

EL REGISTRO DE JORNADA DIARIO AVALADO POR LA JUSTICIA EUROPEA

Cuestionado repetidamente el control de registro horario que introducía el Decreto del Gobierno del 8 de marzo y que, desde hace escasamente quince días ya ha comenzado a ser exigible, el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 14 de mayo de 2019**, resuelve en la misma dirección que ya había apuntado el Estado español, despejando todo halo de duda en torno a esta regulación, la cual, ahora sí, ha llegado para quedarse.

El Tribunal comunitario resolviendo en cuestión prejudicial, planteada por la Audiencia Nacional, en torno a la conformidad de nuestro ordenamiento con las Directivas 2003/88/CE de ordenación del tiempo de trabajo y 89/391/CEE de Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo, considera deficiente la, ya superada, regulación que tenía España de un único sistema de registro de las horas extraordinarias.

En esta ocasión, la máxima instancia judicial comunitaria se pronuncia de forma clara sobre **la obligatoriedad, para todos los Estados miembros, de imponer a los empresarios la “implantación de sistemas objetivos, fiables y accesibles” que permitan computar la jornada diaria, como medio capaz de garantizar el respeto a los límites de tiempo de trabajo y los periodos de descanso.**

Con el inequívoco respaldo europeo, se afianza la casi recién estrenada obligación formal recogida en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) que exige registrar con exactitud la hora de inicio y finalización de la jornada. Ahora bien, puesto que no hay una delimitación precisa del concepto de *tiempo de trabajo efectivo*, que es el término tenido en cuenta por el legislador a efectos de los límites máximos, **conviene por parte de las compañías la elaboración de protocolos internos que definan y diferencien el tiempo de presencia de las horas efectivas al efecto de contar con un marco de seguridad jurídica para ambas partes de la relación laboral.** De la misma manera, se recomienda dejar constancia de cada pausa por descanso legal o convencional a fin de evitar que tales registros arrojen resultados de exceso de horas.

En cualquier caso, recordemos que no todo exceso diario ha de tener la calificación de hora extraordinaria, y ello dada la variabilidad de jornada, cada vez más recurrente en las empresas, a través de fórmulas de flexibilidad, las cuales se suelen configurar sobre jornadas semanales o mensuales de libre distribución por parte del trabajador, de manera que el cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo deberá tener en cuenta todo ese periodo y no limitarse a la secuencia diaria.

Como corolario de todo ello, se recomienda la lectura y consulta de la **Guía sobre el Registro de Jornada que el Ministerio de Trabajo** publicó con la entrada en vigor de la obligación que pretende facilitar la aplicación práctica del art. 34.9 ET. En dicha Guía, entre otras consideraciones, se diferencia de manera expresa esta obligación respecto de la del registro de horas extras, que es compatible e independiente (ex. art. 35.5 ET). Y aunque no se resuelven las dudas lógicas de cómo proceder en todos los casos **nos parece fundamental la mención que se hace en la misma al mecanismo de la “autorregulación”**; esto es, resulta sustancial y muy recomendable acudir a la normativa interna y negociar acuerdos colectivos cuando las peculiaridades de la situación o la naturaleza del servicio así lo aconseje.