

**75**  
ANIVERSARI  
1940 / 2015



**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*MAIG 2017*

**NEWSLETTER**

## INFORMACIONS LABORALS

Maig 2017



### El Tribunal Suprem confirma l'absència de l'obligatorietat de registrar diàriament la jornada ordinària de treball i la Inspecció modifica el seu criteri.

El Tribunal Suprem, en sentència dictada el 20 d'abril, confirma la doctrina establerta en la seva anterior sentència del 23 de març i considera que no hi ha una obligació de registrar diàriament la jornada ordinària dels treballadors. La nova sentència fa seus els raonaments de l'anterior i, d'aquesta manera, consolida una doctrina judicial que ja esdevé jurisprudència.

La primera de les conseqüències ha estat l'aprovació de la Instrucció 1/2017 de la Inspecció de Treball sobre el control en matèria de temps de treball i hores extraordinàries, per la qual es "complementa" la Instrucció núm. 3/2016 amb l'objectiu de fer-la coincidir amb els criteris de l'Alt Tribunal. Tot i que la nova instrucció diu que complementa l'anterior, es tracta d'una autèntica correcció, ja que, en contra d'aquella, ara se sosté que *"amb caràcter general, l'omissió del registre de la jornada diària de treball no és constitutiva, com a tal, d'una infracció de l'ordre social"*.

Cal tenir en compte, però, les següents consideracions:

- Tot i que la Instrucció reconeix la no existència d'un deure derivat de l'article 35.5 del TRLET de registrar la jornada diària, recorda i adverteix que *"l'absència d'un control diari de la jornada de treball per part de l'empresa no impedeix a la Inspecció desplegar les seves actuacions de comprovació"*, i que això es pot establir a través d'una prova d'indícis. Respecte a això,

cal tenir en consideració que l'administració d'un registre diari de la jornada, quan això sigui factible, pot facilitar la demostració del compliment dels límits legals en matèria de treball i facilitar la càrrega de la prova.

- Es manté l'obligació de registrar diàriament les hores extraordinàries realitzades i l'obligació de totalitzar-les en el període fixat per a l'abonament de les retribucions (art. 35.5 del TRLET).
- Persisteix l'obligació d'entregar al treballador còpia del resum de les hores extraordinàries realitzades amb la nòmina (art. 35.5 TRLET) i d'informar mensualment els representants dels treballadors de les hores extraordinàries que han fet els treballadors, sigui la que sigui la seva forma de compensació, entregant còpia dels resums facilitats als treballadors (Disp. addic. 3a RD 1561/1995 sobre jornades especials).
- Es manté l'obligació del registre diari de la jornada ordinària, no només de les extraordinàries, respecte als treballadors mòbils en el transport per carretera, la marina mercant i el sector ferroviari.
- Igualment, es manté l'obligació del registre de la jornada dels treballadors a temps parcial establerta en l'article 12.4.c del TRLET, de la seva totalització mensual i de



la seva conservació durant un mínim de 4 anys. L'incompliment d'aquestes obligacions registrals determinarà, a més d'una sanció econòmica, que el contracte es presumeixi

celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

---

## Incompliment de compromís d'ocupació i efectes sobre una subvenció .

---

La recent sentència del Tribunal Suprem del 7 d'abril de 2017 (Sala Contenciosa Administrativa) condemna una empresa a retornar 2.058.595,33 €, més els interessos de demora des de la data del cobrament, per incomplir les condicions d'una subvenció concedida per a la creació d'una planta industrial per a l'extracció, l'envasat i la comercialització d'aigua mineral en el marc d'un pla d'incentius regionals.

El Tribunal Suprem confirma que l'empresa va incomplir les condicions de la subvenció concedida, en concret l'incompliment total del compromís de creació i manteniment de l'ocupació, sense que la crisi econòmica ni una interpretació del compromís diferent serveixin per eludir la seva obligació de reintegrar la quantitat rebuda.

El compromís d'ocupació exigia crear i mantenir 40 nous llocs de treball, i mantenir-ne fins al final del termini de vigència 328 més, dels quals un mínim de 249 havien d'estar coberts amb alguns dels tipus de contractes admesos per la mateixa subvenció. El Tribunal considera

que s'ha produït un incompliment d'aquest compromís, perquè si bé és cert que l'ocupació es va mantenir en un determinat centre, va ser a costa de reduir-la en els seus altres centres, ja que considera que *"la creació i el manteniment de l'ocupació en un determinat centre no es pot fer a costa de reduir-la en els altres establiments de la mateixa empresa o a costa d'altres del seu grup, cosa que no resulta coherent amb el disseny que inspira la concessió d'aquests incentius: s'entreguen fons públics, entre altres finalitats, perquè l'empresa beneficiada creï ocupació en zones desfavorides i hi mantingui els nous llocs de treball creats (més els ja existents) durant una sèrie d'anys"*.

El Tribunal considera que no es pot al·legar l'aplicació de la clàusula *"rebus sic standibus"* quan es tracta de condicions que s'imposen en l'àmbit d'incentius regionals, en els quals concorre un fi públic, ni una suposada força major basada en els efectes de la crisi econòmica, *"tenint en compte que les circumstàncies de crisi econòmica invocades s'inscriuen dins de les incidències que afectaven el sector, i no constitueixen successos extraordinaris i del tot imprevisibles, fora de l'abast de qualsevol pronòstic o aliens als riscos propis de l'àmbit de les inversions industrials"*.



### **Concentració de la jornada del treballador jubilat parcialment.**

*La sentència del Tribunal Suprem del 29 de març de 2017, confirmant la seva sentència anterior del 19 de gener de 2015, i en contra del criteri que havia mantingut la Inspecció de Treball (Criteri tècnic 95/2015), confirma la validesa que treballador i empresa puguin acordar la concentració de la jornada, fins i tot quan, com en aquest cas, la concentració es realitza en el període immediatament posterior a la formalització del contracte de relleu i suposa que el treballador no torni a prestar serveis per a l'empresa.*

### **Nul·litat de l'acomiadament de la treballadora sotmesa a tractament de fertilitat.**

*El Tribunal Suprem, en la sentència del 4 d'abril de 2017, declara nul l'acomiadament d'una treballadora sotmesa a un tractament de fertilitat perquè considera que l'acomiadament va suposar una vulneració dels drets fonamentals de la treballadora, en concret del dret a la no discriminació per raó de sexe. Tot i que la sentència reconeix que en supòsits com l'enjudiciat, en què encara no hi havia hagut transferència dels òvuls fecundats a la treballadora, no és possible aplicar la protecció objectiva de les treballadores embarassades, pel fet que tècnicament no era una treballadora embarassada, sí que cal aplicar la normativa antidiscriminatòria per raó de sexe.*

*D'aquesta manera, considera que, havent-hi indicis que l'acomiadament va estar relacionat amb la submissió al tractament de fertilitat, corresponia a l'empresa acreditar i provar que l'acomiadament tenia una justificació objectiva i raonable.*