nº 7 (2º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y a testificar. Comentario a la Sentencia del Pleno del TS(Social) 85/2023, de 18 de enero

The record of working days and overtime. The weak contractor and the fear of testifying Comment on the Judgment of the Plenary of the TS(Social) 85/2023, of 18 January

José Ignacio García Ninet *Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Barcelona*[1]
https://orcid.org/0000-0002-0600-3785

Cita Sugerida: GARCÍA NINET, J.I. «El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y a testificar». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 7 (2023): 141-165.

Resumen

Se comenta la STS (Sala de lo Social) de 18 de enero de 2023 que trata de la problemática planteada por el contenido de un Acuerdo colectivo parcial sobre los registros de jornada y horas extraordinarias en la medida en que es cada trabajador/a el que debe completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pudiera considerarse tiempo de trabajo efectivo. Se sostiene por la parte demandante que esa autodeclaración sobre la duración de la jornada de trabajo no respeta las exigencias de objetividad y fiabilidad que impone la STJUE de 14 de mayo de 2019, cuya infracción se denuncia, en la medida en que condiciona el ánimo del trabajador/a a la hora de reflejar diariamente la jornada de trabajo verdaderamente realizada, lo que puede suponerle un cierto nivel de autocensura interna para no aparecer frente a la empresa como un trabajador/a díscolo que se niega sistemáticamente a prolongar su jornada más allá de lo que resulta legalmente exigible.

Palabras clave

Registro de jornada; horas extraordinarias; prueba de testigos; Inspección de Trabajo; represalias empresariales; tiempos de descanso

Abstract

The STS (Social Court Sentence) of January 18, 2023 is commented, which deals with the problem raised by the content of a partial collective agreement on the records of working hours and overtime to the extent that it is each worker who must complete the data required by the company to guarantee the registration of working hours, truthfully entering the data on the start and end of the working day and the duration of the effective daily working day, discounting for this purpose all rest times as well as any interruption that could not be considered effective working time. It is argued by the plaintiff that this self-declaration on the duration of the working day does not respect the requirements of objectivity and reliability imposed by the STJUE of May 14, 2019, whose infringement is denounced, to the extent that it conditions the mood of the worker when reflecting daily the working day actually performed, which can mean a certain level of internal self-censorship so as not to appear in front of the company as a wayward worker who systematically refuses to extend his working day beyond what is legally required.

Keywords

Registration of working hours; overtime; witness evidence; Labor Inspection; business reprisals; rest times

[1] Fecha de finalización del artículo: 20 de marzo de 2023.

Fecha Recepción: 02/05/2023 - Fecha Revisión: 10/05/2023- Fecha Aceptación: 10/05/2023
Págs. 141-165

Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Asunto: Registro de jornada y de horas extraordinarias. La importancia de un sistema registral que permita computar la jornada total diaria realizada por cada trabajador/a. Tiempos de trabajo y tiempos de descanso. [2]

Resolviendo Recurso de Casación contra la SAN de 9 de diciembre de 2020

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE LA STS QUE SE COMENTA

1.1. Asunto del que se trata

La representación procesal de FESIBAC-CGT presentó demanda de impugnación del Acuerdo parcial del CC del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito suplicaba se dictara sentencia por la que se declarase: "la nulidad de los apartados II, III, IV y V del Acuerdo parcial del CC del sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro[3].El 9 de diciembre de 2020 se dictó la SAN (Social) desestimando la demanda deducida por CGT y absolviendo a la demandada de los pedimentos contenidos en la misma. En el Recurso de Casación que siguió de la parte demandante se consignaron

[2] Aparte de la bibliografía genérica que se cita en el propio texto *Vid*. esta otra más específica, comentando el devenir de la exigencia legal, doctrinal y jurisprudencial de los registros de jornada y de horas extraordinarias, aunque sea solo a título de ejemplo: Arias Domínguez, A.: "Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿Instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/15, de 4 de diciembre", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.44, 2016; De la Morena Corrales, P.: "El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada)", en *Trabajo y Derecho*, núm. 54, 2019, pp. 129-138; Gorelli Hernández, J.: *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2020; Igartua Miro, M.T.: "La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el DL 8/2019", en *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* núm. 147, 2019, pp. 115-149; Lousada Arochena, J.F.: "Registro y control de la jornada de trabajo", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.192, 2016, pp. 243-260; Marín Alonso, I.: "La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019; Moll Noguera, R.: "Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, núm. 207/2015, ponente D. Ricardo Bodas Martín, sobre la obligatoriedad del registro de jornada del art. 35.5 ET", en *Revista de Información Laboral*, núm. 3, 2016, pp. 111-126; Nogueira Guastavino, M.: "La STJUE de 14 de mayo de 2019, CC. OO/ Deutsche Bank (c-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales", en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 64, 2019, pp.929-961.; Poquet Catalá, R.: "Obligación de registro del art. 35.5 ET, ¿cierre del debate?", en *Derecho de la Relaciones Laborales*, núm. 9, 2017; Preciado Domenech, C. H.: "El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS: comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD 81/2016)", en *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017, pp. 147-162; Rodríguez Pastor, G. E.: "El registro diario de la jornada de trabajo a debate", en *Revista de Derecho Social*, núm.81, 2018; Sempere Navarro, A. V.: "El registro empresarial de la jornada efectiva", en *Revista Aranzadi Doctrinal Social*, núm. 17, 2001; Tolosa Tribiño, C.: "La reciente doctrina del tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo", en *Trabajo y derecho*, núm. 31-32, 2019; Trujillo Pons, F.: "La relevante sentencia de la Audiencia Nacional (núm 207/2015) por la que se exige el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva con objeto de comprobar el cumplimiento de los horarios pactados con los trabajadores", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.187, 2016, pp. 277-283, etc.

[3] Que se publicó y registró mediante Resolución de 22 de octubre de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad, disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-15580

solamente los siguientes motivos: Único.-Infracción del artículo 34.9 ET[4] y de la STJUE, de 14 de mayo de 2019 C-55/2018[5].

Se trataba, pues, de decidir si era ajustado a derecho o no el citada "Acuerdo sobre el registro de jornadas de trabajo alcanzado en fecha 12/9/2019 entre la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) y los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional". La SAN (Sala de lo Social) de 9/12/2020, desestimó la demanda de impugnación por ilegalidad del

[4] Con alcance general *Vid*.: VV.AA.: *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, García Ninet, J.I. (Dir.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2005, especialmente, pp. 287-664, con amplia bibliografía en las pp. 701-747; VV.AA.: *Derecho del trabajo*, García Ninet, J.I. (Dir.), Cizur Menor-Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp. 767 y ss.; Alfonso Mellado, C.L. y J García Ortega, J.: *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1994; Fita Ortega, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999; Ezquerra Escudero, L.: *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, Barcelona, Atelier), 2006; García Ninet, J .I.: *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Madrid, EDERSA, 1977; VV.AA.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo VII, arts. 34 a 38*, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, EDERSA, 1982, pp. 15-142; VV.AA.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores,* Madrid*,* EDERSA, 1994*,* pp. 7-103; VV.AA.: *El contrato de trabajo*, Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Cardenal Carro, M. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2010, pp. 1075-1164; VV.AA.: *Des?regulación de las relaciones laborales: la importancia del Derecho del Trabajo,* UGT, Cantabria, Artes Gráficas Campher-UGT, 2009, pp. 29-79; Roa Rico, L.F.: "El nuevo régimen jurídico de las horas extraordinarias", en VV.AA.: *Comentarios a las leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, EDERSA,1994, pp.105-142; Rodríguez Pastor, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

[5] *Vid*. STJUE (Gran Sala) «Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3 y 5 — Descanso diario y semanal — Artículo 6 — Duración máxima del tiempo de trabajo semanal — Directiva 89/391/CEE — Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo — Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». En el asunto C55/18, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 19 de enero de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 29 de enero de 2018, en el procedimiento entre: Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Deutsche Bank, S.A.E., con intervención de: Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FESUGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Confederación Intersindical Galega (CIG). Litigio entre la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Deutsche Bank, S.A.E., en relación con la inexistencia en esta última de un sistema de registro de la jornada laboral diaria realizada por sus trabajadores/as. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), de los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1).l 26 de julio de 2017, la demandante CCOO interpuso una demanda de conflicto colectivo contra Deutsche Bank ante la Audiencia Nacional, con objeto de que se dictase sentencia en la que se declarase la obligación de esta sociedad de establecer, con arreglo al artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y a la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, "un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza su plantilla, que permita comprobar el cumplimiento, por un lado, de los horarios de trabajo pactados y, por otro, de la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente". Según la demandante en el litigio principal, la obligación de establecer tal sistema de registro se deriva de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, de los artículos 3, 5, 6 y 22 de la Directiva 2003/88 y de los Convenios n.º 1 sobre las horas de trabajo (industria) y n.º 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en Washington el 28 de noviembre de 1919 y en Ginebra el 28 de junio de 1930, respectivamente. Sobre esta importantísima STJUE (a la que haré mención sucesivamente) *Vid*. Gorelli Hernández, J.: *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, *cit*., y Nogueira Guastavino, M.: "La STJUE de 14 de mayo de 2019, CC. OO/ Deutsche Bank (c-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales", en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 64, 2019, pp.929-961.

Convenio Colectivo interpuesta por el sindicato FESIBAC CGT, concluyendo que el Acuerdo era y es conforme a lo dispuesto en el art. 39.4 ET, y no contraviene la doctrina de la STJUE 14/5/2019, C-55/18, en el asunto Deutsche Bank.

1.2. El litigio versaba sobre alguno de los apartados II, III, IV y V del Acuerdo, en concreto sobre el Modelo de registro y las exigencias a los trabajadores/as de calificar sus tiempos de trabajo. ¿Qué se considera en cada caso tiempo efectivo de trabajo?

Se pactó lo siguiente:

1º) Que, con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrían a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podría descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora (Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación), con el fin de que la propia persona trabajadora pudiera registrar su jornada diaria de trabajo[6].

2º) Que, para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garantizaran la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que pudieran ser manipulados y a tal efecto se facilitaría a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.

3º)Que, si excepcionalmente, la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada, se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo.

4º) Que las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores/as de estos supuestos excepcionales de aplicación del Registro de jornada en formato papel.

1.3. Funcionamiento del registro. Tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Autocalificación diaria de los tiempos de cada uno dentro o fuera del lugar de trabajo. Posible incidencias.

Se pactó que todas las personas de la plantilla deberían incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios.

[6] A tal efecto se entendería por jornada diaria realizada por el trabajador/a el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo. El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el "viaje de trabajo", sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

1.4. Alcance de la obligación de registrar. Faltas y sanciones: ¿introducción no veraz de los datos?

Se decía que la persona trabajadora tendría obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pudiera considerarse tiempo de trabajo efectivo. Por lo tanto: si la persona trabajadora no cumplía con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa debería requerirle para que lo hiciera, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, consideraría que la jornada realmente realizada era la que habitualmente correspondía a la persona trabajadora, aunque esta incidencia quedaría registrada en la aplicación hasta su validación posterior.

1.5. Contenido de la demanda: ¿infracción del art. 39.4 ET?. ¿Temor al titilar de la empresa/ posibles represalias al hacer la declaración unilateral del tiempo de trabajo efectivo. Temor a declarar la realidad ¿El contratante débil y desprotegido aún en el siglo XXI?[7] ¿De qué sirven las leyes, los sindicatos y la propia Inspección de Trabajo? ¿Cómo se defiende a la parte más débil de la relación laboral?

La argumentación de los recurrentes es la de que no puede calificarse como un mecanismo válido de registro de jornada el que se basa en la declaración unilateral del propio trabajador/a, porque lo hace depender de que el afectado haga constar realmente la totalidad de las horas trabajadas.

"Se defiende que la manifestación unilateral del trabajador/a no puede considerarse como un sistema objetivo y fiable de registro de jornada, conforme a las exigencias de la STJUE, porque esa autodeclaración les condiciona al momento de reflejar con veracidad la totalidad de horas que pudieren haber trabajado en cada jornada, ocultando la posible realización de un exceso de jornada, ante la manifiesta debilidad en la que pueda encontrarse para poder exigir del titilar de empresa el ulterior abono de esas horas extraordinarias, o simplemente, lo problemático que puede resultar el hecho de tomar la decisión de negarse a prolongar su jornada ordinaria de trabajo más allá de los límites legales derivados del convenio colectivo.

Se sostiene que esa autodeclaración sobre la duración de la jornada de trabajo no respeta las exigencias de objetividad y fiabilidad que impone la STJUE cuya infracción se denuncia, en la medida en que condiciona el ánimo del trabajador/a a la hora de reflejar diariamente la jornada de trabajo verdaderamente realizada, lo que puede suponerle un cierto nivel de autocensura interna para no aparecer frente a la empresa como un trabajador/a díscolo que se niega sistemáticamente a prolongar su jornada más allá de lo que resulta legalmente exigible".

[7] *Vid*. El apartado de la STJUE de 14 de mayo de 2019, donde se dice: "A este respecto, ha de recordarse que el trabajador/a debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos."

1.6. Respeto al contenido del art. 34.9 ET modificado por el RDL 8/2019 de 8 de marzo. Control de legalidad de los acuerdos. Parámetros a considerar a la hora de verificar la legalidad del "Acuerdo" ahora cuestionado. La eficacia interpretativa de la Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018. En busca de la correcta aplicación de la Directiva 2003/88[8]

Se dispone ahora en el art. 34.9 del ET que "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del titular de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"[9].

El pacto en litigio no parece que contravenga la regulación legal. Se limita a hacer uso de la previsión normativa que admite la posibilidad de que el modelo de registro sea fruto de la negociación colectiva (como así ha sido). Pero eso no significa que deba considerarse necesariamente lícito cualquier tipo de sistema de registro de jornada, por el solo y único hecho de que sea el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as, pues deberá ajustarse a la legalidad aplicable en la materia objeto del acuerdo. Es obvio que deberá sujetarse a los parámetros jurídicos que resulten legalmente exigibles en ese ámbito. Parámetros que no pueden ser otros que los que se desprenden de la trascendental Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018, en la que descansa la clave para la resolución del asunto.

En conclusión: se trata de determinar si lo acordado es conforme a los requisitos que la STJUE de 2019 impone a cualquier sistema de registro de jornada de trabajo[10].

Esta STJUE nos recuerda en su apartado 63[11], que corresponde a los Estados miembros definir los criterios concretos de aplicación de sistemas de registro de jornada, especialmente la forma que

[8] *Vid*. Apartados 29 y ss. de la STJUE de 14 de mayo de 2019, donde, entre otras cosas se nos recuerda: 1º) que el derecho de todo trabajador/a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados y 2º) que si se quiere garantizar el respeto de dicho derecho fundamental, las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador/a.

[9] Téngase en cuenta, no obstante, lo que nos dice el apartado 57 de la STJUE de 14 de mayo de 2019: "Tampoco puede considerarse que las dificultades derivadas de la inexistencia de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador puedan superarse mediante las facultades de investigación y de sanción que la legislación nacional confiere a los órganos de control, como la Inspección de Trabajo, ya que, sin tal sistema, las propias autoridades se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones".

[10] Sentencia que es de fecha posterior a la entrada en vigor de aquel RDL 8/2019, por lo que no era entonces conocida por el legislador, que, pese a ello, alude expresamente en su exposición de motivos a las conclusiones ya emitidas en aquel momento por el Abogado General en ese mismo asunto, para poner de manifiesto, como no puede ser de otra manera, que la regulación de esta materia ha de someterse a la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Ese desfase temporal explica que la norma legal no incluya ninguna específica alusión a los concretos requisitos que aquella sentencia exige.

[11] Según la jurisprudencia expuesta en el apartado 41 de la presente sentencia, corresponde a los Estados miembros, en el ejercicio del margen de apreciación de que disponen a este respecto, definir, como indicó el Abogado General en los puntos 85 a 88 de sus conclusiones, los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma

debe revestir, teniendo en cuenta las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas.[12].

En su apartado 69[13] la propia STJUE reitera que "al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, a atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero.

Esta exigencia de interpretación del derecho interno conforme al contenido y objetivo de la Directiva, en la forma que resulte más adecuada para alcanzar su finalidad y el resultado perseguido por la misma, atribuye al órgano judicial la obligación de analizar la legalidad de los acuerdos sobre control horario en función de los criterios jurídicos que resulten más acordes para la efectividad de la Directiva[14].

1.7. La STJUE, en sus apartados 60, 62 y 65[15], no se limita a declarar la obligatoriedad de un mecanismo de registro de la jornada diaria, sino que, además, impone las condiciones y requisitos mínimos que debe reunir para su validez. La protección implícita de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La correcta aplicación de la Directiva 2003/88, exige que el sistema de registro de jornada cumpla con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible. En resumen: cualquier sistema de registro

que este debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño, sin perjuicio del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite a los Estados miembros, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as, establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores/as.

[12] Pero tras ella tampoco se modificó posteriormente la redacción del art. 34.9 ET, ni se han dictado normas complementarias con esa finalidad, más allá de las guías emitidas por la autoridad laboral a modo de instrucciones de ayuda al respecto.

[13] El cual señala: "de ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, a atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero".

[14] *Vid*. el apartado 70 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, que señala: "La exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva. De ahí que esta importante STJUE concluya diciendo: "los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as en el trabajo, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los titulares de empresa la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador/a.

[15] El apartado 60 señala que "para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, los Estados miembros deben imponer a los titulares de empresa la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador". Seguidamente el apartado 62 estima que: "A este respecto, la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por

de jornada -ya sea pactado o adoptado por la empresa-, deberá cumplir necesariamente con todos y cada uno de esos tres requisitos, debiendo declararse en caso contrario su ilegalidad.

Los demandantes no sustentan la ilegalidad del sistema en el hecho de que pudiere resultar inaccesible, inseguro o potencialmente manipulable, ni le imputan ninguna otra deficiencia técnica relativa, por ejemplo, al tratamiento de los datos de carácter personal. Tan solo discuten que pueda calificarse como objetivo y fiable, por la circunstancia de que descansa exclusivamente en la declaración unilateral del propio trabajador/a. Esta es la única cuestión litigiosa a la que debe circunscribirse nuestro pronunciamiento.

La STJUE vincula directamente la necesidad de registrar la jornada de trabajo con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores/as, y, por ello, establece seguidamente que no cumple adecuadamente con esa finalidad cualquier posible sistema de registro de jornada, sino tan solo aquel que verdaderamente sea objetivo, fiable y accesible.

1.8. Tutela del trabajador/a como contratante débil de la relación laboral ante el temor (fundado o no) de posibles restricciones de sus derechos fundamentales, o sea de represalias presentes o futuras. Peligros que acechan a la prueba testifical.

En ese mismo sentido la STJUE nos recuerda que "el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el titular de la empresa pueda imponerle una restricción de sus derechos" , para subrayar la idea de que "esta posición de debilidad, podría disuadirse(le) al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al titular de la empresa, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el titular de la empresa que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador" (apartado.45)[16].

Puntualizando además que "debe hacerse hincapié en que, habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su titular de empresa por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos[17]" .

---

cada trabajador/a forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios, prevista en los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores/as que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as ejerzan su derecho, contemplado en el artículo 11, apartado 3, de esta Directiva, a solicitar del empresario que tome medidas adecuadas y a presentarle propuestas. Y, seguidamente el apartado 65 concluye señalando que: Ello es así porque, si bien la existencia de una necesidad de protección particular ha podido llevar al legislador de la Unión a establecer expresamente tal obligación en lo que respecta a determinadas categorías de trabajadores/as, la obligación similar consistente en implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria efectiva se impone de manera más general para el conjunto de los trabajadores/as con el fin de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y de tener en cuenta la importancia del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que se ha hecho referencia en el apartado 30 de la presente sentencia".

[16] Según señala el apartado 45 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 "procede señalar que, habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador".

[17] Del apartado 55 de la STJUE de 14 de mayo de 2019.

1.9. Preconstitución de la prueba del trabajo realizado: método objetivo y fiable. En pro del casi automatismo del sistema como protección del sujeto más débil.

El TJUE quiere destacar que los derechos de los trabajadores en esta materia solo pueden garantizarse mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte verdaderamente objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo efectivamente realizada mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente imparcial e indiscutible, para evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probatura. Por ello concluye, que es imprescindible que exista un sistema de registro de jornada diaria de trabajo objetivo, fiable y accesible, que ofrezca a los trabajadores "un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos" [18].

Se trata de valorar si el sistema de registro pactado en el caso de autos cumple con esas exigencias. Cuestión que merece una respuesta afirmativa, por no existir razones que permitan dudar de la objetividad y fiabilidad del mecanismo establecido para el registro diario de la jornada de trabajo.

1.10. ¿Qué es y qué no es objetivo en el sistema de registros implantado a juicio de los recurrentes? ¿Cabe aceptar la tesis del miedo del trabajador/a y de los testigos?. Acciones necesarias de los trabajadores/as en el sistema de registro del tiempo de trabajo: fichajes iniciales , sucesivos y finales en cada jornada de trabajo.

Lo que los recurrentes sostienen es que no puede calificarse como objetivo porque descansa exclusivamente en la declaración unilateral del propio trabajador/a interesado, y esa autodeclaración puede verse mediatizada por el temor de hacer constar la realización de una jornada diaria superior a la que legal o convencionalmente corresponda, teniendo en cuenta esa situación de debilidad que ocupa en la relación laboral, que bien pudiere embargar su ánimo al momento de declarar que su jornada de trabajo se extiende más allá de las horas ordinarias correspondientes, hasta hacerle desistir de reflejar en toda su extensión la duración de la jornada efectivamente realizada.

Tal alegato carece de virtualidad jurídica para negar en abstracto la objetividad y fiabilidad de un sistema de registro de jornada por el solo hecho de que atribuya al propio trabajador/a la obligación de hacer constar las horas de inicio y finalización de su jornada diaria, así como los periodos de descanso y otras interrupciones que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Bien al contrario, es difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador/a la realización de una determinada acción al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso o las comidas, al entrar o salir del centro de trabajo, en fin, para dejar constancia de cualquier posible interrupción de la actividad laboral que no deba calificarse como tiempo efectivo de trabajo según las normas legales o convencionales aplicables.

[18] *Vid*. el apartado 56 de la STJUE 2019 que estima que "un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos".

El innegable peligro de que los trabajadores/as puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas, se encuentra ciertamente presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario que exigen al trabajador/a consignar a lo largo del día los diferentes periodos de trabajo y descanso.

Contra lo que pretenden los recurrentes, ese potencial e hipotético riesgo, que deberá ser atajado mediante la utilización de los instrumentos que con esa finalidad contempla nuestro ordenamiento jurídico, no puede erigirse como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores/as.

1.11. Alcance de la autocalificación de cada momento de la jornada laboral. Criterios a respetar. Responsabilidad de discernir los periodos de tiempo que no se correspondan con los de trabajo efectivo. Tiempo efectivo y tiempo no efectivo de trabajo: necesario discernimiento

Otra cosa es que la compleja redacción del acuerdo puede generar otro tipo de dudas sobre la objetividad y fiabilidad del sistema, por cuanto no solo imputa al trabajador/a la obligación de registrar el inicio y finalización de su jornada de trabajo, sino que además le impone el deber de respetar una serie de criterios que le obligan a efectuar una valoración jurídica de su quehacer diario, para conceptualizar cada una de la tareas que realiza y decidir lo que haya de entenderse por tiempo de trabajo efectivo que deba incorporar al registro, al imponerle el deber de introducir "de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo".

Se le atribuye de esta manera la responsabilidad de discernir los periodos de tiempo que no se correspondan con los de trabajo efectivo. Pero eso no supone que deje de ser por este motivo objetivo y fiable, puesto que esa misma situación es la que habitualmente se presenta en cualquier modalidad de control horario que permita al trabajador/a una cierta flexibilidad en el desarrollo de su jornada de trabajo.

1.12. Sentido y alcance de las instrucciones o protocolos empresariales para calificar los distintos tiempos de la jornada diaria de trabajo. Guías, instrucciones o pautas al efecto. Derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral

A la empresa le incumbe la obligación de asegurar la existencia de instrucciones que permitan al trabajador/a conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada uno de las tareas o actividades que realice durante su jornada, para su correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso, al objeto de que pueda incorporarlo adecuadamente a la aplicación informática dentro de una u otra categoría. De no existir indicaciones o protocolos adecuados a tal efecto podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, si coloca al trabajador/a en la indescifrable tesitura de discernir la valoración jurídica que haya de atribuir a unos u otros periodos de tiempo o tipo de actividad. Pero esa consecuencia jurídica no se deriva en abstracto y de manera genérica del contenido del acuerdo que estamos analizando, hasta el punto de que deba declararse su ilegalidad y consecuente nulidad. Recordemos en este extremo que el pacto impone a las empresas del sector la obligación de facilitar a todos los trabajadores/as una guía de uso de la aplicación informática de control horario, que, como bien señala la sentencia recurrida, puede ser el

elemento determinante para valorar en cada caso si el trabajador/a dispone de los criterios precisos para que su autodeclaración resulte verdaderamente objetiva y fiable[19].

A través de esa guía o de cualquier otro mecanismo, a las empresas les corresponde la obligación de garantizar que los trabajadores/as conozcan perfectamente el modo y manera en el que deben registrar cada uno de los periodos temporales de su jornada de trabajo. Al igual que sucede en cualquier sistema de control horario, el trabajador/a debe disponer de las pautas necesarias para saber en cada momento como debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada.

1.13. Fallo de la STS comentada

No debe declararse la ilegalidad en abstracto de un acuerdo sectorial como el alcanzado en este caso entre la patronal y la representación legal de los trabajadores, sin perjuicio de que las circunstancias en las que se desenvuelva su concreta y específica aplicación por parte de cada una de las empresas del sector pudiere evidenciar que no se ajusta a las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que impone la STJUE 14/5/2019, asunto C-55/18.

Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia y se declara su firmeza.

2. CONSIDERACIONES CRÍTICAS ACERCA DE LA NECESIDAD DEL REGISTRO DE LAS HORAS TRABAJADAS, EXTRAORDINARIAS Y ORDINARIAS. CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS DIFICULTADES HISTÓRICAS DE LA PRUEBA DE LA REALIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL NECESARIO CONTROL DE LAS MISMAS. POSICIONAMIENTO PERSONAL[20]

2.1. Las dificultades probatorias. La necesidad de la implantación de los registros

Partiendo de mi absoluta aceptación del fallo de la STS comentada, no puedo por menos de reconocer que uno de los temas que mayores problemas plantea y ha planteado en el tiempo sobre esta materia es el referido a la prueba de la efectiva realización de las horas extraordinarias (en otras palabras: los medios legales para la preconstitución de la prueba a la hora de reclamar, si es que procediere, el pago de las horas extraordinarias realizadas, e incluso para facilitar la labor de control de la Inspección de Trabajo, como así se ha demostrado y pedido desde los tiempos de la fallida Ley Benot), pues los Tribunales exigen desde siempre una meticulosa demostración, repitiendo, una y otra vez, que los trabajadores que reclaman el pago de las horas extraordinarias, que alegan haber realizado y no cobrado, han de acreditar cumplidamente, con todos los medios de prueba a su alcance (no solo que han realizado la jornada laboral pactada) [21]*, el cuánto y el cuándo de cada una de dichas*

[19] Por más que la referencia del acuerdo a esa guía parece más bien aludir a la obligación de proporcionar al trabajador/a las instrucciones técnicas necesarias para el manejo de la aplicación, eso no ha de impedir que se configure por cada una de las empresas como una herramienta adecuada para despejar las dudas de los trabajadores/as que pudieren cuestionar la objetividad y fiabilidad del sistema.

[20] *Vid*. García Ninet, J.I.: "Las horas extraordinarias", en VV.AA.: *La reordenación del tiempo de trabajo,* Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Madrid, BOE, 2022, pp.259-297, especialmente pp.282-292.

[21] El apartado 53 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 acepta de entrada, como no puede ser de otra manera, la tesis de Deutsche Bank y del Gobierno español y nos dice que: "cuando no existe un sistema que permita computar la jornada laboral efectiva, el trabajador puede, con arreglo a las normas procesales españolas, emplear otros medios de prueba, como, entre otros, declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores, con el fin de proporcionar indicios de la vulneración de esos derechos e inducir

horas [22]*, o lo que es lo mismo, como dijera el ya derogado*[23]*art. 1214 del Código Civil*[24]*, incumbe al trabajador probar las horas extraordinarias que reclama (prueba diabólica mientras no han existido los ahora creados "Registros de jornada", como hace ya tiempo se demandó por parte de la doctrina científica*[25] *y ahora judicial, y en cierto modo, con mayor o menor precisión, se encontraban exigidos*

así la inversión de la carga de la prueba", pero en su apartado siguiente (num.54) replica que "tales medios de prueba no permiten determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador".

[22] *Vid*. SSTS de 21 de enero (RJ 1991, 67) y 23 de abril de 1991 (RJ 1991,67); 11 de junio de 1993 (RJ 1993, 4663); 17 de mayo de 1995 (RJ 1995, 3982) y 9 de abril de 1997 (RJ 1997, 3053), entre otras muchas.

[23] *Vid*. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE 8-1-2000)., en cuya disposición derogatoria única 2 leemos: "Quedan también derogados los siguientes preceptos, leyes y disposiciones: 1.º El apartado segundo del artículo 8 ; el párrafo segundo del apartado sexto del artículo 12 ; los artículos 127 a 130, incluido ; el párrafo segundo del artículo 134 y el artículo 135 ; los artículos 202 a 214, incluido; 294 a 296, incluido, y 298 ; y los artículos 1214, 1215, 1226 y 1231 a 1253, incluido, todos ellos del Código Civil. Hay que tener en cuenta ahora los arts. 217, 281 y ss. y 299 y ss. de esta LEC".

[24] *Vid*. R.D. de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid de 25 de julio de 1889).

[25] A esto me referí yo en mi Conclusión 31 de mi Tesis Doctoral. *Cfr*. García Ninet, J .I.: *La jornada de trabajo en España*, Valencia, Anales de la UV, 1973, p. 19, o sea hace 50 años, y cuyos antecedentes se encuentran en mi libro, García Ninet, J .I.: *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, *cit*., pp. 319-333, al tratar "la prueba de la realización de horas extraordinarias".

en algunos Convenios de la OIT sobre tiempo de trabajo ratificados por España[26]*, y posteriormente por la normativa comunitaria)*[27]*, y más específicamente en el trabajo marítimo*[28].

[26] El Convenio núm. 1 (1919) Sobre la limitación de las h*oras de trabajo en las empresas* industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (ratificado por España el 1 de mayo de 1931/Gaceta del 1 de mayo 1 de octubre)*; el Convenio* núm.. 30(1930) *sobre la reglamentación* de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas(ratificado por España el 8 de abril de 1932/Gaceta de los días 14 de abril y 15 de octubre), el Convenio núm.. 153 (1979) sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera) y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). vigente y ratificado por España (*Vid*. nota 27)

[27] *Vid*. García Ninet, J.I.: "La protección del tiempo de trabajo en la historia de la OIT", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm.147, 2020, pp. 217-247; Salido Banús, J.L. y Barceló Fernández, J.: "El tiempo de trabajo: los compromisos asumidos por España por la ratificación de diferentes convenios de la OIT y su cumplimiento por la ley y los convenios colectivos estatutarios", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario*, núm. 117, 2015, pp.213-237 y. Valticos, N.: *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1977, pp.314-325. *Vid*. Quinta Reunión del Grupo de Trabajo Tripartito del MEN (23-27 de septiembre de 2019) grupo de trabajo Cartier de la OIT, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_715426.pdf. *Vid*. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9) y Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2010/c 83/02). *Vid*. La Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Publicada en: «DOUE» núm. 109, de 24 de marzo de 2023, pp. 1-68. *Vid*. la STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 en sus apartados 7, 11 y 15, en donde se señala, entre otras cosas :1ª) "la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico"; 2ª)a tenor del artículo 22, apartado 1, de la misma Directiva: «Siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo y 3ª) que los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Como señala el apartado 30 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 "debe recordarse que el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados", remarcando el apartado 32 que si se quiere garantizar el respeto de dicho derecho fundamental, las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador Por otro lado, del apartado 43 de la STJUE se desprende" que los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva"

[28] *Vid*. Carratala Teruel, J.L.: "Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo", en *Tribuna Social*, núm.54, 1995, pp. 86-92; Carril Vázquez, X.M.: "Los convenios de la OIT sobre la protección de los pescadores", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,* núm. 112, 2014, pp. 245 y ss.; García Ninet, J.I. y Arrieta Idiakez, J.: "El tiempo de la prestación de trabajo en el sector pesquero", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 60 (Extraordinario), 2021, especialmente su epígrafe "2.7. Registro de las horas extraordinarias. La cuestión no ha impactado en el sector pesquero. ¿Es posible controlar efectivamente el número de horas extraordinarias que se realizan?". Con carácter más específico respecto al sector pesquero *Vid*. Arrieta Idiakez, F.J.: "Nuevamente sobre el registro de jornada. Disquisiciones sobre el registro a bordo de buques pesqueros", en *Blog El Foro de Labos*, 2019, disponible en: https://forodelabos.blogspot.com/2019/10/nuevamente-sobre-el-registro-de-jornada.html; García Ninet, J.I.: "Noticia sobre el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57; 2020, García Ninet, J.I.: "La ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del mar", en VV.AA.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A.V. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2009, pp. 357-378; García Ninet, J.I.: "Las jornadas especiales de trabajo", en VV.AA.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, De la Villa Gil, L .E. (Coord.), Madrid, ACARL, 1991, pp.325-360; García Ninet, J.I.: "Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar. (Exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006)", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Derecho Social internacional y comunitario*, núm. 82, 2009, pp.245-290; Martin Valverde, A.: "El Reglamento de jornadas especiales de trabajo de 1995", en *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995, pp.13-28,etc.

Como se recordará, la STSJ de Galicia de 5 de julio de 2017[29] vino a señalar que procede su abono al trabajador/a por haber sido suficientemente acreditadas mediante los partes de trabajo que se entregaban mensualmente al contable de la empresa, sin que pueda entenderse que las horas extraordinarias se hicieron voluntariamente por el trabajador/a (resulta absurdo pensar que el trabajador/a haga horas extraordinarias voluntarias y gratuitas a favor de su titular de empresa, incluso sin o contra la voluntad del titular de empresa), a modo de una mera liberalidad, y sin que hubiera recibido órdenes de la empresa en tal sentido, la cual, como fue fácil demostrar, sabía día a día de la ejecución de las horas de trabajo del trabajador/a, sin oponer nunca ningún tipo de oposición a su jornada real. Los partes de trabajo se entregaban mensualmente al contable de la empresa y, por tanto, la empresa tenía puntual conocimiento de cuál era el horario del trabajador/a y cuáles eran las actividades que desarrollaba su empleado, pues ante la entrega de tales partes de trabajo, nunca puso objeción alguna a los mismos, dando por sentado que el trabajador/a iniciaba y finalizaba su jornada de trabajo en las horas que se indicaban en los tan mencionados partes de trabajo que obraban en autos.

Si se prueba la habitualidad en el cumplimiento del horario ordinario y extraordinario es posible, de modo excepcional, rebajar el rigor judicial de la exigencia de la dura prueba hora por hora[30].En esta línea, la *STSJ de* Cataluña, de 6 noviembre de 2017 vino a recordar, una vez más, que, «frente a la norma general de necesidad de probar por parte de quien la invoque en su favor la realización de horas extraordinarias, cuando la jornada laboral llevada a cabo por el trabajador/a es uniforme y supera la establecida como ordinaria, basta con acreditar esta circunstancia para demostrar también la habitualidad en la realización del exceso como horas extraordinarias[31].

O sea, según reiterada doctrina jurisprudencial[32]"la prueba de las horas extraordinarias día por día y hora por hora corresponde al que alega su realización, salvo que éste acredite la realización habitual de una jornada de trabajo superior de modo constante y reiterado en el tiempo a la jornada pactada, pues en este caso no precisa aquel la prueba de hora a hora y día a día, sino que la prueba se contrae a justificar la existencia de esa superior jornada". Y al respecto ya se declaraba en la STS de 3 de mayo de 2.000 , recordando doctrina del Tribunal Supremo que: "(...) si bien es verdad que frente a la norma general de necesidad de probar por parte de quien la invoque en su favor la realización de horas extraordinarias, la doctrina del TS sustentada entre otras coincidentes sentencias que el escrito de formalización del Recurso refiere y las de 3 de febrero , 10 de abril , 10 de mayo y 22 de diciembre de 1992 y 24 de junio de 1995, cuando la jornada laboral llevada a cabo por el trabajador/a es uniforme y supera la establecida como ordinaria basta con acreditar esta circunstancia para demostrar también la habitualidad en la realización del exceso como horas extraordinarias. La aplicabilidad de tal doctrina supone y presupone la acreditada constatación o probada realidad de una jornada laboral habitual o continuadamente llevada a cabo por encima o con exceso de la establecida como propia u ordinaria, sin que en su cómputo[33] pueda incluirse el tiempo de permanencia sin más

[29] AS 2017, 350.

[30] *Vid*. A título de ejemplo la STSJ Castilla-La Mancha de 23 de febrero de 2017 (AS 2017, 189), la STSJ Islas Canarias/Las Palmas de 8 de julio de 2017 (AS 2017, 990) y la STSJ de las Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social Sección 1ª), núm.. 1063/2019, de 29 de octubre, la cual señala que: "La carga de la prueba sobre la realización de horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo pesa sobre el trabajador. Las horas extraordinarias han de referirse día a día, aunque, cuando la jornada es uniforme y excede de la ordinaria, se presume que el exceso responde a trabajo en horas extras, en cuyo caso basta con acreditar tal circunstancia."

[31] JUR 2018, 34346. *Vid*. STSJ de Madrid, núm.. 955/2019 de 11 octubre, estableciendo el abono procedente gracias a la acreditación por parte del trabajador/a, con indicios probatorios suficientes, de la realización de una jornada laboral superior a la establecida en el CC aplicable (socorrista).

[32] *Vid*. Entre otras SSTS de 23 de enero de 2.001, de 13 de febrero, 10 de abril, 10 de mayo y 22 de diciembre de 1992 y 24 de junio de 1995.

[33] Al objeto de solventar todos estos problemas interpretativos/aplicativos, el apartado 58 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 señala que: "sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador,

a expectativa de la empresa, denominado tiempo de disponibilidad, como afirma el mismo TS entre otras en las sentencias de 11 de julio de 1990 , 18 de febrero de 1991, 21 de diciembre de 1993 y 15 de julio de 1996, ya que durante el mismo no se lleva a cabo la prestación de trabajo efectivo (...)[34].

El trabajador/a que reclama de su titular de empresa el pago de horas extraordinarias puede encontrarse en alguna de estas situaciones: 1) Que el titular de empresa acepte la reclamación y se las pague, 2) que la acepte parcialmente, y/o 3) que la deniegue completamente.

Si se formula la oportuna reclamación ante el Juzgado de lo Social, para que el Tribunal pueda dictar sentencia favorable se precisará convencer al juez, a través de los medios de prueba de que se pueden valer las partes, de que lo reclamado se corresponde realmente con lo debido porque, efectivamente, las horas extraordinarias reclamadas se han realizado y no han sido pagadas total o parcialmente.

El TS, al menos desde 1927, ha venido reiterando que «el hecho de que se trate de un derecho aplicable con espíritu de protección y amparo al obrero (se tenía claro que era y sigue siendo el contratante más débil de la relación, como nos recuerda ahora la STJUE de 2019)[35], no puede hacer que el Tribunal sentenciador pueda sustituir los hechos probados por otros totalmente contrarios en base a la tutela del obrero y en agravio de los legítimos derechos del patrono, pues no es sustituible la justicia por la benevolencia, siendo al reclamante al que incumbe la carga de la prueba»[36]. Portado ello vienen desestimándose muchísimas reclamaciones por falta de prueba, por insuficiencia de ella o por no servir para determinar la convicción del Juez, toda vez que se exige que se pruebe hora a hora, día a día, y si fueron diurnas o nocturnas, normales o festivas, etc.

Aparte de la dureza de la prueba, hay que tener en cuenta, a mayor abundamiento, que los documentos aportados son de libre apreciación por el juzgador, aunque en ellos exista un reconocimiento de deuda del empleador; incluso la confesión en juicio se considera también, en algunos casos, como hecho insuficiente para merecer el calificativo de acto auténtico y que es de libre apreciación judicial la prueba de testigos[37] y en no pocos casos ¿Quién se atreve a testificar a favor del trabajador/a y en contra de los intereses de su propio titular de la empresa?.

---

nada garantiza… que se asegure plenamente a los trabajadores el respeto efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso que confiere la Directiva 2003/88, puesto que ese respeto queda en manos del empresario". Y en esta línea el apartado 59 de esta misma STJUE nos agrega que… "una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone al empresario computar la jornada laboral efectiva puede vaciar de contenido los derechos consagrados en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva, al no garantizar a los trabajadores que se respete efectivamente el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso y, por lo tanto, no es conforme con el objetivo que persigue dicha Directiva, según el cual esas disposiciones mínimas se consideran indispensables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores".

[34] *Vid*. asimismo STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1a) núm.. 6169/2019 de 18 diciembre.

[35] *Vid* apartado 44 "A este respecto, ha de recordarse que el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos.

[36] *Vid*. SSTS de 31 de enero y 26 de septiembre de 1990 (RJ. 1990, 253 y 7051, respectivamente) y 11 de junio de 1993 (RJ 1993, 4665).

[37] *Vid*. SSTS de 21 de enero y 23 de abril de 1991 (RJ 1991, 67 y 3383, respectivamente). El apartado 55 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 señala: "En concreto, debe hacerse hincapié en que, habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que "los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos".

Como hemos podido constatar a lo largo de muchísimos años de investigación sobre esta materia, no lo tiene fácil el trabajador/a, y tampoco los testigos, si es que se atreven a declarar frente a su empleador, sobre todo si se trata de mediana o pequeña empresa de ahí la trascendencia del nuevo modelo que viene a reforzar la STJUE de 14 de mayo de 2019 que venimos reseñando en sus principales apartados.

La STS (UD) de 9 de febrero de 2015, en procesos de reclamación de horas extras en empresas de seguridad, vino a señalar que corresponde al trabajador/a la prueba de su realización y recae sobre el titular de la empresa, que tiene la disponibilidad y facilidad probatoria, la carga de probar las circunstancias en las que se han realizado las mismas a efectos de determinar los complementos salariales que deben incluirse en su retribución. Cabe significar que en estos últimos años se ha llegado a decir que existe una regla adicional en cuanto a la carga de la prueba que es la que establece que "el tribunal debe tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes en litigio (artículo 217 párrafo 7º de la LEC)[38]. Esta regla tiene una proyección especial en el proceso laboral por la singular posición del titular de la empresa en el control de las fuentes de prueba, lo que determina de hecho alteraciones en el régimen de distribución de la carga de la prueba[39].

2.2. El Registro de jornada. La preconstitución de la prueba a efectos del cobro de las horas extraordinarias realizadas

El TRET previene con carácter general que, «a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el Recibo correspondiente» (art. 35.5).[40] Se trata solamente de un mero Registro de horas extraordinarias, que puede quedar embebido ahora en el más amplio Registro total regulado en el art. 34.9 TRET, siendo una suerte de antecedente parcial, pero en todo caso, será siempre fundamental saber a partir de cuando se computa el nacimiento de horas extraordinarias. ¿Mero registro de las horas extraordinarias sin antes tener pleno conocimiento del trabajo ordinario realizado?[41].

[38] *Vid*. Apartado 25 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, que dice: "la jurisprudencia del Tribunal Supremo no viola los derechos de los trabajadores, puesto que el artículo 217, apartado 6, de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE n.º 7, de 8 de enero de 2000, p. 575), aunque no permite presumir la realización de horas extraordinarias cuando no se haya registrado la jornada ordinaria de trabajo, juega en contra del empresario que no haya procedido a registrarla si el trabajador demuestra por otros medios que sí ha realizado las horas extraordinarias de que se trate".

[39] *Vid*. STSJ de las Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social Sección 1ª), núm.. 1063/2019, de 29 de octubre.

[40] *Vid*. Ezquerra Escudero, L.: *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución,* Barcelona, Atelier, 2006, pp. 451 y ss.; García Ninet, J.I.: "El tiempo de la prestación de trabajo" en VV.AA.: *Manual Básico de Derecho del Trabajo*, García Ninet, J.I., Ballester Pastor, I. y García Viña, J. (Dir.), Barcelona, Atelier), 2022, pp.312 y ss.

[41] *Vid*. Los ss. apartados de la STJUE de 14 de mayo de 2019: 1º) el núm. 49, que nos dice así: "determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal definida en el artículo 6 de la Directiva 2003/88 —que incluye, con arreglo a esta disposición, las horas extraordinarias— durante el período de referencia contemplado en los artículos 16, letra b), o 19 de esta Directiva y, por otro lado, si se han respetado los períodos mínimos de descanso diario y semanal, definidos respectivamente en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, durante cada período de veinticuatro horas en relación con el descanso diario o durante el período de referencia contemplado en el artículo 16, letra a), de la misma Directiva en relación con el descanso semanal"; 2º) el núm. , el cual señala que: "sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración", y 3º) el núm.. 52, que aclara que "la calificación de horas «extraordinarias» presupone que se conozca, y por lo tanto que se haya computado de antemano, la duración de la jornada laboral efectiva de cada trabajador afectado. La obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias realizadas no ofrece a los trabajadores un medio eficaz capaz de garantizar, por un lado, que no se sobrepasa la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en la Directiva 2003/88, que incluye las

En el resumen deberán figurar las horas extraordinarias efectivamente realizadas, pudiendo precisar si se trata de horas extraordinarias retribuidas económicamente o a compensar o ya compensadas por descansos, pues en última instancia se tratará de controlar el cumplimiento o no de las ochenta horas anuales que, como máximo, se permiten al año (o las que corresponda en virtud de la proporcionalidad de la jornada antes vista). Se impone así la participación empresarial para verificar el número de horas extraordinarias realizadas, exigida por los Tribunales, basándose en el mandato legal y en la constatación de que es el titular de la empresa «quien dispone generalmente de los datos y elementos de convicción conducentes a la concreta determinación de las jornadas efectuadas y de sus posibles excesos»[42].

Aunque no se lleve tal documentación las horas extraordinarias realizadas deberán pagarse, pero, ciertamente, la falta de medios de prueba jugará en contra de los legítimos intereses del trabajador/a. En tal sentido la STSJ de Cantabria de 16 de enero de 2008 señalaba que «no se puede obviar la obligación de registro que el art. 35.5 del ET/1995 impone al titular de la empresa al establecer (...)» a efectos del cómputo de las horas extraordinarias (...); (pues) se trata de un mecanismo de control individual de la jornada realizada, que la empresa demandada debió entregar al trabajador/a, en forma de resumen mensual, junto con la nómina de salarios. Tal modo de proceder –el no entregar la hoja resumen– «deja indefenso al trabajador». La mera deducción no basta, sino que es inexcusable fijar con toda precisión su número y circunstancias [43].

Por toda la problemática vista hasta aquí ya se había venido planteando la polémica acerca de si con carácter general existía o no la obligación empresarial de llevar un registro diario más concreto y detallado, día a día, de la jornada efectiva de trabajo de todos y de cada uno de sus trabajadores/as, bien prevista en el TRET, bien en la negociación colectiva, bien en acuerdos de empresa, lo que finalmente condujo a la importante reforma introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo[44], por el que se introduce el apartado 9º en el art. 34 TRET, para luchar no sólo contra la precariedad laboral, sino contra el abuso en la realización de horas extraordinarias, sin pagar y sin cotizar a la seguridad social, dándose así armas a la Inspección de Trabajo en defensa de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Pero veamos brevemente los antecedentes inmediatos de esta trascendental reforma[45]. Con anterioridad a la reforma introducida por el R. D. ley 8/2019, se había venido planteando con cierta profundidad si lo que se tenía que registrar eran no sólo las horas extraordinarias, sino más ampliamente (una suerte de ex ante), toda la jornada de cada trabajador/a. Esto surgió a raíz de la controvertida e interesante STS 1275/2017 de 23 de marzo[46]; seguida, entre otras, de las SSTS de 20

---

horas extraordinarias, y, por otro lado, que se respetan en todas las situaciones los períodos mínimos de descanso diario y semanal contemplados en esta Directiva. En cualquier caso, esta obligación no permite paliar la inexistencia de un sistema que, por lo que respecta a los trabajadores que no hayan aceptado realizar horas extraordinarias, pueda garantizar el respeto efectivo de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal".

[42] *Vid*. STS de 8 de febrero de 1989 (RJ 1989, 702) y STSJ del País Vasco de 27 de junio de 2000 (AS 2000, 1876).

[43] *Vid*. Asimismo la STSJ de Madrid de 6 de mayo de 1991 (AS, 2918)

[44] BOE de 12 de marzo.

[45] Como antecedentes *Vid*., principalmente, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (art. 35.5); el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (art. 41.dos), la ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el TRLET y. el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el nuevo TRLET y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

[46] RJ 2017, 1174).

de abril de 2017[47] y 10 de enero de 2018[48], que tiene tres votos particulares (o sea un total de cinco Magistrados discrepantes con votos de gran interés doctrinal).En la STS 1275/2017 se casó y anuló la SAN, de 4 de diciembre de 2015, que había impuesto a BANKIA establecer un sistema de Registro de la jornada diaria efectiva que realizaba su plantilla y que permitía de ese modo comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, y todo ello en virtud (según interpretación amplia de la citada SAN) del art. 35.5 ET.

Según la STS 1275/2017, de 23 de marzo, la necesidad de llevar un Registro para el control de todo el tiempo de trabajo de los trabajadores/as móviles, de la marina mercante y de ferroviarios, que establecen los artículos 10-bis-5 y 18-bis-2 del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, y su Adicional Séptima, nos muestran que, cuando el legislador quiere o ha querido exigir la imposición de un Registro de toda la jornada laboral y el control horario, lo ha dicho expresamente, pues, si hubiera querido que ese mandato fuese general no lo habría reiterado para supuestos especiales, sino que lo habría implantado con carácter general en el art. 34 del ET. Faltaba sensibilidad de los poderes públicos acerca de este gravísimo problema, que afectaba a todo tipo de trabajadores/as.

De todas maneras, la cuestión no dejó de ser polémica y, aunque la Inspección de Trabajo emitió una inicial Instrucción en la que renunciaba a pedir este tipo de registros de jornada, en el Congreso de los Diputados se pretendió se tramitara una ley que aclarase estos extremos en pro de la mayor seguridad de los trabajadores/as, pues así lo demandaba también la UE, como veremos posteriormente.

Según la citada STS 1275/2017, de 23 de marzo, la solución dada no dejaba indefenso del todo al trabajador/a a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le había de notificar el número de horas extras realizadas, ¿o su no realización?, lo que le permitiría reclamar (prueba diabólica de larga trayectoria histórica en España) frente a esa comunicación y, a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas, siempre tendría a su favor el artículo 217-6 de la LEC[49], norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador/a prueba que si las realizó (otra cuestión es o eran los medios de prueba de que pudiera valerse, entre ellos la prueba de testigos ¿quién se atrevería a testificar?».

Como sigue diciendo la comentada STS 1275/2017, de 23 de marzo, es cierto que de lege ferenda (y así sucedería vía Real Decreto Ley en 2019) convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador/a la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de lege data esa obligación no existía claramente en aquel entonces y los Tribunales no podían suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligaría, 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. Por todo lo cual se concluirá que... "los razonamientos expuestos impiden llevar a cabo (por ahora/ por aquel entonces) una interpretación extensiva del art. 35.5 del TRET (más bien teleológica), imponiendo obligaciones que limitan un derecho como el establecido en el artículo 28.3 del citado texto legal y el principio de libertad de empresa, que deriva del artículo 38 de la Constitución y ha reconocido nuestro Tribunal Constitucional como imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva (S. 170/2013) -aparte de que en

[47] RJ 2017, 1869).
[48] RJ 2018, 6127).
[49] Que, como antes vimos, viene a sustituir por derogación al art. 1214 de nuestro vetusto Código Civil.

aquel entonces-. La falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipificaba por la norma (TRLISOS) como infracción de forma evidente y terminante, lo que obligaba a una interpretación restrictiva y no extensiva de una norma sancionadora como la contenida en el art. 7.5 del TRLISOS, norma cuya naturaleza sancionadora impide una interpretación extensiva del art. 35.5 del TRET, pues es principio de derecho el de la interpretación restrictiva de las normas limitadoras de derechos y de las sancionadoras. Además, tampoco se tipificaba como falta la no llevanza del Registro que nos ocupa, y no informar a los trabajadores/as sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve, en los supuestos previstos en el art. 6, números 5 y 6 del R. D Legislativo citado".

La creación del Registro de jornada por el citado Real Decreto-ley ha venido a asegurar finalmente la conformidad de la normativa española con el ordenamiento de la UE.

Hay que señalar que el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de julio de2018, ya señaló como uno de sus objetivos la lucha contra «la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos, para actuar tanto sobre los aspectos puramente laborales como los relacionados con la incidencia que tales factores tienen en la prevención de riesgos laborales».

A través del artículo 10 de este Real Decreto Ley se modificó el TRET para regular el Registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, creando un "marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

Así, pues, el nuevo apartado 9º del art. 34 del TRET [50]dispone ahora que:

[50] Sobre esta nueva regulación de los Registros resultan de especial interés, entre otros, los siguientes texto pactados, ya que en ellos podemos ver distintos modelos de registros de jornada:1º) Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo derivado del VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE del 18 de octubre); 2º) Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo, derivado de lo establecido en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE del 7 de noviembre);
3º) Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre control horario y registro de la jornada del XII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE del 20 de diciembre) ;4º) Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro de jornada y control horario derivado del VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privado (BOE del 1 de febrero) y 5º) Resolución de 22 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca (BOE del 4 de febrero). *Vid*. Asimismo, entre otros, más recientemente los siguientes CC, 1) el CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 6-5-2021),art.30.4;2); 2) el XX CC General de la Industria Química (BOE 19-7-2021), art. 45.7;3); 3) el CC de Renault España, SA (BOE 15-9-2021), art.17; 4) el CC de Ceoli Centro Especial de Empleo, SL, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén (BOE 17-9-2021), art. 27; 5) el CC de Heineken España, SA (BOE 2-12-2021), art. 10; 6) el CC General de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 16-12-2021), art. 35; 7) el CC General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 27-12-2021), art.57; 8) el CC del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 12-1-2022), art. 16; 9) el XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2022), art. 20; 10) el CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE 14-1-2022), art. 26; 11) el CC Estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 15-1-2022), art. 33; 12) el CC de Nippon Gases España, SLU (BOE 18-1-2022), art. 40, etc..
Y ya más recientemente *vid*.: 1) el CC de 20 de octubre de 2022 de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 1-11-2022), art.61: 2) el Acuerdo Marco del Grupo Ferro-Atlántica en España, de 26 de octubre de 2022(BOE de 8-1-2022),

1º) La empresa garantizará el Registro diario de jornada (día adía), que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

2º) Mediante CC o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del titular de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada .

3º) La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En resumidas cuentas: esta reforma alcanza a todos los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación del TRET (art. 1.º) a jornada completa, pero siguiendo el orden de los preceptos del TRET hay que tener en cuenta las siguientes especialidades y excepciones:

1ª) En las relaciones laborales especiales del art. 2.º TRET habrá que estar a sus respectivos reglamentos de desarrollo, estando claro que no será de aplicación al personal de alta dirección.

2ª) Respecto a los trabajadores/as a tiempo parcial sabemos que estos ya cuentan con un Registro específico y con consecuencias muy claras si no se cumplen las obligaciones impuestas (art. 12.4.c TRET).

3ª) El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, previó-de conformidad con las Directivas de la Unión Europea-una serie de registros específicos y detallados para los trabajadores/as móviles (art. 10.bis.5), trabajadores/as de la marina mercante (art. 18.bis.2[51]) y trabajadores/as que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario (Disposición adicional séptima, n.º 9). En todo caso, habría que confrontar estas normas del RD 1561/1995, pues la nueva normativa legal es más exigente en algunos aspectos, por ej. de conservación de los registros, y es de aplicación general y a ella ha de acomodarse el Reglamento.

Aquí solamente me corresponde agregar que la norma impone el contenido a desarrollar en los sucesivos CC, acuerdos o decisiones empresariales y deberá ajustarse a los fines de esta norma, o será susceptible de impugnación. En todo caso, ello se hará sin perjuicio del régimen ya conocido de flexibilidad horaria, o mejor, respetando el hipotético régimen de flexibilidad, lo cual, posiblemente, suponga añadir más dificultad técnica a la organización del registro. Pero no hay que olvidar que el Registro es del horario concreto de inicio y terminación de la jornada de trabajo de cada trabajador/a en particular, no el genérico como podría ser el horario de la empresa.

---

art.18; 3) el CC de 27 de 9 de enero de 2023 (BOE del 20-1-2023), de Adecco TT, SA, ETT, art. 31;4) el interesante y muy peculiar CC de la ONCE de 9 de enero de 2023, (BOE 20-1-2023), art. 31;4) el CC de 16 de enero de 2023, de Fertiberia, SA (BOE del 26), art. 18; 5); el CC Nacional de 9 de enero de 2023 de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE 19-1-2023), art. 32;6) el II CC de 20 de enero de 2023 (BOE del 6-2-2023) de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 6-2-2023), Anexo IV; 7) el CC de 27 de febrero de 2023 estatal de estaciones de servicio(BOE 10-3-2023), art. 24; 8) el CC de 21 de marzo de 2023 de Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE 31-3-2023), art. 56; 9) el CC de 21 de marzo de 2023, del Grupo Cetelem (BOE 31-3-2023), art. 16 y 10) el V CC de 21 de marzo de 2023 del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU(BOE 31-3-2023), art. 29.

[51] El Real Decreto 1561/1995, en su Segundo Anexo, contiene incluso el Modelo de registro de las horas de trabajo o descanso de los trabajos a bordo de buques dedicados a la marina mercante.

El artículo 11 del mismo Real Decreto-ley 8/2019 modifica el TR de la LISOS, aprobado por el Real Decreto Legislativo5/2000, de 4 de agosto, para tipificar ahora como infracciones graves en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos también al Registro de jornada, ampliando el anterior texto legal del apartado 5 del art. 7 de la LISOS.

Aparte de todo lo dicho hasta ahora, hay que tener en cuenta que, de conformidad con la DA 3.ª del RD 1561/1995, los representantes de los trabajadores/as deben ser informados mensualmente por el titular de la empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación, para lo que deberán recibir copia de los resúmenes a que hace mención el art. 35.5 TRET. Tal información puede ampliarse a través de CC[52] La STSJ de Cantabria de 11 de febrero de 1999[53] ya señalaba que: «el derecho de información sobre horas extraordinarias de los representantes del Comité de Empresa, que por pacto colectivo se extiende al control de las citadas horas realizadas para reparar siniestros, no (es)son incompatible(s), ni con ello se impone una obligación ilegal o ilícita, ya que el derecho básico de información puede ser ampliado por CC, por voluntad de la empresa y de los propios representantes de los trabajadores que suscriben el acuerdo hasta la constancia de la información con su firma en los boletines de cotización, sin que este hecho suponga otra cuestión que la comprobación del citado control, ya que no legitima ni impide actuaciones de los propios trabajadores/as afectados o de la Administración en materia de cotización».

2.3. Un Supuesto muy especial: El Registro diario de jornada en los sectores móviles. El tacógrafo como medio de prueba de la realización de horas extraordinarias

La aplicación del Registro horario es para "la totalidad de los sectores de actividad y para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, pero siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET, siendo de especial importancia el control de las horas trabajadas tanto en el caso del transporte por carretera como en el urbano de pasajeros.

El art. 10.bis.5 del RD 1561/1995[54], sobre límites del tiempo de trabajo de trabajadores/as móviles previene que: "(...) El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores/as móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores/as móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas."

El citado RD 902/2007, de 6 de julio procedió a modificar "el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores/as que realizan actividades móviles de transporte por carretera..." al tiempo que se incorporaban al ordenamiento jurídico las normas que regulan los tiempos de conducción y de descanso y el uso del tacógrafo en el sector de los transportes por carretera, en aplicación de los reglamentos comunitarios".

Por Real Decreto 640/2007, de 18 de mayo[55] se establecen[56] excepciones a la obligatoriedad de las normas sobre tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo en el transporte por carretera".

---

[52] . Sobre ambas obligaciones *vid*. SAN de 12 de julio de 2005 y STS de 25 de abril de 2006.

[53] AS 1999, 430.

[54] Modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores/as que realizan actividades móviles de transporte por carretera (BOE 18 de julio de 2007).

[55] BOE del 26 de mayo de 2007.

[56] Conforme al Reglamento 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera; por el que

La Orden FOM/1190/2005, de 25 de abril[57] (que regula la implantación del tacógrafo digital) define el tacógrafo como "un aparato destinado a ser instalado en vehículos dedicados al transporte por carretera, con la finalidad de indicar, registrar y almacenar, automática o semiautomáticamente, datos referentes a la marcha de dichos vehículos y de determinados tiempos de trabajo de sus conductores..." (art. 1). Su art. 2 distingue entre la tarjeta de conductor ("tarjeta de tacógrafo asignada por la autoridad competente a conductores individuales, que identifica a éstos y permite almacenar datos sobre su actividad") y la tarjeta de la empresa[58].

Según la STS de 22 de julio de 2014[59] si bien con carácter general, corresponde a la parte demandante la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias, para la determinación de las circunstancias en que aquellas se prestaron, debe acudirse a la regla de facilidad de la carga probatoria que corresponde a la empresa, toda vez que viene obligada a llevar su registro y en este sentido la STSJ, de Andalucía de 21 de marzo de 2019, rechaza la realidad de las horas extras que se alegan realizadas al pretender la parte justificarlas "a través de la prueba de los discos tacógrafos que aporta, sin interpretación pericial alguna"; remitiéndose a lo resuelto sobre el particular por diversas Salas de lo Social (entre las que cita la de este Tribunal Superior de 30 de julio de 2015) para concluir que "los discos de tacógrafo, por sí solos, por su naturaleza técnica, únicamente constituyen un elemento o medio mecánico de fijación y reproducción para cuya lectura y determinación de su contenido son necesarios y precisos determinados conocimientos científicos o prácticos lo que, salvo su aportación acompañado de correspondiente dictamen pericial, resulta por su imposibilidad de valoración inaceptable como medio probatorio.

3. A MODO DE BREVE REFLEXIÓN FINAL

Una vez llevada a cabo el análisis, punto por punto, de la STS comentada, cabe decir que, expuesta la evolución nacional e internacional de la normativa sobre el control de la jornada y de las horas extraordinarias, nos hallamos ante un avance necesario, muchos años esperado, en aras a tratar del cumplimiento de la limitación del tiempo de trabajo. Efectivamente, no basta con establecer en las leyes nacionales, convenios de la OIT y normas de la UE la limitación de la jornada, sino que se hace imprescindible , cada día más, con las nuevas tecnologías y los nuevos modos de trabajar a distancia, establecer el sistema para que dichas horas se contabilicen y cumplan efectivamente, al margen del hipotético coste económico que ello pueda suponer, pues nos va en ello no solo la seguridad y salud de los trabajadores/as, sino también el avance social y el que deje de existir el descontrol en el uso y abuso de millones de horas extraordinarias realizadas, que ni están contabilizadas, ni son pagadas, ni se han satisfecho por ellas las correspondientes cuota a la Seguridad Social, aparte de que tales excesos están impidiendo la creación de nuevos puestos de trabajo y alimentando aún más, si cabe, la economía sumergida en nuestro país. Tanto los tiempos de trabajo como los de no trabajo han de ser contabilizados. A cada cual lo suyo.

La STS comentada entra en una cuestión histórica más trascendental de lo que a simple vista parece. Por ejemplo el tema del papel de cada trabajador/a a la hora de declarar y probar la jornada realizada y las posible horas extraordinarias realizadas, pues a lo largo de estos dos últimos siglos el trabajador/a se las ha visto y deseado a la hora de poder probar ante los tribunales la jornada realizada

se modifican los Reglamentos Comunitarios 3821/85 y 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento 3820/85 del Consejo.

[57] BOE del 3 de mayo de 2005.

[58] Tarjeta de tacógrafo asignada por la autoridad competente al titular o arrendatario de vehículos provistos de tacógrafo digital, que. identifica a la empresa y permite visualizar, transferir e imprimir la información almacenada en el aparato o aparatos de control instalados en los vehículos de la empresa" en los términos que explicita su artículo 24.

[59] RCUD 2129/2014.

y las horas extraordinarias llevadas a cabo. Ahora, con el sistema de Registro, se pretende objetivar los tiempos de trabajo y de descansos y que ello sirva casi automáticamente para poder probar ante los tribunales, si hiciera falta, las horas realizadas y no pagadas total o parcialmente.

¿Quién ha de temer al titular de la empresa? Los miedos a las represalias pueden ser legítimos en según qué tipo de empresas, pero hay que preguntarse entonces para que sirven las leyes, los jueces, la Inspección de Trabajo y los representantes legales de los trabajadores/as. Hay que superar ya en pleno siglo XXI la prueba diabólica de las horas extraordinarias, que debe ser ya parte de la historia triste del Derecho del trabajo, y para ello han de jugar un papel principal las enseñanzas derivadas de los apartados de la STJUE de 14 de mayo de 2019, que desgrano punto a punto en este comentario judicial, y que muestran la obligación de los estados miembros de la UE y de sus tribunales, de cumplir efectivamente con una normativa que trata de proteger al contratante más débil de la relación para así equilibrar la balanza entrambas partes. En todo caso, los tribunales no están exentos, en modo alguno, de interpretar nuestros preceptos nacionales de conformidad con las claras pautas de la trascendental STJUE de 14 de mayo de 2019.

Siendo el "Uno de mayo de 2023" en recuerdo y homenaje al Convenio núm. 1 de la OIT, sobre la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

4. BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C.L. y J García Ortega, J.: *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1994.

Arias Domínguez, A.: "Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿Instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/15, de 4 de diciembre", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.44, 2016.

Arrieta Idiakez, F.J.: "Nuevamente sobre el registro de jornada. Disquisiciones sobre el registro a bordo de buques pesqueros", en *Blog El Foro de Labos*, 2019.

Barceló Fernández, J.: "El tiempo de trabajo: los compromisos asumidos por España por la ratificación de diferentes convenios de la OIT y su cumplimiento por la ley y los convenios colectivos estatutarios", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario*, núm. 117, 2015.

Carratala Teruel, J.L.: "Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo", en *Tribuna Social*, núm.54, 1995.

Carril Vázquez, X.M.: "Los convenios de la OIT sobre la protección de los pescadores", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,* núm. 112, 2014.

De la Morena Corrales, P.: "El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada)", en *Trabajo y Derecho*, núm. 54, 2019.

Ezquerra Escudero, L.: *Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución*, Barcelona, Atelier), 2006.

Fita Ortega, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

García Ninet, J .I.: *La jornada de trabajo en España*, Valencia, Anales de la UV, 1973.

García Ninet, J .I.: *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Madrid, EDERSA, 1977.

García Ninet, J.I. y Arrieta Idiakez, J.: "El tiempo de la prestación de trabajo en el sector pesquero", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 60 (Extraordinario), 2021.

García Ninet, J.I.: "El tiempo de la prestación de trabajo" en VV.AA.: *Manual Básico de Derecho del Trabajo*, García Ninet, J.I., Ballester Pastor, I. y García Viña, J. (Dir.), Barcelona, Atelier), 2022.

García Ninet, J.I.: "Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar. (Exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006)", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Derecho Social internacional y comunitario*, núm. 82, 2009.

García Ninet, J.I.: "La ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del mar", en VV.AA.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A.V. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2009.

García Ninet, J.I.: "La protección del tiempo de trabajo en la historia de la OIT", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm.147, 2020.

García Ninet, J.I.: "Las horas extraordinarias", en VV.AA.: *La reordenación del tiempo de trabajo,* Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Madrid, BOE, 2022.

García Ninet, J.I.: "Las jornadas especiales de trabajo", en VV.AA.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, De la Villa Gil, L .E. (Coord.), Madrid, ACARL, 1991.

García Ninet, J.I.: "Noticia sobre el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57; 2020.

Gorelli Hernández, J.: *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

Igartua Miro, M.T.: "La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el DL 8/2019", en *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* núm. 147, 2019.

Lousada Arochena, J.F.: "Registro y control de la jornada de trabajo", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.192, 2016.

Marín Alonso, I.: "La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.

Martin Valverde, A.: "El Reglamento de jornadas especiales de trabajo de 1995", en *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995.

Moll Noguera, R.: "Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, núm. 207/2015, ponente D. Ricardo Bodas Martín, sobre la obligatoriedad del registro de jornada del art. 35.5 ET", en *Revista de Información Laboral*, núm. 3, 2016.

Nogueira Guastavino, M.: "La STJUE de 14 de mayo de 2019, CC. OO/ Deutsche Bank (c-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales", en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 64, 2019.

Poquet Catalá, R.: "Obligación de registro del art. 35.5 ET, ¿cierre del debate?", en *Derecho de la Relaciones Laborales*, núm. 9, 2017.

Preciado Domenech, C. H.: "El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS: comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD 81/2016)", en *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017.

Roa Rico, L.F.: "El nuevo régimen jurídico de las horas extraordinarias", en VV.AA.: *Comentarios a las leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, EDERSA,1994.

Rodríguez Pastor, G. E.: "El registro diario de la jornada de trabajo a debate", en *Revista de Derecho Social*, núm.81, 2018.

Rodríguez Pastor, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

Sempere Navarro, A. V.: "El registro empresarial de la jornada efectiva", en *Revista Aranzadi Doctrinal Social*, núm. 17, 2001.

Tolosa Tribiño, C.: "La reciente doctrina del tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo", en *Trabajo y derecho*, núm. 31-32, 2019.

Trujillo Pons, F.: "La relevante sentencia de la Audiencia Nacional (núm 207/2015) por la que se exige el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva con objeto de comprobar el cumplimiento de los horarios pactados con los trabajadores", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.187, 2016.

Valticos, N.: *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1977.

VV.AA.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo VII, arts. 34 a 38*, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, EDERSA, 1982.

VV.AA.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores,* Madrid, EDERSA, 1994.

VV.AA.: *Derecho del trabajo*, García Ninet, J.I. (Dir.), Cizur Menor-Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

VV.AA.: *Des?regulación de las relaciones laborales: la importancia del Derecho del Trabajo,* UGT, Cantabria, Artes Gráficas Campher-UGT, 2009.

VV.AA.: *El contrato de trabajo*, Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Cardenal Carro, M. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2010.

VV.AA.: *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, García Ninet, J.I. (Dir.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2005.