



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Juny 2019



L'obligació de registrar la jornada diària.

En una [Newsletter extraordinària del mes de març passat](#) els informàvem de la modificació de l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors i de l'establiment d'una nova obligació empresarial: el deure empresarial de garantir el registre de la jornada diària. Una obligació que la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea del 14 de maig de 2019 ratificava i estenia a tot l'àmbit de la Unió Europea.

Per tal de facilitar el compliment d'aquesta obligació, el Ministeri de Treball ha elaborat una [Guia sobre el Registre de la jornada](#). Al seu torn, la Inspecció de Treball ha elaborat un [Criteri tècnic sobre l'actuació de la Inspecció de Treball en aquesta matèria](#).

A continuació, els destaquem els principals aspectes que desenvolupa el criteri tècnic que ha de guiar l'actuació de la Inspecció en aquest àmbit:

- La gestió del registre és una obligació de resultat que suposa la necessitat que existeixi obligatòriament un registre. Encara que la llei remet la seva organització i la seva documentació a la negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en defecte d'això, a la decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors a l'empresa, l'exigència no es fa dependre del fet que hi hagi una previsió o regulació concreta en negociació col·lectiva o acord d'empresa, i és exigible en qualsevol cas.

- Segons el criteri, l'objecte del registre és la jornada de treball realitzada diàriament, i no s'exigeix expressament el registre de les interrupcions o pauses que no tinguin el caràcter de temps efectiu de treball. No existeix, a diferència del que passa amb els contractes de treball a temps parcial, l'obligació de totalitzar la jornada. No obstant això, adverteix que si el registre no recull una visió adequada i completa del temps de treball, podria presumir-se que tot el temps registrat és temps de treball efectiu, i correspon a l'ocupador l'acreditació que això no és així.

- El criteri no exigeix una forma específica de registre, i s'admeten sistemes electrònics, telemàtics o manuals. L'única exigència és que es tracti d'un sistema objectiu, que garanteixi la fiabilitat, la veracitat i la no alteració a posteriori. Adverteix que l'obligació de registre no s'entén complerta amb la mera exhibició d'un horari, del calendari laboral o dels quadrants.

- La norma exigeix la conservació d'aquest registre diari durant 4 anys, i el criteri admet qualsevol mitjà de conservació sempre que estigui documentat (així, s'admet l'escaneig dels documents quan el registre sigui manual). La Inspecció podrà requerir la impressió dels registres, la seva descàrrega o el seu subministrament en suport informàtic i en format llegible i tractable.

- El registre ha de ser accessible en qualsevol moment per a la Inspecció de Treball i la



Seguretat Social, per als treballadors o els seus representants. Per això s'exigeix que hagi d'estar i romandre físicament al centre de treball o ser accessible des d'aquest de manera immediata. Això no implica l'obligació del lliurament d'una còpia del registre als treballadors o als seus representants, tret que així ho prevegi el conveni col·lectiu o pacte exprés sobre aquest tema.

- L'obligació de registre diari no enerva o fa excepció del compliment de les obligacions de registre específiques existents en matèria de treball a temps parcial (d'acord amb l'art. 12.4.c de l'ET, "la jornada dels treballadors a temps parcial es registra dia a dia i es totalitza mensualment, i s'ha de lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5. L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys. En cas d'incompliment de les obligacions de registre referides, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis"); hores extraordinàries

(recordeu que l'art. 35.5 de l'ET estableix que "a l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per al pagament de les retribucions; s'ha de lliurar una còpia del resum al treballador en el rebut corresponent"); els registres d'hores de treball i descans continguts en el Reial decret 1561/1995 sobre treballadors mòbils, treballadors de la marina mercant i treballadors que realitzen serveis d'interoperabilitat transfronterera en el transport ferroviari o, finalment, els registres de jornada en els desplaçaments transnacionals.

- La transgressió de les obligacions en matèria de registre de jornada és tipificada com a infracció greu per la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (multa, en el seu grau mínim, de 626 a 1.250 euros; en el seu grau mitjà, de 1.251 a 3.125 euros; i en el seu grau màxim, de 3.126 a 6.250 euros). Uns procediments sancionadors que són possibles des de l'entrada en vigor de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, és a dir, des del 12 de maig de 2019. Si bé el criteri admet que es podrà valorar que l'empresa hagi iniciat un procediment de negociació amb els representants dels treballadors a l'efecte de crear el registre.

Els canals de denúncia interna.

En l'última Newsletter informàvem de l'aprovació de la proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió o de protecció del delator, denunciant o, en terminologia anglosaxona, whistleblower, que suposarà l'obligació que totes les empreses de més de 50 treballadors i totes les institucions públiques disposin d'un canal intern i eficaç de denúncia d'infraccions de l'ordenament europeu. Encara que no estem davant d'una norma ja vigent, ja que els Estats disposaran de dos anys des de la

seva aprovació definitiva per traslladar-la, ja hi ha arguments suficients perquè les empreses iniciïn processos d'implementació d'aquests canals:

- Des de la lògica dels programes de compliance penal. L'existència de canals de denúncia interna constitueix una via fonamental per evitar la responsabilitat penal de les persones jurídiques. En aquest sentit, la Fiscalia General de l'Estat, en la seva Circular 1/2016, sobre responsabilitat penal de les persones jurídiques, reconeix expressament que «l'existència d'uns canals de denúncia



d'incompliments interns o d'activitats il·lícites de l'empresa és un dels elements clau dels models de prevenció», i adverteix que per a això «resulta imprescindible que l'entitat compti amb una regulació protectora específica del denunciador (whistleblower)»;

- Des de la lògica de la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. L'art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix com una de les mesures específiques per a la seva prevenció que s'hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i «arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per tramitar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte».

L'establiment d'aquests sistemes de denúncia interna s'haurà de fer de conformitat amb les prescripcions contingudes a l'art. 24 de la Llei orgànica de protecció de dades que sintèticament prescriu:

1. La licitud del tractament de dades amb aquest objectiu.

2. El deure d'informar de la seva existència als empleats i a tercers que es relacionin amb l'empresa.

3. S'hauran d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona

que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en el cas que s'hagi identificat.

4. L'accés a les dades contingudes en aquests sistemes quedarà limitat exclusivament als que, incardinats o no en el si de l'entitat, desenvolupin les funcions de control intern i de compliment, o als encarregats del tractament que eventualment es designin a aquest efecte. Serà lícit el seu accés per part d'altres persones, o fins i tot la seva comunicació a tercers, quan resulti necessari per a l'adopció de mesures disciplinàries o per a la tramitació dels procediments judicials que, si escau, procedeixin. Sense perjudici de la notificació a l'autoritat competent de fets constitutius d'il·lícit penal o administratiu, només quan pugués procedir l'adopció de mesures disciplinàries contra un treballador, aquest accés es permetrà al personal amb funcions de gestió i control de recursos humans.

5. Les dades de qui formuli la comunicació i dels empleats i tercers hauran de conservar-se únicament durant el temps imprescindible per decidir sobre la procedència d'iniciar una recerca sobre els fets denunciats. En tot cas, transcorreguts tres mesos des de la introducció de les dades, s'haurà de procedir a la seva supressió, tret que la finalitat de la conservació sigui deixar evidència del funcionament del model de prevenció. Les denúncies a les quals no s'hagi donat curs només podran constar de forma anònima, sense que sigui aplicable l'obligació de bloqueig prevista a l'article 32 d'aquesta llei orgànica. Transcorregut el termini esmentat, les dades podran continuar sent tractades per l'òrgan al qual correspongui la investigació dels fets denunciats.

**Efectes de la firma de la quitança.**

El Tribunal Suprem, en sentència de 30 de gener de 2019 dictada pel ple, resol sobre els efectes que té la subscripció d'un rebut de quitança elaborat per l'empresa en relació amb unes quantitats degudes per un empleat a l'empresa i no esmentades en aquest document.

El Tribunal considera que, en el rebut de quitança, l'empresa no du a terme cap manifestació tendent a donar-se per saldada de qualsevol crèdit que pogués exigir –l'única cosa que es manifesta en aquest rebut és, per part de la treballadora, el seu cessament a l'empresa i el reconeixement que es consideren satisfets els seus crèdits davant de l'empresa, sense que en aquest document aparegui manifestació de cap voluntat de la qual es pugui deduir la intenció empresarial de renunciar a aquest dret de reclamació de quantitat. El TS considera irrellevant que el document hagi estat redactat per l'empresa i que contingui el seu segell, ja que, perquè la renúncia fos vàlida, hauria de ser expressada de forma clara i indubtable, tal com exigeix l'article 1283 del Codi Civil. La Sala conclou que en el rebut de quitança només es calcula la situació econòmica existent en favor de la treballadora en el moment del cessament. S'ha de ressaltar l'existència d'un vot particular al qual es van adherir un total de quatre magistrats de la Sala Social, en el qual manifesten, entre altres aspectes, que la quitança sí que té valor deslliurador per a l'empleat, ja que ha estat redactada i segellada per l'empresa.