

Núm. de Protocol: 1000077/2013
Núm. de Rotlle: TSJA-0000031/2016

SENTÈNCIA 59-2016

PARTS :

Apel·lant: B. SLU

Representant : Sra. EAM

Advocat: Sr. ARG

Apel·lat : GOVERN D'ANDORRA

Representant: Sr. CPS

Advocada: Sra. SPC

COMPOSICIÓ DEL TRIBUNAL

President: M.I Sr. Albert ANDRÉS PEREIRA

Magistrats: M.I Sr. Bernard PLAGNET

M.I Sra. Marie CONTE

Andorra la Vella, quinze de setembre de dos mil setze.

El Tribunal Superior de Justícia, Sala Administrativa ha vist el recurs d'apel·lació a les actuacions número **1000077/2013**.

En la tramitació d'aquestes actuacions han estat observades les prescripcions legals, i ha estat ponent el magistrat **Sr. Bernard PLAGNET**, el qual expressa el parer del Tribunal.

ANTECEDENTS DE FET

1.- La societat B. SLU va interposar demanda jurisdiccional contra la resolució de Govern del 10 de juliol de 2013, que acordava la desestimació en alçada del recurs interposat contra la resolució del M.I. Ministre de Justícia i Interior del 15 d'abril de 2013. Per mitjà d'aquesta última resolució s'imposaven a la societat agent diverses sancions pecuniàries per la comissió d'infraccions previstes al Codi de relacions laborals.

2.- En la sentència del 5 de febrer de 2016 el Tribunal de Batlles ha desestimat la demanda promoguda per la societat B. SLU.

3.- En el seu escrit d'apel·lació de data 13 d'abril de 2016, la societat B. SLU estima en substància:

- en relació a la primera falta de l'article 63 del Codi de relacions laborals, els fets sancionats s'han de qualificar de falta lleu d'acord amb l'article 157.3 del citat Codi, en lloc de la falta greu de l'article 158.1 del mateix text legal, per quant el recompte d'hores i el butlletí de salari es troben confeccionats però no signats per la treballadora. De manera subsidiària, si es qualifiquessin els fets de falta greu de l'article 158.1 la sanció hauria de ser aplicada en el seu grau mínim;

- pel que fa la infracció de l'article 158.12 del Codi de relacions laborals, no es pot imposar cap sanció per no haver declarat i cotitzat els avantatges materials de pensió alimentosa i préstec a l'empleada, perquè aquesta mancança va ser subsanada posteriorment a la inspecció declarant-se i cotitzant-se de forma retroactiva dits avantatges, inclosos els imports lliurats a la treballadora en concepte de préstec que no havien de ser declarats ni cotitzats;

- finalment no s'escau la imposició de cap tipus de sanció en relació a la falta greu de l'article 158.3 del citat Codi, per quant la quitança laboral va ser degudament dipositada per davant la Batllia en el termini legal que és d'aplicació al cas d'autes.

La societat B. SLU ha confirmat els seus arguments en el seu escrit de conclusions de data 6 de juny de 2016.

4.- En la seva contesta de data 10 de maig de 2016, el GOVERN estima en substància:

- les infraccions es troben clarament establertes i provades;
- i les sancions són proporcionades als fets comesos i fixades de conformitat al principi de legalitat.

El GOVERN ha confirmat els seus arguments en el seu escrit de conclusions de data 26 de maig de 2016.

5.- Trameses les actuacions a aquesta Sala, s'ha designat el magistrat ponent i han quedat vistes les actuacions per a deliberar i decidir.

FONAMENTS DE DRET

Primer.- Competència.

El Tribunal Superior, Sala Administrativa, és competent per a conèixer del present recurs, en aplicació de l'article 39.3 de la Llei qualificada de la Justícia.

Segon.- Sobre la sanció per infracció a l'article 63 del CRL.

L'article 63 del Codi de relacions laborals disposa:

"Article 63

Planificació horària i compte d'hores

1. Totes les empreses han de tenir en un lloc visible per als treballadors el pla de treball horari de cadascun o de cada torn de servei, que fixa les hores de treball que s'han de realitzar i el temps de descans o d'àpats, i un compte d'hores, on s'inscriuen les hores extraordinàries i els dies festius del calendari laboral treballats, les vacances fetes, les absències justificades i no justificades i la manca de puntualitat en el treball. En els supòsits d'aplicació d'un còmput horari previst a l'article 58, les empreses han d'exposar en un lloc visible el pla horari previst i anotar el practicat en el compte d'hores.

2. Els treballadors han de signar almenys una vegada al mes el compte d'hores com a mostra de conformitat, i han de ser informats de manera clara i amb un mínim de vuit dies naturals d'antelació, excepte en els supòsits de modificació de torns per causa de baixa de treballadors o altres causes de força major, de qualsevol modificació d'horaris, de manera que es respecti la seva vida privada i familiar".

En aquest cas, el gerent de l'empresa ha reconegut davant l'inspecció de treball: *"El Sr. F- reconeix que els responsables de l'empresa no van lliurar de manera regular a la Sra. DSA ni butlletins de salari ni fulls de compte d'hores ja que, de fet, només van lliurar-li el corresponent al mes d'agost de 2012"* (foli 119). En la prova testifical, el Sr. NFM diu: *"Manifesta que creu que mai ha agafat el butlletí signat, que creu que únicament hi havia la Sra. DSA, referint que sempre se li feia entrega del butlletí de salari si bé no els signava mai, donat que no li retornava signat"* (foli 295).

En el seu escrit d'apel·lació, l'empresa escriu que els butlletins de salari es confeccionaven regular i periòdicament per part de l'empresa SC (v. Foli 40, el certificat d'aquesta empresa).

Però, precisa, *"...dels cinc mesos de relació laboral, sols la treballadora en va subscriure un d'ells. Per tant es pot concloure que es confeccionaren els fulls de compte d'hores i es presentaven als treballadors però, per diverses raons, quedaren la majoria sense signar sense que l'empresari forcés la seva signatura ni deixés constància de la negativa a la seva signatura si corresponia. Aquest fou l'error de l'empresari que admet expressa i obertament"* (pàgina 4 de l'escrit d'apel·lació).

L'empresari és responsable de les infraccions, està obligat actuar amb la diligència deguda.

En aquest cas, ha estat negligent i aquestes infraccions són greus en el sentit de l'article 158.1 del Codi de relacions laborals, atès que l'empresa no ha complert les formalitats esmentades a l'article 63.

“Infraccions greus

Són infraccions greus:

1. No complir les formalitats previstes legalment o falsejar anotacions i signatures en el document de compte d'hores esmentat a l'article 63”.

L'argument de l'empresa segons el qual, són infraccions lleus no pot prosperar, atès que l'article 157.3 del Codi de relacions laborals menciona únicament la manca d'anotacions o signatures.

S'ha d'afegir que la sanció aplicada ha estat del grau mitjà (article 162 del Codi de relacions laborals) i aquesta sanció és proporcionada a l'infracció.

Tercer.- Sanció per no haver declarat i cotitzat els avantatges materials de pensió alimentosa de que es beneficiava la Sra. DSA.

Als termes de l'article 158.12 del Codi de relacions laborals,

“Article 158

Infraccions greus

Són infraccions greus

...12. Actuar irregularment en relació amb el règim de cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, llevat que la dita entitat no hagi iniciat pels mateixos fets un expedient sancionador”.

L'empresari no discuteix l'infracció: *“l'única mancança error o defecte comès per l'empresari, fou no cotitzar pels àpats dels que es beneficiava la treballadora”* (pàgina 5 de l'escrit d'apel·lació). Però, l'empresari estima que *“és desproporcionat la imposició d'una sanció per infracció greu de l'article 158.12 del Codi de relacions laborals”* (pàgina 6 de l'escrit d'apel·lació).

Però, s'ha aplicat la sanció en grau mínim, 501€, atès que *“s'ha tingut en compte l'observança de les advertències prèvies i dels requeriments del Servei d'Inspecció de Treball, reflectit en la regularització retroactiva enfront la CASS del pagament de les cotitzacions derivades dels havers inicialment no declarats”* (expedient sancionador del 15 de febrer de 2013, foli 242).

En conseqüència, la sanció no és desproporcionada.

Quart.- Sanció per no haver fet efectiu amb la puntualitat legalment establert el pagament de la totalitat de la quitança de la Sra. DSA.

No és controvertit que la Sra. DSA va lliurar una carta a l'empresari el 8 de novembre de 2012 pel que desistia de la relació laboral, donant-li un termini de preavís de 10 dies, això és per conseqüent fins el 18 de novembre de 2012 (foli 46).

Als termes de l'article 99 del Codi de relacions laborals:

"Article 99

Quitança

- 1. Resolt el contracte, l'empresari ha d'oferir a la persona treballadora, el darrer dia de la relació contractual o com a màxim l'endemà, el pagament de tots els conceptes laborals i ho ha de reflectir en un document o quitança, estès per duplicat, que han de signar l'empresari i la persona treballadora.*
- 2. En la quitança s'ha d'esmentar si el contracte s'ha resolt per mutu acord i s'ha d'individualitzar l'import de tots els conceptes que s'hagin de satisfer, com la compensació econòmica per comiat, salari, hores extraordinàries, vacances, festius, primes, comissions vençudes, la menció de les que estan per vèncer encara que no se'n sàpiga l'import, la part proporcional de pagues extraordinàries o altres conceptes meritats en el decurs de la relació laboral.*
- 3. En cas de desacord en qualsevol dels conceptes liquidats, la quitança se signa pels altres en què hi hagi acord, i l'empresa, en el termini màxim dels cinc dies naturals següents al de l'oferiment de la liquidació, ha de consignar judicialment i sense condicions, a disposició de la persona treballadora, l'import que creu que correspon pels conceptes discutits. L'acceptació per part de la persona treballadora de la quantitat dipositada no implica renúncia a reclamar la resta que consideri deguda".*

El Sr. Ferreira ha reconegut davant la Inspecció de Treball: *"El Sr. F. manifesta que l'empresa, per manca de liquiditat, encara no ha retribuit a la Sra DSA l'import de 2.251,97 €, resultant de la revisió de càlcul de salaris i liquidació. Que han intentat arribar a un acord amb la denunciant per tal de pagar-lo de manera fraccionada però que aquesta no ha acceptat la proposta"* (data 15 de gener de 2013, foli 200).

L'empresa va oferir a la treballadora un import de 419,36€ (pàgina 6 de l'escrit d'apel·lació).

Aquests fets evidencien que els responsables de l'empresa no van oferir a la Sra. DSA la totalitat de la quitança meritada; en conseqüència, l'empresa no ha respectat les obligacions previstes per l'article 99 del Codi de relacions laborals.

Aquests fets constitueixen una infracció greu tipificada a l'article 158.3 del Codi de relacions laborals.

La sanció aplicada, d'un import de 2.300€, està justificada en l'expedient sancionador del 15 de febrer de 2013: *"per la graduació d'aquesta sanció s'ha considerat la negligència del subjecte infractor, la inobservança de les advertències prèvies i dels requeriments del Servei d'Inspecció de Treball i el perjudici causat"* (foli 242).

Compte tingut dels fets exposats més amunt, aquesta sanció no és desproporcionada.

Cinquè.- No s'aprecien circumstàncies determinants d'una especial condemna al pagament de les despeses d'aquesta segona instància.

DECISIÓ

En atenció a tot el què s'ha exposat, la Sala Administrativa del Tribunal Superior de Justícia, en nom del poble andorrà, decideix:

Primer.- Desestimar el recurs d'apel·lació presentat per l'empresa B. SLU.

Segon.- Declarar que la resolució del Govern de data 10 de juliol de 2013, confirmatòria de la resolució del M.I. Ministre de Justícia i Interior de 15 d'abril de 2013, és ajustada a dret i als fins que legitimen l'activitat administrativa.

Tercer.- De no efectuar cap condemna en costes.

Aquesta sentència és ferma i executiva.

Manem que una vegada s'hagi complert el que disposa l'article 76 de la Llei de la Jurisdicció administrativa i fiscal es lliurin els autes originals amb la certificació d'aquesta sentència al Tribunal de Batlles, Secció Administrativa del qual procedien, i que s'arxivin les actuacions del Tribunal.

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