

PROBLEMAS DEL (NO) REGISTRO DE LA JORNADA ORDINARIA: REFLEXIONES A PROPÓSITO DEL POLÉMICO CRITERIO JURISPRUDENCIAL

Manuel Velázquez Fernández

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

EXTRACTO

La reciente Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dejado sin efecto la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 que impuso la obligación de las empresas de registrar la jornada como paso previo y necesario al cómputo de horas extraordinarias. Esta sentencia también ha supuesto que las circulares y campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el control de la jornada laboral hayan quedado en gran medida sin contenido. En este artículo se describe la evolución desde la génesis del actual artículo 35.5 del ET y cuál ha sido su aplicación e interpretación hasta la mencionada sentencia. A continuación se realiza un examen contrastado de sus diversos aspectos y de sus votos particulares en aspectos como la interpretación literal del precepto, el contexto legal de la norma, el análisis de la jurisprudencia anterior, la normativa de la Unión Europea sobre jornada laboral y el derecho a la intimidad en el tratamiento de datos personales. Se concluye el artículo con propuestas *de lege ferenda* sobre la inevitable futura reforma de la legislación sobre jornada laboral no solo debido a la conveniencia de aclarar el actual precepto sino también a la necesidad de dar la cobertura legal exigida por el Reglamento Europeo 2016/679 al registro de jornada, a la vista de lo señalado en sentencia del Tribunal Supremo. La reforma legal podría afectar no solamente al Estatuto de los Trabajadores sino también a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 45/1999 sobre desplazamientos transnacionales de trabajadores en el ámbito de la UE/EEE y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Palabras clave: registro de jornada laboral, control de horas extraordinarias, derecho a la protección de datos personales, tiempo de descanso e infracciones administrativas.

Fecha de entrada: 24-05-2017 / Fecha de aceptación: 24-05-2017

PROBLEMS RELATING TO THE (LACK OF) WORKING HOURS RECORDS: REFLECTIONS ABOUT THE CONTROVERSIAL JUDICIAL CRITERIA

Manuel Velázquez Fernández

ABSTRACT

The recent judgement 246/2017, of March 23rd, of Supreme Court Labour Chamber has reversed the National Court judgement of December 4th 2015 which imposed all companies the need of recording working hours as a previous and indispensable step for counting overtime. This judgement has also entailed that the administrative circular and campaigns of the Labour and Social Security Inspectorate for controlling working hours have left largely without a subject matter. In this article it is described the evolution from the origin of current article 35 of the Labour Act and its application and interpretation until the delivery of the above mentioned judgment. The following is a contrasted analysis of different aspects of the judgment and the dissenting opinion of several judges of the Supreme Court about the literal reading of the specific legal rule, the analysis of precedent case law, the European Union law on working time and the right to privacy in the treatment of personal data. The article concludes with *lege ferenda* proposals about the unavoidable amendment of the current labour legislation on working hours not only due to the convenience of clarifying the current legal rule but also the need of providing a legal cover to working hours record according to the European Regulation 2016/679 pursuant to the Supreme Court judgement. The legal amendment could affect not only the Labour Act but also the Labour Prevention Hazards Act, the Act 45/1999 on posting of workers in the EU/EEA and the Act of Administrative Infringements and Fines in the Social Order.

Keywords: working hours record, overtime control, right to personal data protection, rest period and administrative infringements.

Sumario

1. «De aquellos polvos, estos lodos»: Antecedentes de la sentencia
2. La interpretación literal del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores
3. La ubicación en el artículo 35 sobre horas extraordinarias
4. Los supuestos especiales de registro de jornada
5. La jurisprudencia sobre la materia
6. La normativa de la Unión Europea sobre jornada y protección de datos
7. La posible vulneración del derecho a la intimidad y la protección de datos
8. La consideración final sobre la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
9. La reforma legal que ahora se precisa

1. «DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS»: ANTECEDENTES DE LA SENTENCIA

Pocas sentencias –aunque algunas más hay– han ocasionado tanta convulsión en nuestro escenario de relaciones laborales, ya de por sí muy incierto, como la [246/2017, de 23 de marzo](#), dictada por el Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo y que corrige la doctrina judicial que exigía un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada ordinaria. Para la Sala IV, al contrario que para la Audiencia Nacional¹, bastará con llevar un registro de horas extras realizadas, de acuerdo a la interpretación literal que realiza de lo fijado en el artículo 35.5 del [Estatuto de los Trabajadores](#). Para entender el significado y alcance de la sentencia a partir de la cual vamos a analizar el gravísimo problema creado, habría que remontarse al texto de la [Ley 11/1994](#), una importante norma que en cierto modo inauguró la serie de reformas generales del texto original del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

En aquella ley, las disposiciones sobre jornada laboral quedaron ampliamente trastocadas para procurar una mayor flexibilidad. Se estableció así la contabilidad anual de sus límites y se suprimió la obligación de las empresas de realizar un «cuadro-horario», que hasta entonces constituía el principal instrumento de control de la jornada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Aunque permaneció la obligación de realizar un calendario laboral, la ley no precisaba cuál debía ser su contenido mínimo y no necesariamente debía incluir los horarios de trabajo tal y como algunas sentencias se han encargado de remarcar (la [STS de 20 de julio de 2015 –rec. núm. 192/2014–](#), entre otras).

En cambio, esta ley alteró la redacción del artículo 35.5 del [ET](#) que hasta entonces establecía la obligación de registrar las horas extraordinarias («la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente») para señalar que a partir de entonces se debía registrar la jornada laboral con el fin de poder efectuar el cálculo de horas extraordinarias («a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada del trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones»).

Así es como lo indicó expresamente por aquel entonces, en 1994, uno de los redactores del proyecto de ley y a pesar de la incredulidad con la que esto se acogió y la falta de circulares o instrucciones de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre esta

¹ *Vid.* comentario al respecto de MIÑARRO YANINI, M.: «[Más allá de las horas extras: La obligatoriedad del registro de la jornada diaria](#)», *RTSS.CEF*, núm. 397/2016, págs. 121-126.

materia, con el paso del tiempo el criterio mayoritariamente seguido por los inspectores de trabajo fue el de aplicar en su literalidad este precepto, tal y como se pone de manifiesto en numerosas sentencias de los tribunales y en los antecedentes de la sentencia dictada el [4 de diciembre de 2015](#) por la Audiencia Nacional que ahora ha sido revocada.

Fue precisamente esta sentencia la primera que determinó con carácter general la aplicación en su tenor literal del artículo 35.5 del ET ante una demanda de conflicto colectivo y la que dio lugar a las circulares dictadas posteriormente por la Dirección General de Empleo y la conocida [Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la ITSS](#), sobre el control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, cuya extraordinaria difusión por las redes sociales habían convertido, de forma inusual, en un texto de general conocimiento y aplicación por muchas empresas².

Como ya se apuntaba tanto en esa sentencia como en las circulares dictadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la determinación y el cálculo de las horas extraordinarias solo puede hacerse mediante la previa anotación o registro previo de todas las horas trabajadas, su totalización periódica y su posterior contraste con el límite de jornada ordinaria normalmente establecido de forma anual por el convenio colectivo aplicable. Así es como sucede, al menos, en todos los supuestos de jornada de trabajo irregular o variable que cada vez son más frecuentes y que la propia legislación favorece. Este ha sido también el criterio que se recoge en los votos particulares de los magistrados Lourdes Arastey, M.^a Luisa Segoviano, Jordi Agustí y Rosa María Virolés en la [sentencia que ahora se comenta](#).

Se construyó, de esta manera, un edificio legal para interpretar y aplicar el artículo 35.5 del ET que estaba bien dotado de fundamentación fáctica y jurídica, sin perjuicio de sus insuficiencias formales y procedimentales, y que era el único que permitía un control efectivo de la jornada por la ITSS. Sin embargo, este edificio estaba hecho con materiales precarios puesto que se basaba en sentencias no firmes de los tribunales y en meras circulares internas de la Administración pública. Llegamos así a la sentencia que lo ha derribado y que ahora vamos a comentar en sus diversos contenidos.

2. LA INTERPRETACIÓN LITERAL DEL ARTÍCULO 35.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Señala literalmente el Alto Tribunal en su segundo fundamento de derecho que «la expresión "la jornada [...] se registrará día a día" hace referencia a la necesidad de establecer un registro donde se anote, asiente o apunte, pues este es el sentido propio de la palabra "registrará". Pero la obligación del empresario de anotar (registrar) se extiende solo a las horas extraordinarias para lo que se apuntará el número de horas trabajadas cada día y se dará copia de estos apuntes al trabajador a final de mes, según que los pagos sean mensuales o tengan otra periodicidad».

² Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Intensificación del control en materia de tiempo de trabajo: ¿Ha ido la *praxis* administrativa más allá de la ley?», *RTSS.CEF*, núm. 403/2016, págs. 5-16.

Si como el tribunal señala, el significado de «registrar» es tanto el de apuntar como el de anotar, no se entiende la diferencia que establece entre «anotar» las horas extraordinarias y «apuntar» el número de horas trabajadas. En ambos casos se estaría haciendo igualmente un registro tanto de unas como de otras.

Por otra parte, el tenor literal del precepto es que se registra (es decir, se apunta, anota o asienta) la jornada laboral. En cambio, de las horas extraordinarias el precepto no dice que se haga un registro sino un «cómputo», es decir, una mera contabilización de las mismas que no puede ser sino el resultado del registro, anotación o apunte anterior de las horas trabajadas. Aun así, más adelante, en el mismo fundamento jurídico, el tribunal insiste en que el legislador «constríne el deber empresarial que nos ocupa al registro diario de las horas extras». Y en efecto, así es como lo hacía el texto del antiguo artículo 35.5 que fue derogado por la [Ley 11/1994](#).

Por lo tanto, contrariamente a lo que se sostiene en la sentencia, del tenor literal del precepto actualmente vigente, *de lege data*, solo se desprende la obligación de registrar la jornada y no las horas extraordinarias.

3. LA UBICACIÓN EN EL ARTÍCULO 35 SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS

Otro argumento utilizado por la [sentencia](#) para señalar que el registro solo se refiere a las horas extraordinarias y no a la totalidad de la jornada es su ubicación en el artículo 35 del [ET](#) que trata sobre esta materia y no en el 34 que trata sobre la jornada laboral ordinaria. Se argumenta que si hay que registrar toda la jornada y no solo las horas extras, la ubicación más correcta sería la de este último artículo.

Sin embargo, tal y como expresa el tenor literal del precepto, la finalidad del registro de jornada es el de computar las horas extraordinarias. Otra cuestión es, tal y como se plantea en los votos particulares de los magistrados Sempere Navarro, Agustí y Virolés, que el control o registro de las horas pueda tener otros fundamentos jurídicos diferentes al mero control de las horas extras, en particular, los relativos a la prevención de riesgos laborales o la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal. Sin duda, este es un criterio *de lege ferenda* que debe ser tenido en cuenta en la reforma legal a la que aboca esta sentencia.

4. LOS SUPUESTOS ESPECIALES DE REGISTRO DE JORNADA

Otro argumento que señala la [sentencia](#) en favor de la no obligación de llevar un registro de la jornada es el establecimiento de esta obligación en supuestos especiales como en el contrato a tiempo parcial y las actividades laborales de los trabajadores móviles, de la marina mercante y el transporte ferroviario. Dice el Alto Tribunal que estas regulaciones específicas

hubieran sido innecesarias en el caso de existir una obligación general de registrar la jornada para cualquier tipo de contrato y actividad.

Sin embargo, tal y como anota el voto particular de Jordi Agustí y Rosa María Virolés, el registro de jornada en los contratos a tiempo parcial supone también un régimen propio de presunción legal en caso de incumplimiento de esta obligación dentro de un contrato en el que, además, no puede haber horas extraordinarias propiamente dichas sino horas complementarias.

En los demás supuestos, el propio registro también presenta sus peculiaridades adaptadas a la actividad que se regula, sobre todo en la de la marina mercante, y establece una obligación de custodia del registro que el artículo 35.5 del ET no prevé. Por lo tanto, el artículo 35.5 no resultaría meramente reiterativo o superfluo respecto a estas obligaciones específicas.

5. LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA MATERIA

Tampoco resultan claras y determinantes las sentencias que la Sala de lo Social cita en apoyo de su tesis. Ninguna de ellas tiene como objeto inequívoco del proceso la demanda sobre la interpretación y alcance del artículo 35.5 del ET sino que se refieren al derecho de los representantes de los trabajadores a obtener información de la empresa sobre la jornada efectiva de los trabajadores. Una cuestión que tiene evidentes conexiones con la anterior pero cuyo contenido es diferente.

El párrafo de la [STS de 11 de diciembre de 2003 \(rec. núm. 63/2003\)](#) que se cita en la [sentencia](#) solo se refiere al derecho de información de los representantes del personal sobre horas extraordinarias que se contiene en la disposición adicional tercera del [Real Decreto 1561/1995](#) y cita a continuación una sentencia del Tribunal Supremo de 1989 sobre la interpretación del texto del artículo 35.5 del ET que por entonces estaba vigente, aquel que efectivamente decía que solo debían registrarse las horas extraordinarias y no la jornada efectiva.

Esta sentencia ahonda en el aspecto del derecho de información que constituye el objeto del proceso y señala expresamente que debe ser el trabajador individualmente considerado, y no sus representantes, «el primer y principal destinatario de la obligación empresarial de elaborar a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador [...] entregando copia del resumen al trabajador en recibo correspondiente» (FJ 5.º apdo. 2).

Las otras dos sentencias que se citan tampoco hacen una interpretación específica de la obligación de registrar la jornada del artículo 35.5 del ET y solo se refieren al derecho de información de los representantes de los trabajadores. Además, en la [STS de 25 de abril de 2006 \(rec. núm. 147/2005\)](#) la empresa sí estaba llevando un registro de la jornada efectiva trabajada por cada empleado y el tribunal incluso estima que el sistema era opaco porque se destruían los datos sobre jornada registrados al cabo de tres días, considerando más lógica su permanencia durante al menos un año.

6. LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE JORNADA Y PROTECCIÓN DE DATOS

Las referencias que hace la [sentencia](#) respecto a la normativa de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo tampoco parecen oportunas y ajustadas. La [Directiva 93/104/CEE](#), que cita la [sentencia](#), ya no se encuentra en vigor y fue derogada con efectos de 2 de agosto de 2004 por la [Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre](#), que en cualquier caso reproduce el antiguo artículo 18 de la [directiva anterior](#) en su actual artículo 22. En todo caso, el registro al que se refiere dicho artículo no versa sobre la jornada laboral sino sobre los trabajadores que la legislación nacional de un Estado miembro podría voluntariamente excluir del límite máximo de jornada semanal que establece el artículo 6 de la [directiva](#). Esta es la llamada cláusula opcional (*opting out*) que no se ha aplicado en la legislación laboral española y cuyo carácter es, en cualquier caso, facultativo para los Estados de la Unión tal y como recoge el propio artículo 22.

Hay, en cambio, una norma europea que no se cita por el tribunal y que puede tener mayor trascendencia en cuanto al control de la jornada laboral por la Inspección de Trabajo. Se trata de la [Directiva 2014/67/UE](#) sobre la aplicación de la [directiva anterior \(96/71/CE\)](#), sobre desplazamientos transnacionales de los trabajadores, todavía no transpuesta a la legislación española incumpliendo así el plazo marcado por la misma de 18 de junio de 2016. El artículo 9.1 b) de esta [directiva](#) señala entre las obligaciones que pueden imponer los Estados miembros para el control de las condiciones de trabajo de los desplazados «la obligación de conservar o poner a disposición o de guardar copias en papel o en formato electrónico [...] las fichas con los horarios que indiquen el comienzo, el final y la duración del trabajo diario». De hecho, en la transposición de esta [directiva](#), que ya han hecho la mayor parte de los Estados, se observa el establecimiento de sistemas de control del tiempo de trabajo realizado por los trabajadores desplazados (que no puede ser diferente al de los trabajadores que no se desplazan) para uso de la Inspección de Trabajo que puede dar lugar a una armonización implícita de las legislaciones laborales europeas sobre este aspecto.

7. LA POSIBLE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y LA PROTECCIÓN DE DATOS

Otro aspecto que puede ser de gran trascendencia es el que se refiere a la invocación que hace la [sentencia](#) a la aplicación del [Reglamento 2016/679](#) sobre el tratamiento de datos personales. Se afirma que la creación de un registro de jornada laboral «puede suponer una injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador».

El artículo 6.1 c) de este [reglamento](#) establece la licitud del tratamiento de datos «cuando es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento», y el artículo 88 establece la posibilidad de que las disposiciones legislativas de los Estados de la Unión o los convenios colectivos establezcan normas más específicas y medidas adecuadas en el ámbito laboral para preservar la dignidad humana, los intereses legítimos y derechos fundamen-

tales prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de los datos dentro de un grupo empresarial y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

A diferencia de lo que se venía manteniendo hasta ahora, se podría entender que en aplicación de este reglamento ni siquiera la empresa podría hacer facultativamente el registro de las horas trabajadas si la ley no le habilita expresamente para ello porque de otro modo se podría atentar contra el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores.

Aunque la entrada en vigor de este reglamento tendrá lugar el 25 de mayo de 2018, sería necesario que antes de esa fecha una norma legal precisara este importante aspecto.

8. LA CONSIDERACIÓN FINAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Realiza por último el tribunal una consideración sobre la aplicación de la LISOS que constituye una clara desautorización a los criterios de la [instrucción de la Dirección General de la ITSS](#) sobre esta materia en cuanto a la tipificación de la infracción por falta de registro de las horas trabajadas. Sin embargo, ni esta instrucción ni las actuaciones de la ITSS forman parte del objeto del proceso, tal y como pone de manifiesto el voto particular de los magistrados Jordi Agustí y Rosa María Viroles, y esta consideración, por tanto, podría ser un mero *obiter dicta* sin ningún valor jurisprudencial.

9. LA REFORMA LEGAL QUE AHORA SE PRECISA

A raíz de esta sentencia, cualquiera que sea la valoración que la misma nos merezca, resulta ineludible la tarea de realizar una reforma legislativa que supere las ambigüedades e insuficiencias que sin duda padece la normativa legal vigente y muy en particular la redacción del actual [artículo 35.5 del ET](#) que a raíz de esta [sentencia](#) ha devenido en la práctica inservible.

Como ya se ha señalado, el tiempo de trabajo es una materia multifacética, que abarca muy distintos aspectos, que la futura reforma de la ley tiene que abordar. Voy a intentar describir los que a mi juicio son más relevantes.

a) El registro de la jornada como elemento de control del cumplimiento del contrato laboral

Como ya se ha indicado, la realidad social es que muchas empresas realizan el registro de las horas trabajadas porque entienden que está dentro de sus facultades de organización y dirección ([art. 20.3 ET](#)), pero si la misma carece de una cobertura legal, podría verse en la situación de ser considerada una posible violación del derecho a la intimidad de los trabajadores.

La otra realidad es que muchos trabajadores manifiestan su queja ante la Inspección de Trabajo o los órganos jurisdiccionales por el impago de horas extraordinarias sin que dispongan de elementos de prueba adecuados para demostrarlo. De hecho, las sucesivas encuestas de población activa señalan que en los últimos años de la crisis económica (desde 2011) ha sido mayor el número de horas extras no retribuidas que las retribuidas especialmente en sectores como la banca, educación e información y comunicaciones.

Sería, en principio, equilibrado y justo que la ley reconociese tanto a las empresas su facultad de registrar o controlar las horas trabajadas mediante los sistemas o medios que en cada caso se consideren apropiados como el derecho de los trabajadores a exigirselo a la empresa para así poder garantizar mejor el ejercicio de sus derechos. Sería necesario que la nueva ley ofreciera una cobertura para ambos supuestos.

Por otra parte, también sería lógico y apropiado que la norma que regulase el registro de horas trabajadas tuviese en cuenta los principios previstos en el artículo 88 del [Reglamento 2016/679](#) para el tratamiento de datos personales, asegurando la protección de derechos y la transparencia.

b) El control de la jornada laboral dentro de la prevención de riesgos laborales

Tal y como se subraya en los votos particulares de los magistrados Antonio V. Sempere, Jordi Agustí y Rosa M.^a Virolés, la jornada laboral debe contemplarse también dentro de la prevención de riesgos laborales.

Así lo han dispuesto las Directivas europeas [93/104/CEE](#) y [2003/88/CE](#) arriba enunciadas y la propia *praxis* de la gestión preventiva en las empresas. El exceso de horas trabajadas o la falta de descanso influye sobre las condiciones de seguridad y salud, sobre todo en los trabajos pesados, repetitivos y monótonos, en las jornadas de trabajo irregulares, especialmente las que se realizan en régimen nocturno y a turnos, en los límites de exposición a agentes peligrosos, que tienen siempre una referencia temporal, y además pueden ser causa frecuente de estrés, fatiga y otros riesgos psicosociales cuando las tareas se desarrollan sometidas a límites temporales o con intensa carga emocional.

La transposición de estas directivas es la que actualmente figura en el [artículo 36 del ET](#). También podría hacerse en la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) pero su ubicación en una u otra ley no es tan relevante por cuanto que el propio artículo 1 de la [LPRL](#) establece un concepto amplio de lo que es la normativa de prevención. En cualquier caso, resulta mejor que la regulación del tiempo de trabajo esté agrupada en una sola norma legal.

Sin embargo, la redacción del actual [artículo 36](#) ha quedado obsoleta. En el diseño y adscripción de trabajadores a los turnos de trabajo rotativos y el trabajo nocturno se han de tener en cuenta, entre otras cuestiones, la evaluación de todos los riesgos (arts. 15 y 16 [LPRL](#)), la compatibilidad de los puestos de trabajo con las características personales y estado psicofísico de los trabajadores (arts. 25 y 26 [LPRL](#)) y la realización de descansos dentro de la jornada laboral.

Por otra parte, los incumplimientos en materia de jornada que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, como la ausencia de descansos interjornada, semanales o anuales o las condiciones de organización de la jornada y horario laboral que puedan suponer un riesgo para la salud deben estar tipificados en la LISOS como infracción en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 11 a 13) y no como infracciones laborales (arts. 6 a 8).

c) El control de la jornada laboral por los representantes del personal y la ITSS

Llegamos así a este aspecto, que es uno de los más cruciales porque es el que ha motivado la [sentencia](#) que ahora comentamos.

Tanto los representantes del personal como la ITSS deben tener instrumentos o medios idóneos para el control de la jornada laboral para poder ejercer las funciones de vigilancia y supervisión que tienen asignadas.

Esto es especialmente relevante para la Inspección de Trabajo ya que su función de control es pública, se desarrolla con independencia de que haya o no representantes del personal en la empresa o el centro de trabajo y puede afectar tanto a los límites de jornada y descanso, al control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como a la cotización adicional por horas extraordinarias al sistema público de seguridad social.

Por otra parte, como ya se ha señalado, es también ineludible la reforma de la [Ley 45/1999](#) para adaptarla a la nueva [Directiva 2014/67/UE](#), y entre los posibles contenidos de dicha reforma podría estar el establecimiento de sistemas de control de jornada laboral por la Inspección de Trabajo, que naturalmente deberían afectar tanto a los trabajadores desplazados dentro de la Unión Europea como al resto.

Entre los diversos sistemas de control que puedan establecerse, el registro de las horas trabajadoras es el más reconocido y su práctica es especialmente conveniente cuando se realizan jornadas irregulares, ya que en este caso la contabilidad del número de horas extraordinarias solo puede hacerse mediante un sistema que permita conocer la totalidad de las horas efectivamente trabajadas a lo largo de todo un año, con el consiguiente deber de guardar y custodiar los registros durante un periodo no inferior a dos o tres años.

En todo caso, si el legislador optara por regular la necesidad de llevar registros o sistemas de control horario de forma parcial para algunos tipos de trabajo, actividad o de jornada, la casuística de situaciones laborales sería difícil de prever en una normativa y sería por ello conveniente que se dotase a la propia ITSS del poder de requerir y obligar de forma puntual y precisa a las empresas la llevanza de un sistema de registro de las horas efectivamente trabajadas ante los casos de presunta vulneración de los límites de jornada.

Para finalizar, lo que en todo caso resulta conveniente y necesario, a raíz de esta sentencia, es la tipificación expresa de la falta de registro de la jornada, al menos en los casos en que

esta se encuentra vigente, como una infracción grave en el artículo 7.5 de la LISOS y que el artículo 64 del ET señale expresamente el derecho de los representantes del personal a conocer las horas de trabajo efectivamente realizadas por los trabajadores que se encuentran en su ámbito de representación.