



EDITORIAL

Dediquem aquest butlletí a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Jorge Pérez, es refereix a la interrupció del temps de treball durant la jornada, mentre que el segon, d'Eva Comellas, tracta sobre el cessament del personal funcionari interí nomenat per substitució.

LEGISLACIÓ

LLEI 5/2020, DEL 29 D'ABRIL, DE MESURES FISCALS, FINANCERES, ADMINISTRATIVES I DEL SECTOR PÚBLIC I DE CREACIÓ DE L'IMPOST SOBRE LES INSTAL·LACIONS QUE INCIDEIXEN EN EL MEDI AMBIENT ([accés al text](#))

Afegeix un apartat 2 a l'art. 17 de la *Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat*. Un cop transcorregut el termini establert reglamentàriament des de la presentació de la sol·licitud d'autorització de compatibilitat sense que s'hagi dictat i notificat resolució expressa, s'entendrà desestimada.

Per altra banda, la [correcció d'errades publicada al DOGC núm. 8147 del passat 4 de juny](#) comporta que l'art. 109.bis afegit al [Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública](#), del que us vam informar en l'[Actualització núm. 84 del Codi bàsic](#), no ha de formar part, finalment, de l'esmentat Decret legislatiu, sinó que perviu en l'esmentada Llei 5/2020 sense integrar-se en cap altra norma (darrera correcció del text).

CODIS ELECTRÒNICS COVID-19 DEL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO ([accés als Codis](#))

A la web del *Boletín Oficial del Estado* es troba sistematizada la normativa relacionada amb el Covid-19 en diversos codis electrònics, que són objecte d'actualització permanent. Entre ells destaca el [Codi Covid-19 de Dret Europeu, Estatal i Autòmic](#).

DECRET LLEI 7/2020, DE 17 DE MARÇ, DE MESURES URGENTS EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ PÚBLICA, DE SALUT I GESTIÓ DE RESIDUS SANITARIS, DE TRANSPARÈNCIA, DE TRANSPORT PÚBLIC I EN MATÈRIA TRIBUTÀRIA I ECONÒMICA ([accés al text](#))

L'art. 11 regula la declaració d'interès públic i compatibilitat del desenvolupament, per part del personal sanitari del sistema públic, d'altres activitats públiques sanitàries.

REAL DECRETO-LEY 19/2020, DE 26 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA AGRARIA, CIENTÍFICA, ECONÓMICA, DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y TRIBUTARIAS PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL COVID-19 ([accés al text](#))

L'art. 19 regula la consideració com a contingència professional derivada d'accident de treball, les malalties patides pel personal que presta serveis en centres sanitaris o sociosanitaris com a conseqüència del contagi del virus SARS-CoV2 durant l'estat d'alarma. Cal tenir en compte el règim transitori de la DT 3a.

SENTÈNCIES

INTERRUPCIONS DURANT LA JORNADA: REGISTRE I TEMPS DE TREBALL

SAN de 10 de desembre de 2019, recurs 232/2019 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Sens dubte, una de les novetats legislatives més rellevants en l'àmbit laboral l'any 2019 va ser la publicació del *Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo*, que va introduir un nou apartat 9 a l'art. 34 ET per exigir en l'àmbit del dret del treball, des del dia 12 de maig de 2019, la garantia del registre diari de la jornada de treball. La reforma tanca el debat sobre l'abast d'aquesta obligació, que va començar quan l'Audiència Nacional (AN) va confirmar el criteri que la Inspecció de Treball i Seguretat Social havia sostingut en diferents actuacions i que coincidia amb el de la *Dirección General de Empleo* en Informes de 31 de juliol de 2014 i 1 de març de 2016.

La discussió, en absència d'un precepte normatiu que amb caràcter general imposés l'obligació de registre de la jornada diària de treball, se centrava a determinar si a l'apartat 5 de l'art. 35 ET se li podia atribuir o no aquell caràcter obligacional. Aquest article assenyalava -i així ho continua fent- que "a l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada 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." Segons el criteri administratiu que inicialment va confirmar l'AN en sentències de 4 de desembre de 2015 i 19 de febrer de 2016, del contingut de l'art. 35.5 calia deduir l'obligació genèrica, aplicable a tot tipus de contractes de treball i en tots els casos, de registre diari de la jornada.

El TS, en sentències de 23 de març i 20 d'abril de 2017, es va oposar a aquesta interpretació, establint jurisprudència en el sentit d'entendre que l'obligació de registre de la jornada de treball continguda a l'art 35.5 ET únicament era exigible en aquells casos en què s'efectuen hores extraordinàries, però no amb caràcter general. La gran discrepància en aquest punt entre les posicions dels tribunals va fer que l'AN, amb ocasió d'un nou procés en aquesta matèria, plantegés la qüestió al TJUE, que va dictar sentència el dia 14 de maig de 2019 conclouent que la *Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball*, interpretats a la llum de l'art. 31, apartat 2, de la *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea* i dels arts. 4, apartat 1, 11, apartat 3, i 16, apartat 3, de la *Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball*, s'han d'interpretar en el sentit que s'oposen a una normativa d'un Estat membre que, segons la interpretació d'aquella normativa adoptada per la jurisprudència nacional, no imposa l'obligació d'establir un sistema que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada treballador.

Com hem pogut comprovar, la sentència europea irromp en un moment en què el legislador havia tancat la controvèrsia, amb el *Real Decreto Ley 8/2019*, en el sentit d'establir amb caràcter general l'obligació de registre de la jornada de treball a l'art. 34.9 ET. Es va publicar com a conseqüència el Criteri Tècnic 101/2019 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sobre actuació en matèria de registre de jornada. La norma exigeix la garantia del registre de la jornada de treball, però remet a la negociació col·lectiva o a la consulta amb els representants dels treballadors a l'hora de determinar el concret mecanisme de control, obligant l'ocupador, a més, a conservar durant quatre anys els registres a disposició dels treballadors, els seus representants i la pròpia Inspecció.

És cert que ni la norma ni el criteri administratiu han resolt una qüestió que, a la pràctica, és objecte de debat: les abundants interrupcions que sovint es produeixen en el decurs de la jornada de treball, algunes prèviament pactades -individualment o col·lectiva- i altres, que es donen amb més freqüència, presents d'una manera evident però informal, el que en complica molt l'anàlisi.

Doncs bé, en aquesta sentència s'afronta, entre altres qüestions, la relativa al còmput de fitxatges d'incidències sobre absències per "fumar, prendre cafè, esmorzar" i anàlogues que es produïen en una empresa sense que aquesta hagués instaurat un sistema que formalment reflectís el temps diari que cada treballador dedicava a aquelles activitats, ni la incidència en la jornada real per a cadascú. L'empresa, com a conseqüència del canvi normatiu, implanta un sistema formal de registre de

la jornada i expressament indica que, en els casos en què es presentin incidències com les descrites, s'han de reflectir en el sistema de fixatge, de manera que el temps ocupat en aquelles no computi als efectes de determinar la jornada duta a terme pel treballador.

Els representants legals dels treballadors formulen demanda pel procediment de conflicte col·lectiu entenent que s'ha produït, indegudament, una modificació substancial de condicions de treball, ja que els esmentats incidents s'integraven com a temps de treball dintre de la jornada, i no es fixava ni es descomptava res en els casos referits. Entenen que unilateralment i sense seguir el procediment legalment establert a l'art. 41 ET, s'ha modificat aquella condició en perjudici dels treballadors. L'AN se centra en l'anàlisi de si realment hi és o no la voluntat de les parts en l'origen dels fets que han provocat la controvèrsia. I entén el Tribunal que és exigible que l'adquisició i el gaudiment d'una condició de treball suposi la consolidació del benefici que es reclama per obra d'una voluntat "inequívoca" per a la seva concessió, de manera que l'avantatge s'hagi incorporat al nexa contractual precisament per un "acte de voluntat constitutiu" que supera les fonts legals o convencionals de regulació de la relació individual de treball.

En definitiva, conclou que per tal que pugui prosperar la pretensió dels treballadors en aquest supòsit, cal que consti fefaentment la voluntat anterior de l'empresa d'incorporar la condició al nexa contractual; no n'hi ha prou que la condició fos certa i repetida en el temps, ja que allò rellevant és que existís la voluntat empresarial d'atribuir un dret al treballador. No constant en el cas analitzat que aquella voluntat inequívoca existís, afirma el Tribunal que cal qualificar-ho com a acte tolerat per una política de confiança empresarial en virtut de la qual cada treballador és responsable de desenvolupar la jornada compromesa, sense que aquesta circumstància permeti concloure que les dites interrupcions de la prestació de serveis es consideressin com de treball efectiu, i més quan no existia un sistema de control del temps de treball. Així doncs, l'obligació imposada per l'empresa de registre de la jornada, amb indicació expressa que en el sistema de control horari han de quedar reflectides aquestes incidències per fumar, prendre cafè, esmorzar o d'altres anàlogues, és ajustada a dret i permet l'empresa no computar els temps afectats com a jornada de treball.

LA CAUSALITAT EN EL CESSAMENT DE PERSONAL FUNCIONARÍ INTERÍ NOMENAT PER SUBSTITUCIÓ

STS de 20 de gener de 2020, recurs 2677/2017 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En aquest recurs de cassació objectiu per a la formació de jurisprudència, s'analitza si es pot cessar el personal funcionari interí nomenat per substitució quan la plaça és ocupada per personal funcionari de carrera diferent al substituït.

El cas és el d'una funcionària nomenada interinament per cobrir un lloc de treball ocupat definitivament per un funcionari de carrera que estava en situació administrativa de serveis especials i tenia dret de reserva. El nomenament indicava que aquest seria objecte de revocació, en tot cas, quan l'òrgan que l'havia acordat ho considerés necessari, o quan el lloc fos ocupat per un funcionari de carrera o pel funcionari substituït.

L'Administració va nomenar per al lloc a un altre funcionari de carrera que reingressava al servei actiu, tot entenent que amb això desapareixia la situació d'urgència i necessitat que va determinar el nomenament de la funcionària interina.

El TSJ ja es va pronunciar en contra del cessament, sobre la base que el nomenament per substitució depèn d'una condició suspensiva i certa, que és la reincorporació del funcionari substituït.

El TS comparteix els arguments del TSJ i afirma que quan el funcionari interí substitueix el titular del lloc de treball que està absent per qualsevol causa -en aplicació de l'art. 10.b) EBEP-, l'interí cessarà quan el titular es reincorpori de manera efectiva al seu lloc de treball o bé, si aquest perdés el dret de reserva, quan s'incorpori un altre funcionari de carrera al lloc de treball que ha quedat vacant mitjançant convocatòria o un altre mecanisme legal d'adjudicació. En aquest sentit, cita les seves sentències de 21 de novembre de 2017 (rec. 2996/2916) i de 24 de desembre de 2019 (rec. 1668/2017).

Aquesta sentència confirma la necessitat que la causalitat que justifica el nomenament del personal funcionari interí es respecti també en el moment del seu cessament. Malgrat el que es digui en l'acte administratiu del nomenament, que com hem vist en

aquest cas preveia tres causes de cessament (quan l'òrgan que l'havia acordat ho considerés necessari, quan el lloc fos ocupat per un funcionari de carrera o quan el lloc fos ocupat pel funcionari substituït), en aplicació de la normativa vigent només es podrà cessar un funcionari interí nomenat per substitució quan es reincorpori el funcionari titular (o si aquell perd el dret de reserva, quan el lloc es proveeixi pels mecanismes reglamentaris) o bé quan, motivadament, l'Administració consideri que ja no és necessari seguir cobrint la plaça i el lloc (desaparició de les causes de necessitat i urgència), o bé quan es resolgui la seva amortització.