bé, és evident que l'empresa no feia servir el sistema puix del contrari és ja a partir del moment de la pèrdua de l'acreditació, sia al 2013, que s'hauria donat compte de la realitat.

Però això no impedeix que tal acreditació constitueix un element de l'actiu de la societat i que volia conservar-la quan, a més, l'empresa podia decidir en qualsevol moment un canvi estratègic fent necessari la utilització de nou del sistema d'edició de bitllets.

A més, l'empresa ha acreditat el fet que recuperar l'acreditació suposa establir un expedient i iniciar tot el procediment, i que ha subcontractat les reserves i gestions de vols amb una altra agència del país.

A més, el Sr. D nega haver aconsellat de donar-se de baixa de l'acreditació l'IATA i al contrari afirma que era important renovar-la.

Forçosament, l'assalariada era conscient del perjudici que estava causant a l'empresa.

Per tant, l'incident no constitueix *“meres excuses per justificar l'acomiadament”* com ho pretenia la demandant sinó un real acte de deslleialtat ja que tal actuació és contrària a la necessària confiança i a la bona fe que ha de regir les relacions laborals.

Com ho vam motivar en la nostra sentència TSJC 82/18 del 29-05-2018 :

“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.”

Finalment, la legalitat del comiat s'ha de confirmar però només en base a aquesta falta molt greu.

VI- L'altre aspecte del litigi era en relació a les hores extraordinàries i l'apel·lant sosté que el fet que el tribunal les refusés en no haver estat autoritzades per l'empresa, ni reclamades seguint el procediment establert d'omplir el formulari concret no té en consideració que l'adversa no ha negat mai la realització d'aquelles hores extraordinàries reclamades ; que aquesta part ha aportat el document acreditatiu dels horaris d'entrada i sortida de la Sra. D.J i del qual se'n desprèn les hores extraordinàries treballades.

Però, no és cert que l'empresa no els va negar sinó va dir que no en tenia constància i que si fos el cas que s'haguessin realitzat no serien conformes al procediment intern ni a l'estatut de la Sra. F.

Ara bé, és veritat que és ara jurisprudència assentada en matèria de prova de les hores extraordinàries que *"és doctrina constant d'aquesta Sala que pertoca a l'assalariat la prova de la realització de les hores extraordinàries efectuades (veure, entre altres, la sentència 135/00 del 8 de febrer de 2001). Ara bé, quan el treballador aporta, almenys, un principi de prova -que revesteixi un mínim de precisió per autoritzar la defensa de l'altra part- i que l'empresari no produeix cap element fàctic en ordre a provar els horaris efectivament executats, les esmentades carències poden dur a la seva condemna."* (TSJSC 136/13 del 18-10-2012).

No obstant això, en el present cas, existeix una circular interna del 2012 en virtut de la qual totes les hores extraordinàries queden sotmeses a autorització prèvia i a la utilització d'un formulari dedicat, justament per regular-les i per constituir la prova del respecte de les seves obligacions per part de l'empresa (foli 50).

Així les coses, al no haver respectat aquest procediment, i donada la gran llibertat de la qual disposava l'assalariada per a organitzar-se, el que ens porta a relativitzar la força probatòria del document que ha portat relatiu al horari de les seves entrades i sortides, i que no ve recolzat per cap element complementari que permeti considerar com a possibles aquestes hores, el referit document no és suficient per constituir un principi de prova ni per contradir les mencions dels butlletins de salari firmats que, en virtut de l'article 83 del Codi de relacions laborals tenen valor probatori de l'existència o la inexistència dels diferents conceptes retributius, i del seu import.

VII.- Pel que fa a les costes de primera instància, malgrat la desestimació íntegra de la demanda, considerem que no calia efectuar cap imposició de les mateixes tota vegada que existia una *iusta causa litigandi*.

En efecte, queda ara demostrat que l'acomiadament es va practicar en base a una carta que, tot i ésser molt extensa i detallada, barreja les faltes reprotxades i que, a més, dues de les faltes molt greus no eren constituïdes, circumstàncies particulars que justifiquen la introducció del present plet per part de l'assalariada.

Per tant, s'estima la petició subsidiària del recurrent sobre aquest punt i s'ha de revocar parcialment la sentència.

VIII.- De la mateixa manera, en consideració del fet que la sentència d'instància ha considerat com a establertes totes les faltes reprotxades quan no era el cas, i en consideració de l'estimació de la petició subsidiària del recurrent, no escau efectuar cap imposició de les costes de segona instància.

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 molt parcialment el recurs presentat per la representació processal de la Sra. TDJ.F.D.A en contra de la Sentència del 27-02-2019 que revoquem només en el sentit de no efectuar cap imposició de les costes de primera instància, tot i mantenint la resta dels seus pronunciaments.

NO EFECTUAR cap imposició de les costes de les costes d'aquesta alçada.

Aquesta resolució és ferma i executiva.

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