

PROPUESTA SOBRE POSIBLES REFORMAS EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA

Ante los fraudes en los excesos de jornada o incumplimientos en general del tiempo de trabajo se pueden proponer varias reformas legislativas, que se pueden resumir de la siguiente manera:

1º Regulación del registro de la jornada

Hasta ahora, salvo en la reciente regulación del contrato a tiempo parcial, el registro de jornada se regulaba en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), dentro del precepto dedicado a las horas extraordinarias y relacionando el registro de la jornada con el cómputo de las citadas horas extraordinarias.

Lo que se propone ahora es que el registro diario de la jornada de trabajo pase a formar parte del artículo 34 del ET que regula la jornada con carácter general, desligándolo así de las horas extraordinarias en exclusiva, lo que permitiría a los trabajadores y a la Administración una mayor seguridad jurídica y un mejor seguimiento de lo previsto en los Convenios Colectivos. Se podría mejorar el concepto de registro de la jornada incluyendo el horario en determinadas ocasiones, si bien eso es complicar las cosas.

Esta modificación estaría en consonancia con las Sentencias del TSJ de Andalucía, Sevilla, Sentencia de 19 septiembre 2002 JUR 2003\41352 y del TSJ de Cataluña núm. 1022/2006 de 3 febrero (AS. 2006\1912).

2º Tipificación de la infracción

El artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica las infracciones en materia de jornada, incluyendo la transgresión de las normas en dicho concepto. Sin embargo, para evitar que pueda parecer el registro de la jornada una obligación formal o documental y, por tanto, tipificada como infracción leve en el artículo 6.6 de la LISOS, convendría que en citado artículo 7.5 de la LISOS se tipificara expresamente como infracción grave “el no registro de la jornada en los términos legal o convencionalmente previstos”.

Establecer que la reiteración de la conducta, se sancionaría como falta muy grave.

3º Número de las infracciones

A pesar de la tipificación como grave la sanción puede ser desproporcionadamente reducida si la comparamos con el número de trabajadores afectados. Hasta ahora el número de trabajadores afectados se utilizaba como criterio de graduación de una única infracción a tenor del artículo 39.2 de la LISOS. Sin embargo existe la posibilidad de que se entienda cometida una infracción por cada trabajador afectado o una infracción por cada centro de trabajo afectado, lo cual permitiría imponer una sanción más acorde con el número de trabajadores que ven vulnerados sus derechos en materia de jornada, comenzando por el más elemental de su registro. De esta circunstancia, una infracción por cada trabajador o cada centro de trabajo afectado, debe quedar constancia en la tipificación de la infracción del art. 7.5 de la LISOS para que pueda aplicarse.

4º Sanciones

Las sanciones en materia de relaciones laborales, a la que pertenece la tipificación de las infracciones sobre tiempo de trabajo, llevan mucho tiempo sin revisar y son las más reducidas en comparación con las de prevención de riesgos laborales, las cualificadas de Seguridad Social o las de trabajo de extranjeros.

Por ello procedería una revisión al alza de la cuantía de las sanciones en materia de relaciones laborales previstas en el artículo 40.1 de la LISOS.