

**REGISTRO DE JORNADA Y SUPRESIÓN DE LAS HORAS
EXTRAORDINARIAS QUE SE COMPENSAN CON DESCANSO, LA
ESTRATEGIA Y EL OBJETIVO.**

Ángel Arias Domínguez
Profesor Titular (acreditado a Catedrático) de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Extremadura

Abstract

El registro de jornada laboral ha experimentado recientemente una nueva interpretación -ligeramente correctora de su tenor literal- por una sentencia de la Audiencia Nacional, corregida a su vez, posteriormente, por una sentencia del Tribunal Supremo, lo que ha provocado la modificación de la Instrucción de la Inspección de Trabajo relativa al control del tiempo de trabajo.

Una iniciativa parlamentaria pretende modificar el contenido del artículo 34 ET para implementar mecanismos de control adicionales a los ahora previstos.

El problema que no se aborda en este debate jurídico es la diferencia existente entre las horas extraordinarias que se compensan con descanso y los mecanismos de distribución irregular de la jornada. Quizá fuese el momento de plantear abiertamente la inclusión de aquellas en este mecanismo.

The recording of the working day has recently undergone a new interpretation - slightly corrective of its literal tenor - by a sentence of the National Court, corrected in turn, later, by a sentence of the Supreme Court, which has caused the modification of the Instruction of the Labor Inspectorate regarding the control of working time.

A parliamentary initiative seeks to modify the content of artículo 34 ET to implement additional control mechanisms to those now foreseen.

The problem that is not addressed in this legal debate is the difference between compensatory overtime and the irregular distribution mechanisms of the day. Perhaps it was time to openly discuss the inclusion of those in this mechanism.

Title: *Why do not we remove the extraordinary hours that are compensated by rest and the locations in the mechanism that idea the ET for the irregular distribution of the day? Reflections after the legal judicials supporting the registration of “jornada”.*

Palabras clave: Registro de jornada laboral, horas extraordinarias.

Key words: Record of working hours, extraordinary hours.

IUSLabor 2/2017, p. 1–22, ISSN 1699–2938

Sumario

1. ¿Control de horas extraordinarias o control de la jornada?
2. Lo que dice la SAN de 4 de diciembre de 2015 (núm. 207/2015)
3. Lo que dice el TS en su sentencia de 23 de marzo de 2017 (núm. 246/2017).
4. Lo que dice la Inspección de Trabajo en su Instrucción 1/2017.
5. Lo que quizá pueda llegar a ser: la Proposición de Ley de 15 de junio de 2017 sobre registro de la Jornada diaria de Trabajo.
6. Conclusiones: suprimamos las horas extraordinarias que se compensan con descanso.

1. ¿Control de horas extraordinarias o control de la jornada?

El artículo 35.5 ET puede dar lugar a divergentes interpretaciones, a varias lecturas, de las que deducir diferentes consecuencias jurídicas. Su tenor literal establece un propósito muy claro, sencillo, limpio: “A efectos del cómputo de las horas extraordinarias...” pero para su consecución implementa una estrategia poco eficiente, con una metodología confusa: “...la jornada de cada trabajador se registrará día a día...”.

Es decir, exige la obligación de registrar la jornada con el propósito de poder computar las horas extraordinarias, para su posterior abono, por salario o compensándolas con descanso alternativo (artículo 35.1 ET). Por ello subraya la necesidad de que dicho registro “...se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones...”, añadiéndose como garantía que se cumplirá el propósito del registro “...entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”. Repárese, aunque es una obviedad, que el precepto no dice que para el cómputo de las horas extraordinarias se registrarán las horas extraordinarias realizadas.

De su dicción literal no se deduce, por ello, ni que se tenga que registrar la jornada laboral para objetivos distintos del cómputo de las horas extraordinarias, ni que puedan efectuarse horas extraordinarias sin el cómputo de la jornada. Ambas instituciones: cómputo de jornada, y horas extraordinarias, están relacionadas en este precepto de medio a fin.

Lo que dice, sencillamente, es que para llevar un control de las horas extraordinarias realizadas debe efectuarse un cómputo de la jornada laboral del trabajador. ¿Cuál es la razón por la que el precepto exige el cómputo de la jornada y no directamente el cómputo de las horas extraordinarias realizadas?

Sencillamente, porque el concepto de hora extraordinaria es jurídico y el cómputo se proyecta sobre una realidad fáctica, la jornada realizada por el trabajador. Una vez determinada la jornada realizada -una vez ‘totalizada’ la jornada “en el período fijado para el abono de las retribuciones” que es como mucho un mes-, se procederá a comprobar si esas horas realizadas por exceso de la jornada ordinaria adquieren la categoría jurídica de hora extraordinaria, o si, por el contrario, se incrustan en el concepto de distribución irregular de la jornada.

Hasta la SAN que se comentará infra parecía indubitado que este registro individual de la jornada sólo podría implementarse para el cumplimiento del propósito que expresa la

norma, la contabilización de las horas extraordinarias. Sin embargo surge la duda, que la SAN confirma plenamente, de si no es posible emplear dicho registro para controlar las jornadas de trabajo de empleados que ejercen su actividad en un régimen de distribución de jornada muy irregular, si no es posible que analógicamente se emplee la solución expresamente prevista para otra con la guarda una identidad fáctica sustancial.

Dos posibles interpretaciones pueden dársele a esta cuestión, en ausencia de una regulación convencional que especifique obligaciones adicionales, que siempre es posible. En primer lugar, que el registro individual de la jornada al que se refiere el precepto sólo puede implementarse cuando se da la condición habilitante, es decir, cuando sea para el cómputo de las horas extraordinarias realizadas en la empresa, interpretación que ha acogido el TS casando y anulando la SAN que será analizada seguidamente.

En segundo lugar, que puede utilizarse dicho registro para el control de situaciones similares a las previstas, y, en concreto, permitiendo su llevanza para el control de jornadas de trabajo que por su estructural irregularidad conlleven una problemática de prueba de las horas de trabajo realizadas similares a la que acontece con las horas extraordinarias, que es el planteamiento de la SAN y de los votos particulares a la STS.

2. Lo que dice la SAN de 4 de diciembre de 2015 (núm. 207/2015)

La SAN de 4 de diciembre de 2015 entiende razonable que se utilice el mecanismo ideado por el ET para el cómputo de las horas extraordinarias para el control de las jornadas distribuidas de manera irregular. Pretende, en la línea creativa a la que a veces nos tiene acostumbrado (como, por ejemplo, ocurre con la construcción del *principio de correspondencia* para anular convenios colectivos de empresas multiservicios que carecen de la necesaria representación laboral) aplicar una consecuencia sí regulada en la norma, el cómputo de las horas extraordinarias mediante un mecanismo concreto de control, para otra situación para la que, en principio, no está expresamente prevista, la distribución irregular de la jornada.

La cuestión jurídica se circunscribe, más concretamente, a precisar si la empresa ha cumplido la exigencia contenida en el artículo 35.5 ET referida a la implantación de un registro individual de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador. Hay dos datos fácticos indubitados que modulan la respuesta del Tribunal y enmarcan el sentido de la resolución y su trascendencia: la empresa sí organiza efectivamente un sistema de distribución irregular de la jornada, y no recurre, en principio, al empleo de las horas extraordinarias.

Conviene recordar que en esta materia hay dos matices que constituyen jurisprudencia consolidada. En primer lugar, que si no se realizan horas extraordinarias en la empresa no es necesario llevar dicha contabilización individual, ni tampoco es exigible la comunicación a los representantes de los trabajadores que exige el ET [SSTS 11-12-2003 (rec. 63/2003); 25-04-2006 (rec. 147/2005); SAN 12-07-2005 (proced. 39/2005), y STSJ Cataluña 24-10-2002 (rec. 5241/2011)]. Y, en segundo lugar, que la obligación de llevar el cómputo es una exigencia indubitada si efectivamente se realizan horas extraordinarias [STS 25-04-2006 (rec. 147/2005), y SAN 12-07-2005 (proced. 39/2005)].

Pero lo realmente importante es el presupuesto operativo de la contabilización, es decir, que efectivamente se realicen horas extraordinarias, porque dicha obligación no se proyecta hacia que *“la jornada de cualquier trabajador deba registrarse día a día, con independencia de que realice o no horas extraordinarias y que necesariamente deba entregarse copia del resumen en la nómina correspondiente”*, porque tal registro y resumen carece de sentido *“cuando no se efectúan horas extraordinarias”*, de lo que puede deducirse que no existe, por tanto, una obligación de carácter general de llevar una contabilización individual de la jornada de trabajo [STSJ Cataluña de 24-10-2002 (rec. 5241/2002)].

Más allá de esta circunstancia puntual, lo que se pone encima de la mesa es la diferencia jurídica existente entre la hora extraordinaria compensada con descanso alternativo y la distribución irregular de la jornada. Singularmente tras la reforma laboral de 2012 que ha acentuado la posibilidad de distribución irregular de la jornada. Parece claro que sí existe una diferencia entre la hora extraordinaria abonada salarialmente y la distribuida irregularmente que se compensa con salario. Pero entre la hora extra compensada por descanso y la distribuida irregularmente la diferencia es muy pequeña desde el punto de vista del operario que la realiza y el momento en el que se determina si es una u otra, especialmente si el convenio colectivo ha establecido que la realización de horas extraordinarias es obligatorio, pues en este caso el trabajador que se ve compelido a realizar una hora de trabajo *“sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”* (artículo 35.1 ET) puede no saber, en el preciso momento en el que se le obliga a realizarla por mandato empresarial, si se encuentra ante una hora extraordinaria o ante una hora que ha sido distribuida de manera irregular.

La resolución entiende que, en realidad, el objeto de ese cómputo individual no es en sí mismo la hora extraordinaria, sino, más sencillamente, la hora de trabajo realizada, sin atender, en el momento de su contabilización a su naturaleza ordinaria, de distribución irregular, o extraordinaria. Lo que se contabiliza, en realidad, es la hora de trabajo; que

la misma sea ordinaria, extraordinaria, o de distribución irregular es una cuestión jurídica, no fáctica, en la que difícilmente puede determinarse desde ese documento de contabilización de horas. Lo que facilita la equiparación entre unas y otras horas es que ambas, las horas extraordinarias y las distribuidas irregularmente se remuneran de idéntica forma: con descanso alternativo en los meses subsiguientes, cuatro o doce, respectivamente. Porque, además la hora extra compensada por descanso alternativo no se incluye en el límite máximo de las que puede realizar un trabajador (artículo 35.2-2 ET). Dicho límite sólo se establece, probablemente desde un punto de vista de político de empleo, como fórmula para repartir el existente, para las horas abonadas salarialmente.

El paso que no da la resolución objeto de comentario es afirmar que el propio concepto de horas extraordinarias compensadas por descanso alternativo y el de distribución irregular de la jornada de trabajo están tan cerca que, en realidad, estamos en presencia de una misma institución: la realización de actividad laboral más allá de la jornada laboral ordinaria. Este es, probablemente el corolario que a la resolución le hubiera gustado dar, que es más atractivo desde un punto de vista dogmáticamente o académico.

Debe tenerse presente también que la previsión contemplada en el artículo 35.5 ET con respecto al cómputo tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental que facilite la acreditación de la realización de la hora trabajada por exceso de la ordinaria. Pero esta misma necesidad de prueba puede reclamarse –al menos teóricamente- para supuestos de distribución irregular de jornada, o incluso para las horas trabajadas por exceso de la jornada ordinaria para “*prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes*” (artículo 35.3 ET), por lo que implementar mecanismos de garantía para el control individual y sindical es puede ser considerado un objetivo de la norma.

El fallo de la resolución es diáfano. Se condena a la empresa “*a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, así como que proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores*”. Apréciase que la condena es a establecer un sistema de registro de “*la jornada diaria efectiva*”, sin detenerse en este momento en matizaciones sobre la naturaleza jurídica de las horas realizadas dentro de dicha jornada diaria, si ordinarias, si extraordinarias, o si de las que se van a distribuir irregularmente.

3. Lo que dice el TS en su sentencia de 23 de marzo de 2017 (núm. 246/2017).

La resolución se casa y anula la SAN comentada, en particular el punto relativo al establecimiento del sistema de cómputo que constituye su fallo.

La resolución recuerda el contexto en el que se ubica la norma debatida, precisando que su finalidad es el control de la realización de las horas extraordinaria para evitar los eventuales excesos que se producirían al rebasar los límites que impone el ET con respecto a la duración de la jornada. Pero dicho control no se implementa en la norma para efectuar una supervisión de la jornada ordinaria, sólo –se insiste– para situaciones singulares en la jornada laboral, como lo es, particularmente, la realización de horas extraordinarias. Acude a su propia doctrina para subrayar *“el derecho de los trabajadores a la existencia de un sistema de marcaje horario que refleje la verdadera jornada realizada por los trabajadores no se presente avalada por un sustrato fáctico y normativo que propicie”* tal interpretación (STS 3-10-2006 (núm. rec. 146/2005). Por lo que concluye taxativamente que *“...el artículo 35-5 del ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, cual establece la sentencia recurrida”*.

Ataca, de manera frontal, la fundamentación jurídica de la SAN y no permite excepción alguna a su parecer ni por el volumen de la empresa, ni, sobre todo, por el modelo de distribución por el cual se organice. Por dificultosa que sea la organización de las jornadas laborales en la empresa, y con ello los horarios de los trabajadores, por irregular que sea dicha organización de las jornadas no puede implementarse el mecanismo de control que idea el precepto estatutario debatido, esencialmente porque este sólo es operativo cuando acaece la circunstancia mediante la cual la norma lo habilita, el cómputo de las horas extraordinarias.

Pero la resolución, de manera un tanto singular, precisa, con un evidente propósito pedagógico, que es *“Cierto que de ‘lege ferenda’ convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de ‘lege data’ esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte”*.

El TS entiende, en definitiva, que no puede realizarse una interpretación extensiva de lo dispuesto en el artículo 35-5 ET imponiendo obligaciones que limitan la constitucionalmente garantizada libertad de empresa. Aporta dos argumentaciones complementarias que tiene en consideración a la hora de formular su decisión. En primer lugar, que el control directo por parte de la empresa de este tipo de horas para el que no hay expresa habilitación en el ET tiene, en primer lugar, que sujetarse a la normativa propia de la protección de datos y creación de archivos de datos y su control, y, en segundo lugar, puede acarrear un aumento indebido y excesivo del control empresarial, por lo que la creación de dichos instrumentos de control puede llegar a considerarse una *“injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador”*, pues al controlar la actividad laboral puede llegar a contralarse no sólo la actividad irregular prestada en el centro de trabajo, sino también la jornada que se desarrolle en la calle, fuera del centro, o incluso en la casa del trabajador. Porque un fichero de este tipo va más allá de un simple control de entrada y salida del centro de trabajo, ya que requiere, además de esto, un control del cumplimiento de los horarios, lo que puede requerir el almacenamiento de datos por mucho tiempo.

En segundo lugar, que la incorrecta llevanza del registro de jornada para el control de las horas extraordinarias no se tipifica en la LISOS *“como infracción de forma evidente y terminante”*, circunstancia que obliga a una *“interpretación restrictiva y no extensiva de una norma sancionadora”* como es la que tipifica como falta grave la transgresión de las normas relativas a las horas extraordinarias (artículo 7.5 LISOS).

En definitiva, el TS entiende que la SAN se ha excedido en la interpretación amplia del artículo 35.5 ET y restringe su utilización sólo y exclusivamente para los supuestos en que concurre el presupuesto habilitante legalmente requerido, que haya necesidad de computar las horas extraordinarias.

La resolución cuenta con tres votos particulares, todos ellos discrepantes del parecer mayoritario de la Sala, que acumulan interesantes argumentos a favor del control de la jornada empleando el mecanismo ideado para el control de las horas extraordinarias.

El primero de ellos fue formulado por D^a. María Lourdes Arastey Sahun, al que se adhiere D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga. Entiende, básicamente, que *“la obligación de registrar las horas extraordinarias se vacía de contenido si no se efectúa un seguimiento o control de la jornada realizada por el trabajador, pues el concepto de hora extraordinaria solo surge cuando se produce la superación de la jornada ordinaria y, por ello, no cabe argumentar que el cumplimiento de la obligación legal para la empresa se satisface cuando ésta registra las horas extraordinarias, ya que la*

calificación como tales solo será posible 'ex post', esto es, tras haberse efectuado un determinado número de horas, al día, a la semana, al mes o al año".

Aprecia que *"a la luz de la regulación indicada no cabe negar la obligación empresarial de llevar algún tipo de registro, pues solo tras su llevanza, cabrá determinar si cada uno de los trabajadores en concreto ha superado o no la jornada ordinaria pactada"*, pudiendo ocurrir que se supere la jornada diaria pero que ello no conlleve la superación de la semanal en cómputo anual.

El segundo voto particular, el más elaborado y el que más argumentos aporta al debate, lo formula el Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro. También entiende que la resolución de la AN debía haberse confirmado. Pero desde diferente argumentación que el anterior voto particular. Precisa que aunque los *"argumentos que desarrolla la sentencia de la que discrepo son acertados si lo que se pretende es concluir afirmando que el artículo 35.5 ET no obliga a que toda empresa posea y lleve un Registro sobre la jornada diaria realizada por cada trabajador, con independencia de que desarrolle su actividad incluyendo horas extraordinarias"*, lo razonable es concluir que *"el conflicto colectivo suscitado no está pretendiendo una interpretación del artículo 35.5 ET sino una condena a la empresa (artículo 157.1.d LRJS): que se le obligue a establecer 'un sistema de registro'"*.

Por ello entiende que la *"respuesta a la petición formulada por los sindicatos no debiera haberse agotado en el examen sobre el alcance del artículo 35.5 ET"*, sino que tendría que haber abarcado otros preceptos jurídicos, otras reglas. Porque aunque del artículo 35.5 ET *"no derive la obligación ni de crear un registro, ni de registrar la jornada diaria en sitio alguno, recordemos que lo solicitado es que el empleador establezca un sistema de registro de la jornada diaria efectiva, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados"*. Por todo ello entiende *"que esa petición merece respuesta a partir de fundamentos jurídicos diversos al artículo 35.5 ET en su actual redacción y ubicación"*.

Apoyándose en otros preceptos del propio ET y de la normativa de prevención de riesgos laborales, entiende que sí existe una necesidad de fiscalizar el cumplimiento de la actividad desarrolla: *"la empresa viene obligada a controlar, comprobar o fiscalizar el desarrollo de la actividad laboral de sus empleados cuando los mismos están sujetos a control horario"*, aunque reconoce que la *"Ley no establece un método para que la empresa cumpla con esa obligación"*, por lo que lo razonable sería que fuese la negociación colectiva la encargada de articular mecanismos de control que se adaptasen a la fisonomía de cada empresa, no pretendiendo emplear un mecanismo como el ideado

para el control de las horas extraordinarias muy limitado en su formulación técnica y en su operatividad práctica. Entiende, en conclusión, que no es el artículo 35.5 ET “*sino toda una serie de preceptos concordantes, la base a partir de la cual surge la necesidad de que [se].../...lleve a cabo un control sobre el tiempo de trabajo efectivamente desempeñado por cada una de las personas que integran la plantilla*”, por lo que apreciar que lo razonable hubiese sido la confirmación de la SAN.

El tercer y último voto particular, formulado por D. Jordi Agustí Julia, al que se adhiere D^a. Rosa María Viroles Piñol, también entiende que lo razonable hubiera sido desestimar el recurso de casación y haber confirmado la resolución de la AN, reiterando alguno de los argumentos expuestos, pero haciendo hincapié en dos consideraciones adicionales. En primer lugar en que no cabe duda de que “*el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias*”. En segundo lugar, en que en la actualidad, con la redacción del artículo 35.5 ET lo que se contabiliza no son las horas extraordinarias, sino la jornada, lo que tiene una consecuencia adicional, la posibilidad de emplear el registro incluso cuando no se realizan horas extraordinarias. Porque constata que “*es público y notorio, que existe una problemática y un debate social sobre el gran número de horas extraordinarias no abonadas que se vienen efectuando, y la necesidad de su control*”, por lo que la “*actitud ‘abstencionista’ de la posición mayoritaria -reacia a una interpretación evolutiva del artículo 35.5 ET en línea con lo resuelto por la sentencia de instancia-, tal como propugna la mayoría, no parece que se coheneste bien con la política del Estado al respecto*”, por lo que entiende que debería haberse confirmado la sentencia de la AN.

Tras esta resolución el TS ha dictado otra sentencia de 20 de abril de 2017 (núm. 338/2017) en la que casa y anula una SAN de 19 de febrero de 2016 (núm. procedimiento: 383/2015) que había resuelto idéntica problemática jurídica de la misma manera. El fallo de esta STS es idéntico a la ya comentada, sin que aporte adicionalmente argumento alguno.

4. Lo que dice la Inspección de Trabajo en su Instrucción 1/2017.

La STS comentada fuerza a la que la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad social dicte una Instrucción (la núm. 1/2017) complementaria de la que ya tenía sobre la materia, la Instrucción 3/2016, de 21 de marzo, sobre Intensificación del control en materia de Tiempo de Trabajo y de Horas Extraordinarias.

La muy completa Instrucción 3/2016 se dicta con el propósito de evitar que *“con la innovación de la flexibilidad horario que brindan las normas laborales, pueden perjudicarse los derechos de los trabajadores y se altere el mencionado equilibrio contractual mediante la prolongación indebida de la jornada laboral...”*, por lo que se crea *“una campaña específica en la materia”*, intensificando el *“control en determinados sectores del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo en general y en particular la realización de horas extraordinarias...”*, con particular atención *“...a la llevanza del registro de jornada y a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en la materia”*.

Para llevar a cabo la campaña elabora unos criterios de actuación inspectora que cristalizan en una serie de preguntas y cuestiones que los inspectores que tienen que realizar, recabando información sobre algunas materias, entre las que figura la relativa a la documentación que exige el artículo 35.5 ET. De manera un tanto sorprendente afirma la referida Instrucción 3/2016 que *“el registro de la jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias”*, porque no es aceptable *“admitir la ausencia de registro por no realizarse horas extraordinarias, por cuanto el registro diario de la jornada es el presupuesto que permite la contabilización de todas las horas que se hagan para deducir luego la existencia de las extraordinarias”*.

Realiza algunas consideraciones sobre las menciones que debe incluir el registro de jornada, los modelos o tipos de registro que se utilicen, sobre los que la Ley nada dice, y exigiendo que el registro se compruebe en el propio centro de trabajo.

La instrucción 3/2016 precisa que las en las entrevistas con los trabajadores debe preguntarse expresamente cuál es el mecanismo empleado en la empresa para implementar el registro de jornada, y particularmente sobre tres cuestiones: si las horas extraordinarias *“son objeto de compensación o abono en dinero, o si por el contrario, no existe ni lo uno ni lo otro”*; si existe una *“distribución irregular de la jornada y modo de organización de la misma”*, y sobre cuál es la forma de abono de las horas extraordinarias indicando si *“éstas son abonadas y en qué cuantía”*.

Muy interesante, y que refleja fielmente qué piensa la Inspección sobre el registro y jornada y su llevanza, es la previsión que contiene en supuestos de *“ausencia de registro de jornada diaria”*. Entiende que lo oportuno es que se requiera *“el cumplimiento de la citada obligación”*, y la *“extensión de acta de infracción, considerando la existencia de la infracción grave del artículo 7.5 de la LISOS”*, porque, reitera *“la adecuada llevanza del registro de jornada y la entrega a los trabajadores de los correspondientes resúmenes constituyen el medio habilitado por el Estatuto de los*

Trabajadores para la oportuna comprobación y prueba de la jornada efectiva realizada por aquellos.../... [porque] el registro tiene un carácter esencial en la regulación del tiempo de trabajo, de modo que su falta no supone un incumplimiento de los deberes meramente formales, sino una transgresión de normas en materia de jornadas de trabajo”.

En definitiva, la Instrucción 3/2016 considera obligatorio la llevanza del registro de jornada, y no sólo para los supuestos de que en la empresa se realicen horas extraordinarias en la empresa, patrocina que en las entrevistas con los trabajadores se pregunte expresamente sobre la llevanza o no del referido registro y se intima que la acción inspectora sancione a aquellas empresas que no utilizan el referido registro. No hay la menor duda de que la Instrucción 3/2016 considera esencial la llevanza de un sistema de registro de jornada se realicen o no horas extraordinarias.

Tras la STS comentada se ha dictado la Instrucción 1/2017, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, complementaria a la Instrucción 3/2016.

Dicha Instrucción 1/2017, después de resumir los argumentos esenciales de la STS, reconoce “*la incidencia de esta Sentencia en el contenido de la Instrucción 3/2016*” por lo que procede complementar la referida Instrucción para adecuarla la actividad inspectora a la interpretación que la STS ha realizado sobre el artículo 35.5 ET.

Entiende, esencialmente, que aunque la anterior Instrucción 3/2016 “*indicaba que se prestará atención a la llevanza del registro de jornada y a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en la materia*” toda vez que esto no constituye ya, a la luz de la STS, “*una obligación exigible a las empresas con carácter general*” debe entenderse que “*la omisión del registro de jornada diaria de trabajo no es constitutiva, en cuanto tal, de una infracción del orden social*”, manteniéndose plenamente vigentes el “*resto de aspectos de la Instrucción*”.

Ello supone, en esencia, que la ausencia de un control diario de la jornada de trabajo por parte de la empresa aunque no es sancionable puede seguirse empleando como medio de convicción en aquellas empresas que sí lo utilicen. Por otro lado se precisa que “*la no obligatoriedad del registro de la jornada diaria de trabajo no exime a las empresas de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias*”. El problema radica, pues, en establecer los mecanismos de comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales. De manera un tanto cándida la Instrucción 1/2017 entiende que la acción inspectora debe “*desplegar las actuaciones de comprobación pertinentes a los efectos de reflejar los hechos que*

sustenten las eventuales infracciones en las actas correspondientes” y sin falta el referido registro porque no es obligatorio “la inspección debe poder establecer los hechos en que basa los incumplimientos, que seguramente tendrán que ser completados por razonamientos o deducciones lógicas, según la doctrina de la prueba indiciaria”.

En definitiva, la Inspección se rinde a la evidencia de que la STS considera que no debe emplearse el mecanismo de control de la jornada para más aspectos que aquellos que se relacionan con la utilización en la empresa de horas extraordinarias. Si la empresa utiliza dicho registro, o bien porque emplea horas extraordinarias usualmente, y entonces cumple directamente con su obligación, o bien porque convencionalmente así se ha impuesto, dicho registro constituye un eficaz medio de prueba. Si, por el contrario no lleva dicho registro, porque no recurre al empleo de las horas extraordinarias, las cuestiones referidas a la jornada deberán realizarse por otro medio.

Llama la atención que la Instrucción nueva no contenga recomendaciones con respecto a las fórmulas que pueden emplearse para el control de la jornada, más allá de la mención al empleo de todo tipo de prueba y particularmente las indiciarias. Podría haberse recomendado, como sí se hizo en la anterior Instrucción 3/2016, que se preguntase a los trabajadores sobre los mecanismos que emplea la empresa para la ordenación y control de las horas de trabajo que se distribuyen irregularmente. Esta parte de la Instrucción 3/2016 no está derogada, pues no índice directamente sobre la llevanza del registro y bien pudiera haberse aprovechado la oportunidad para reconfigurar esa actuación inspectora y las preguntas y cuestiones que deben formularse a los trabajadores. Visto desde una perspectiva derrotista la Instrucción 1/2017 sufre la melancolía de ver cómo la Instrucción 3/2016, tan detallista, tan puntillosa, tan pretenciosa, se ve avocada al ostracismo. Gran parte de su contenido no puede aplicarse y su espíritu ha sido sepultado por la consideración de jurisprudencia de la interpretación que hace el TS sobre esta cuestión.

5. Lo que quizá pueda llegar a ser: la Proposición de Ley de 15 de junio de 2017 sobre registro de la Jornada diaria de Trabajo.

Recogiendo la insinuación que la propia STS efectuaba el PSOE ha presentado el 15 de junio de 2017, una Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

La Exposición de Motivos asume que la realización de un tiempo de trabajo superando la jornada laboral legal o convencionalmente establecida se ha convertido en una realidad cotidiana y generalizada en nuestro mercado laboral, precarizando el empleo al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo y el salario, propone la modificación de tres preceptos del ET.

En primer lugar, el artículo 4.2 ET para incluir un nuevo apartado g) con el siguiente tenor literal “*A la distribución regular de su jornada*”. De este modo se incorporaría como derecho “*en la relación de trabajo*” la ordenación de la jornada de manera regular.

En segundo lugar, se pretende modificar el artículo 34.1 ET para incorporar, tras el inciso que precisa que la jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo, el siguiente párrafo:

“La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día. Este registro de jornada será diario y deberá incluir el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora.

La organización del registro de jornada y el acceso de la persona trabajadora al mismo se realizará en la forma establecida en los convenios colectivos de aplicación.

La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerá en el centro de trabajo a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Por último, en tercer lugar, se pretende la modificación del artículo 7.5 LISOS para que se considere infracción grave la “*transgresión de las normas relativas a la obligación de registro de la jornada...*”

El eje sobre el que pivota la reforma es la implementación de una nueva obligación empresarial, la de registrar la jornada de cada trabajador. Las otras dos pretensiones reformadoras son secundarias de este propósito, coadyuvan a él.

Llama la atención, en este sentido de coordinación de las pretensiones legislativas, la contradicción en la que incurre la proposición al incluir como derecho “*en la relación de trabajo*” a “*la distribución regular de su jornada*”.

Por dos razones. En primer lugar, porque de lo que trata la proposición, lo que se ha discutido en la SAN comentada y en las varias STS analizadas, de lo que hablan la

Instrucción 3/2016, y la 1/2017 no es sobre la distribución regular de la jornada, sino sobre el control de la distribución irregular. Es más, precisamente porque existe una distribución irregular de la jornada es por lo que nace la necesidad de controlarla mediante el registro de jornada, aplicando analógicamente la solución que el ET prevé para las horas extraordinarias.

Pero, sobre todo, en segundo lugar, porque la pretensión de elevar a derecho en la relación de trabajo “*la distribución regular de su jornada*” es absolutamente contradictorio con todo el espíritu del ET y con toda su formulación técnica.

Es inviable, al día de hoy, instituir tal derecho sin acometer una reforma de otros incisos del ET, so pena de tener un texto laboral caótico y contradictorio. Para empezar la regla central del artículo 34.1 ET que no es alterada por esta Proposición, la que dice que “*la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual*”. Es evidente que ambos preceptos son absolutamente incompatibles. No se puede predicar que la jornada laboral será distribuida de manera “*regular*” y permitir la distribución irregular de las horas que hay que trabajar en la semana entre las distintas semanas del año.

Obviamente, dicho derecho a ver ordenada la jornada del trabajador de manera regular choca frontalmente con todo el sistema que organiza el artículo 34.2 ET para la distribución irregular de la jornada. Todas las reglas jurídicas contenidas en ese precepto deberían ser modificadas por completo, o incluso derogadas.

Estamos en presencia, en definitiva, de un propósito más amplio que la mera creación de un registro de jornada en el que se apunten determinados aspectos de la misma, esencialmente su duración y hora de comienzo y finalización. Estamos en presencia de una pretensión diferente, estamos en presencia de una pretensión que choca, frontalmente además, con la tónica general que ha experimentado el ET en estos treinta y tantos años largos de vigencia, la flexibilización de la jornada.

No doy mi opinión sobre la Proposición de Ley, ni siquiera sobre el mecanismo ideado por el ET para distribuir irregularmente la jornada, ni este es el lugar, ni quizá merezca la pena leer mis argumentos al respecto. Simplemente constato y subrayo una obviedad: pretender implementar un derecho a la distribución regular de la jornada no es una pretensión creíble si no va acompañada de la modificación de otros (varios) artículos del ET.

Porque, repárese –aunque es una obviedad, conviene subrayarlo- el precepto no pretende que el trabajador conozca con la suficiente antelación la forma en la que se distribuye su jornada, pretende que ésta se distribuya de manera regular.

Con respecto a la pretensión central de la Proposición pueden indicarse varias cuestiones.

En primer lugar, que la mención a “*cada persona trabajadora*” pretende una singularización del clásico “*los trabajadores*” acorde a los nuevos tiempos lingüísticos, siempre políticamente correctos. Es obvio que sólo una persona puede ser trabajadora (artículo 1 ET), pero más allá del pleonasma lo que parece también una contradicción es la vuelta a la preferencia por la jornada diaria y no por la semanal. El ET en su evolución ha ido caminando desde una consideración de la jornada diaria muy apegada al horario diario, a una jornada contabilizada semanalmente que empleada la jornada diaria únicamente como frontera para establecer los descansos entre días naturales, entre jornadas. Con la Proposición se enfatiza sin duda la necesidad de controlar la jornada diaria (“...*se registrará día a día*”), pero seguramente a costa de que pierda protagonismo la jornada semanal, que es la unidad de cómputo moderan que actualmente emplea el ET. Seguramente eso es lo que pretende la proposición, pero si es así, si esto es lo que pretende, lo razonable es que se alterasen también otros preceptos del ET, entre ellos el que tiene como unidad de cómputo de las horas trabajadas la semana contabilizada en promedio anual.

En segundo lugar, que el registro que quiere crearse no pretende únicamente registrar la jornada, sino también el horario. Jornada y horario son dos instituciones muy cercanas, que guardan gran relación entre sí, pero distintas en cuando a su configuración jurídica. Si se apuntan, como pretende la Proposición “...*el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora*” el registro sirve para ambas pretensiones, apuntar la jornada en su volumen horario trabajado y los datos relativos a la entrada y salida del lugar de trabajo. Nada que objetar a la pretensión legislativa, aunque quizá debería pulirse más su enunciación lingüística para incluir en el objetivo de la norma actividades laborales que no se desarrollan directamente en la fábrica, la oficina, o un lugar físico determinado, como acontece con las actividades móviles o itinerantes, la actividad que se desarrolla en la propia casa, o incluso las desarrolladas mediante teletrabajo. “*Entrada*” y “*salida*” son, en este sentido, conceptos que se relacionan necesariamente con un espacio físico concreto y determinado.

Se encomienda, en tercer lugar, a la negociación colectiva, la responsabilidad de regular, tanto el registro en sí mismo, como la forma de acceso por parte de los

trabajadores. Algunas consideraciones pueden hacerse al respecto. Parece razonable que sea el operador colectivo el responsable en la creación de este tipo de registros. Pero la disponibilidad de la negociación colectiva en esta materia parece total, en el sentido de que no se obliga a que contenga una menciones mínimas, ni, por otro, lado, se establece que la negociación colectiva sectorial pueda imponer unos mínimos indisponibles a la negociación empresarial. Tal y como está regulado el precepto, cualquier convenio colectivo, de cualquier tipo y clase, puede organizar el registro como mejor le parezca. No se implementa, por tanto, la reserva que para el convenio de empresa sí se prevé en el ET para algún tipo de materia concreta. Y en este caso lo razonable sería que la prioridad aplicativa se reservase precisamente para los convenios sectoriales.

Pudiera ser razonable que este tipo de registros se sometiera a algún tipo de límite que permitiese su manejabilidad con cierta homogeneidad y se garantizase de que se va a proveer, única y exclusivamente, con los datos esenciales para el conocimiento de lo que se pretende (volumen de jornada en horas diarias, y momento preciso de la entrada y salida del trabajo) y no con otros (innecesarios al fin pretendido en la norma) que pudieran considerarse privados del trabajador y protegidos, en definitiva, por normas de superior rango legal al ET.

Lo que parece indubitado a la luz de la Proposición de Ley es que la negociación colectiva va a ser la encargada de regular, por tanto, el tipo de registro que se emplea en cada empresa, incluyendo las menciones concretas que dicho registro va a tener, probablemente elaborando un listado de menciones que el registro debe tener. No sería extraño, en este sentido, que la negociación colectiva elaborase un modelo concreto que contenga todas las menciones y que se utilice en cada empresa concreta. Quizá no fuese exagerado, como ocurre con el modelo de recibo de salarios, que reglamentariamente se adoptase un modelo concreto que se emplease en aquellos supuestos en que la negociación colectiva no elabore un modelo concreto de registro de jornada.

Con respecto al acceso “*de la persona del trabajador al*” registro, la negociación colectiva también es la encargada de regular la forma de acceso: los plazos, los mecanismos de solicitud, la forma de permitir el acceso, las consecuencias de la negativa de la empresa a dar el referido registro, etc. Obsérvese que el derecho que se regula es meramente al acceso, no la entregar de una copia del registro, aunque no debe negarse que la negociación colectiva además de regular el acceso prevea la expedición de una copia del registro.

Dos consideraciones adicionales pueden efectuarse. En primer lugar, que el acceso también tiene que posibilitarse a los representantes de los trabajadores. Es irrazonable

pensar que pueda hurtarse el acceso a estos representantes. Como ocurre con los propios trabajadores la negociación colectiva puede prever el mero acceso de los representantes, o también la entrega de una copia. En todo caso no parece que haya óbice alguno en que la negociación colectiva prevea el acceso de manera diferenciada para el trabajador afectado que para los representantes. En segundo lugar, que le negativa empresarial a dejar ver el registro, o, en su caso, a entregar una copia, debe poder ser recurrible jurisdiccionalmente. A falta de previsión específica que encomiende esta pretensión hacia una modalidad procesal específica, la reclamación tendría que ventilarse mediante los cauces del procedimiento ordinario.

En cuarto y último lugar, la proposición pretende que la empresa conserve los registros “*durante cuatro años*” exigencia que se conecta con el plazo de prescripción de la infracción que se pretende regular en el artículo 7.5 LISOS con respecto a la “*transgresión de las normas relativas a la obligación de registro de jornada*”.

El deber de conservación durante esos años va acompañado en la Proposición de una obligación de que se custodien “*en el centro de trabajo*” para tener dichos registros a “*disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Aunque quizá pueda apoyarse en alguna otra norma laboral no estaría de más que se previese en la Proposición una obligación de custodia reforzada con un paralelo deber de secreto, también, y de manera muy específica, para los representantes de los trabajadores.

En quinto y en último lugar, recordar que la Proposición pretende castigar la “*transgresión de las normas relativas a la obligación de registro de la jornada*”, con independencia, naturalmente, de la eventual sanción que correspondiese por la transgresión de las normas relativas a la jornada, su distribución irregular, o las referidas a horas extraordinarias. Se crearía, de esta manera, una específica infracción independiente que pudiera eventualmente operativa incluso aunque no hubiese transgresión de las normas sustantivas que protege.

6. Conclusiones: suprimamos las horas extraordinarias que se compensan con descanso.

Más allá del juicio técnico que nos merezca esta proposición, parece razonable que se implemente algún tipo de registro para controlar la distribución irregular de la jornada. La SAN comentada consideró que podría emplearse analógicamente el mecanismo que idea el ET para el control de las horas extraordinarias. La STS entendió que esa asimilación va más allá de lo que permite la ley, pero claramente abogó porque, de

lege ferenda, se articulase algún tipo de control sobre estas cuestiones, circunstancia que, naturalmente, no le corresponde al TS.

La flexibilidad no tiene que ser incompatible con su organización ni con su control. La flexibilidad no se puede convertir en flexi-inseguridad. En tiempo de flexiseguridad, en los que se reclama un mayor protagonismo de mecanismos flexibles para organizar la actividad laboral (jornada y horario), una norma como la que pretende incorporar esta Proposición ataca directamente la flexi-inseguridad, y como propósito legislativo tiene que ser bien recibida, especialmente por los sectores laborales que con más énfasis abogan por patrocinar cotas más altas de flexibilidad. No hay nada mejor para la fomentar la flexibilidad que organizar mecanismos de control, y si alguien lo ve de otra manera quizá tenga que explicar que lo que pretende no es una flexiseguridad, sino una flexi-inseguridad.

La proposición concreta analizada pretende cosas excesivamente amplias y que quizá merezcan más reflexión, singularmente el pretendido derecho a la distribución “regular” de la jornada, y la concreción de la hora de “*entrada y salida*” del trabajo, aspectos más amplios que lo discutido en la SAN, en la STS y en las Instrucciones 3/2016, y 1/2017.

La idea de aprovechar una indefinición legislativa, la cuestión referida al control de la distribución irregular de la jornada, para ampliar el espectro de derechos laborales quizá no sea tan buena idea como de entrada pudiera parecer, pues, de un lado, puede hacer embarrancar el objetivo principal de la Proposición, y, de otro, para ser tenida en consideración debería haber pretendido la modificación de más preceptos del ET. Lo que si formula muy correctamente la Proposición es el escenario social en el que se desenvuelve su propuesta, el contexto laboral en el que se proyecta, y los objetivos socio-laborales que pretende conseguir. No tengo tan claro que ese mismo contexto sirva para justificar la incorporación de ese pretendido derecho a la distribución regular de la jornada. Parece, y no es una crítica sino la constatación de un hecho, que a la idea inicial de proponer un mecanismo de control de la distribución irregular de la jornada, mediante la modificación de los arts. 34 ET y 7.5 LISOS se le hubiera añadido en el último momento la ocurrencia de incorporar el derecho a la distribución regular.

Probablemente una Proposición como esta tenga más oportunidades de cristalizar en algo positivo sin la pretensión de organizar un derecho a la distribución regular de la jornada laboral, aspecto que choca frontalmente con la tendencia del ET en los últimos veinticinco años.

Desde una perspectiva más amplia quizá puede patrocinar, dogmática y luego técnicamente, una remodelación de todo el ET para que se diferencie más claramente los cuatro diferentes tipos de horas de trabajo que pueden realizarse desestructurando la jornada ordinaria de trabajo, los tres tipos de horas extraordinarias, las compensadas con descanso alternativo, las remuneradas salarialmente, y las destinadas a reparar o prevenir siniestros, y aquellas distribuidas irregularmente que siempre se compensan con descanso.

Es obvio que la distribución irregular de la jornada no es, en puridad, un mecanismo que añada horas laborales a la jornada máxima ordinaria, pues tan jornada ordinaria máxima es la regular como la irregular. Pero para explicar la diferencia que queremos expresar la equiparación teórica con las extraordinarias nos puede ser útil.

El propio concepto de hora extraordinaria, especialmente si lo sometemos a una perspectiva histórica que atiende a su evolución normativa, se vincula más a aquella que se remunera salarialmente que aquella que se compensa por descanso. Esta última es, en realidad, un mecanismo de distribución irregular fuera de los márgenes que articula el artículo 34.2 ET. Es una forma de cuantificar (“hora”) el exceso de jornada que se reclama por necesidades empresariales sobrevenidas o difícilmente previsibles. Si hubiese una limitación en cuanto a su número a lo largo del año, como sí ocurre efectivamente con las que se remuneran salarialmente, quizá pudieran gozar de la misma naturaleza que las horas extraordinarias salariales. Pero cómo su compensación por descanso permite que se excluyan del cómputo de las permitidas anualmente, puede afirmarse, sin demasiados óbices dogmáticos, que desde un punto de vista funcional operan como un mecanismo de distribución irregular de la jornada. Desde un punto de vista práctico mucho más. Ahora se le reclama al trabajador el ejercicio de unas horas extraordinarias esta semana, y durante un período de cuatro meses no sabemos realmente si van a ser abonadas por descanso o van a ser abonadas salarialmente. Pensar que en el momento de su ofrecimiento al trabajador por el empresario se tiene plena constancia de que son unas u otras, es decir, salariales o compensables por descanso alternativo, es desconocer la realidad laboral práctica, realidad que sí conoce, dicho sea de paso, el redactor de la exposición de motivos de la Proposición de Ley.

Así, podríamos tener en el ET solamente dos tipos de horas extraordinarias, y un mecanismo de distribución irregular que puede sumar horas a la jornada máxima legal. Las que se remuneran salarialmente, que deberían seguir siendo plenamente voluntarias y tener una razonable limitación anual en su número, y sobre las que se proyecta el registro específico que prevé el artículo 35.5 ET. Las que se reclaman para prevenir y reparar, que básicamente continuarían con su mismo régimen jurídico.

Las horas extraordinarias que se compensan por descanso debería desaparecer del artículo 35.2-3 ET y ubicarse en el artículo 34.2 ET, seguramente al final de su tercer párrafo. Apréciase que este último precepto es consciente de que en la distribución irregular de la jornada a lo largo de la semana pueden existir descompensaciones en cuanto a su volumen que merezcan una compensación. Comienza así el precepto: “*La compensación de las diferencias por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo...*” será exigible según se idee en el convenio o pacto, pero a falta de ellos “*...deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan*”.

Este inciso asume, aunque de manera un tanto alambicada, que puede existir una jornada irregular cuyo volumen numérico de horas exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria: “*La compensación de las diferencias por exceso...*” dice concretamente.

¿Qué sentido tiene exigir la compensación por las horas en exceso trabajadas en una distribución irregular si no es, precisamente, porque puede ser una práctica habitual?. En este caso, ¿en qué se diferencia esa hora trabajada por “*exceso.../...entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo*”, de la hora extraordinaria compensada por descanso?

De donde surge una conclusión, que es a la vez una pregunta: ¿por qué no suprimimos las horas extraordinarias que se compensan por descanso alternativo y las incrustamos definitivamente y con decisión legislativa en el mecanismo que idea el ET para la distribución irregular de la jornada, dejando el régimen jurídico de las horas extraordinarias únicamente para aquellas que se abonen salarialmente? El obstáculo principal para una equiparación completa de su régimen jurídico quizá radique en la voluntariedad de unas u otras. La distribución irregular es, en principio, obligatoria, frente a las horas extraordinarias que son, por definición, voluntarias.

Lo que no se comprende bien, por último, en el contexto de fuerte crisis económica que estamos viviendo en este país, con unas tasas de desempleo descomunales, es por qué el Gobierno no ha hecho uso de la posibilidad que prevé el artículo 35.2-3 ET para la limitación de las horas extraordinarias. Recuérdese que el precepto dispone que “*El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo*” (artículo 35.2-3 ET).

¿Es aventurado pensar que no se ha hecho uso de esta limitación -nunca que se sepa, salvo error u omisión del redactor de este pequeño estudio- porque el propio precepto que permite la intervención gubernamental es confuso con respecto a lo que pretende prohibir?. En otras palabras, ¿se hubiera utilizado (con naturalidad) si la limitación se proyectase únicamente sobre las horas extraordinarias que se remuneran salarialmente?. Es probable...

En definitiva, y en conclusión, el debate sobre el registro de jornada, su implementación y su utilización, puede servir para cuestionar el régimen jurídico de algunos aspectos de la jornada laboral que generan confusión innecesaria.