

# Consideraciones sobre el tiempo de «trabajo» y de «no trabajo» a la luz de dos variables: el derecho a la desconexión y el derecho al registro de jornada

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

Subdirectora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

1. Recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en la [Sentencia de 9 de octubre de 2025 \(asunto C-110/24\)](#), ha vuelto a pronunciarse sobre el rígido modelo de regulación de la jornada acogido por la [Directiva 2003/88, de 4 de noviembre](#), que contrapone los tiempos de trabajo a los de descanso sin categorías intermedias, incluyendo, así, en la noción «tiempo de trabajo» los períodos en que se «permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones» (art. 2.1), de manera que el «tiempo de descanso» se define por oposición como «todo periodo que no sea tiempo de trabajo» (art. 2.2). Este pronunciamiento vuelve a insistir en una idea capital: lo importante para incluir una situación de hecho en la jornada de trabajo no es tanto que exista prestación efectiva de trabajo como que concurra una situación de disponibilidad para trabajar sin capacidad de administración libre de esos períodos para asuntos personales y ello con independencia de la localización de la persona trabajadora que puede encontrarse fuera de los límites del puesto o lugar de trabajo.

Haciéndose eco de esta tesis, pocos días antes, el Tribunal Supremo (TS) español, en [Sentencia de 23 de septiembre de 2025 \(rec. 105/2023\)](#), ha considerado que el tiempo de comida de las personas trabajadoras debe ser computado como tiempo de descanso en los supuestos en los que se permite la desconexión del radioteléfono sin tener que estar pendientes del servicio.

Sin necesidad de remontarnos a infinitos precedentes jurisprudenciales europeos y nacionales que insisten, si bien con algún zigzag, sobre esta doctrina, lo cierto es que estos dos pronunciamientos, elegidos por un mero criterio cronológico de proximidad, sirven como botón de muestra de los difusos contornos obrantes en la dicotomía entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, máxime cuando este último parámetro constituye un aspecto nuclear del contrato de trabajo, pues en función del elemento temporal, se fijan las unidades de la prestación de la persona trabajadora y los límites de esta, circunstancias que repercuten directamente en su productividad.



**2.** Ascendiendo de lo particular a lo general, no cabe ocultar que el tiempo de trabajo ha sido una de las bases del conflicto laboral desde los orígenes del industrialismo, constituyendo un ámbito donde se ha venido produciendo una tensión permanente de intereses divergentes entre las personas asalariadas y empresarias. Los primeros movimientos obreros se centraron en liberarse de jornadas extraordinariamente largas, con la pretensión de acortar la duración de la dedicación diaria y de aplicar sus efectos reflejos sobre la extensión de pausas y descansos, adoptando como premisa un fundamento de carácter fisiológico impuesto por las propias connotaciones corporales de la persona trabajadora como sujeto expuesto a la extenuación. Esta regulación de máximos atesoraba un «carácter sanitario» en aras de evitar un detimento grave de la salud y de la sobreexplotación sufrida en las industrias y fábricas.

Desde las primeras manifestaciones pietistas de R. Owen allá por el primer tercio del siglo XIX, se sucede toda una larga historia de luchas, fundada en la reivindicación de mejores condiciones de trabajo, entre las que destacaba precisamente la de la duración de la jornada. Así lo simboliza muy gráficamente el origen remoto del que hoy es el «Día Internacional de los Trabajadores», pues lo que se conmemora es la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, con la que se reclamaba la llamada «jornada de los tres ochos» (ocho horas de trabajo, ocho de desarrollo personal y familiar y ocho de descanso) y los trágicos episodios posteriores. Realmente, la batalla subsiguiente por las 40 horas semanales puede decirse que poco a poco, y con algunos retrocesos, se fue convirtiendo en una contienda casi ganada, sobre todo por la presión contractual ejercida por los sindicatos y por la subsiguiente intervención del legislador, impulsada principalmente desde el ámbito internacional.

Además de la importante labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo desde su [Convenio núm. 1](#), procede tener en cuenta el artículo 24 de la [Declaración universal de derechos humanos](#), que reconoce expresamente el derecho de toda persona «al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas», términos muy parecidos a los utilizados en el artículo 7 d) del [Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales](#). Por su parte, el artículo 31 de la [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#), junto al derecho a trabajar en condiciones que respeten la salud, seguridad y dignidad, incluye el fundamental a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un lapso por vacaciones anuales retribuidas. Ello sin olvidar que, con el fin último de establecer unos estándares comunes a todos los Estados miembros y fijar unos contenidos normativos uniformes, se promulgó la [Directiva 93/104](#), sustituida por la [Directiva 2003/88, de 4 de noviembre](#), cuya concreción específica implica un máximo de 48 horas semanales, el descanso de un mínimo de 11 por día y el límite de 8 horas para los turnos de noche.

Pero el tiempo de trabajo no solo ha mostrado una línea evolutiva en cuanto a la reducción de su duración sin merma de la retribución. También la distribución interna del tiempo

fijado, esto es, la determinación precisa del momento en que la prestación de trabajo debe producirse, ha sido ocasión de enfrentamiento entre intereses contrapuestos y espacio de juego de diversas técnicas de regulación tendentes a arbitrar entre la pretensión empresarial a un uso elástico, libre de trabas, y el deseo de la persona trabajadora de no someter, de forma absoluta, la aplicación de su obligación laboral, a las exigencias empresariales.

Así pues, esta tirantez adquiere en la actualidad un triple rostro con proyecciones en tres debates: a) la minoración de la dedicación ante una acusada intensidad en los ritmos derivada de una imparable innovación tecnológica de los procesos productivos; b) la posibilidad de implementar modificaciones improvisadas de las franjas horarias inicialmente dispuestas a través del mecanismo de la distribución irregular, de las modificaciones sustanciales, descuelgues de condiciones, horas extraordinarias u horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, y c) la compatibilidad del trabajo y la vida familiar bajo el nuevo concepto de corresponsabilidad o la atención a otras circunstancias personales de la persona trabajadora.

Estas circunstancias confluyen en un marco común: las dificultades de competitividad y rentabilidad empresarial, sobre todo de las corporaciones de pequeñas dimensiones, en un mercado cada vez más desglobalizado, descentralizado, con dificultades para conseguir materias primas y personas trabajadoras para ciertos oficios, con riesgo de estanflación y altamente tecnificado a costa de hacer porosa (o, mejor, difuminar) la frontera entre los tiempos de trabajo y de descanso en un mundo abierto las 24 horas del día.

El tiempo sigue apareciendo, pues, como factor determinante de un conflicto de intereses, razón por la cual antes como hoy el derecho del trabajo debe intervenir para tratar de reconstruir un reparto equitativo con el debido respeto de los límites legal o convencionalmente establecidos.

**3.** La digitalización, la robotización y la inteligencia artificial (IA) están impulsando una cultura empresarial donde el factor tiempo de trabajo, bajo una aparente flexibilidad, lleva una invasión de los períodos de descanso, una agobiante velocidad de quehaceres, una reducción de los tiempos muertos, una mayor disponibilidad, un desbordamiento de las horas extraordinarias y un alargamiento de las jornadas. El algoritmo marca las exigencias cuantitativas, de manera que la persona trabajadora puede ser víctima de diversas enfermedades, entre las cuales cobra significativa importancia el síndrome de «fatiga profesional» o «*karoshi*», típico de las empleadas y empleados en Japón.

Dentro de un concepto amplio de «tecnoestrés», típico en actividades surcadas por la digitalización y la IA, encuentran cabida distintas realidades entre las que destaca, en primer lugar, la «tecnoadicción» (también denominada «*workalcholism*», «*workation*» o «trabajolismo»), caracterizada por compulsión a utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones en todo momento y a estar siempre al día con los avances, generando una auténtica dependencia y síndromes de abstinencia en las interrupciones momentáneas; en

segundo término, la «tecnoansiedad», donde la persona experimenta altos niveles de tensión y malestar, frente al uso de herramientas tecnológicas que lleva a pensamientos negativos sobre tales instrumentos y sobre su propia capacidad y competencias personales y profesionales y un manifiesto temor a la pérdida del empleo, así como una baja autoestima; en tercer lugar, la «tecnofobia», que se manifiesta en una resistencia a hablar e incluso pensar sobre tecnología, generando una alarma o ansiedad ante ella y pensamientos hostiles al respecto; en cuarto lugar, la «tecnofatiga» o agotamiento mental y cognitivo consecuencia del uso de las herramientas informáticas, cuya manifestación más extrema es el síndrome de «*data smog*», causado por la sobrecarga de datos manejados al utilizar internet; en quinto lugar, la «tecnoinvención», derivada de una supervisión constante, sea en orden a la localización y desarrollo de la prestación laboral, sea en la extensión de la disponibilidad de la persona trabajadora, compelida a estar siempre conectada a los dispositivos digitales empleados en la actividad laboral; en sexto lugar, la «tecnociberseguridad» o hiperresponsabilización de la persona trabajadora ante las posibles fugas de los datos manejados por la inexistencia, ineficacia o dificultad en la disposición de cortafuegos.

Todo ello sin dejar de mencionar otras siete manifestaciones como pueden ser: «locura multitarea» (*multitasking madness*), relativa a la imposibilidad de la mente humana a la hora de seguir el ritmo de los ordenadores capaces de ejecutar numerosas tareas a la vez; los «problemas informáticos» (*computer hassles*), causados por la lentitud y averías del sistema, la cantidad de mensajes electrónicos recibidos, incluidos *spam*, informaciones fraudulentas y anuncios (*pop-ups*), virus, actualización de aplicaciones y pérdida de ficheros; el agotamiento emocional (*burnout technological*), consecuencia de un cúmulo de demasiada presión y pocos motivos de satisfacción que provocan una frustración laboral prolongada con una pérdida progresiva de energía, desgaste y carga cognitiva que la persona trabajadora no puede asumir, especialmente cuando las relaciones con otras personas constituyen el eje central del trabajo; la «infoxicación», fruto de la imposibilidad de seguir y entender todas las referencias que circulan por la red; «el síndrome del *zoom*» o postración por estar sometido a constantes reuniones virtuales o eventos en línea; «el síndrome de la vibración fantasma» o tener siempre la sensación de estar recibiendo mensajes, y, por no seguir, el «*sleep-texting*», consistente en que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado, establece conversaciones con otras sin ser consciente.

Aun cuando nuestro ordenamiento jurídico venía contemplando previsiones normativas que avalarían más que sobradamente el derecho de las personas trabajadoras al descanso (art. 19 del Estatuto de los Trabajadores –ET– relativo a la seguridad y salud en el trabajo y su desarrollo en la Ley de prevención de riesgos laborales, art. 34 del ET referido a horarios, descanso diario y jornada o arts. 37 y 38 del ET relacionados con los asuetos semanales o anuales) e incluso el Tribunal Constitucional había situado a la dignidad humana como elemento determinante para distinguir tiempo libre de tiempo de descanso, lo cierto es que hasta la promulgación de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDyGDD), no existía un desarrollo normativo expreso sobre la desconexión digital laboral. Este derecho, incorporado al artículo

**20 bis del ET**, con remisión de su regulación a la citada ley, cuyo [artículo 88](#), que no tiene carácter orgánico sino de ley ordinaria, pretende garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, redundando en un mayor bienestar laboral.

No cabe silenciar que el tiempo de trabajo y su adecuado control, evitando horarios excesivos o que usurpen el descanso y la vida familiar y personal de la persona trabajadora, deben ser considerados como un factor sustancial a contemplar en las evaluaciones de riesgos, pero, olvidando este importante principio, el [artículo 88 de la LOPDyGDD](#) adolece de un planteamiento amplio y omnicomprensivo desde el punto de vista de la tutela preventiva. Así, aunque el [artículo 88 de la LOPDyGDD](#) acomete la introducción de los riesgos psicosociales en el marco normativo, cuando hace mención al riesgo de fatiga informática, imponiendo a la persona empleadora obligaciones de carácter preventivo para evitar precisamente que esta golpee la salud de su plantilla, lo cierto es que su regulación se limita a reconocer al personal un débil *ius resistentiae* frente a la orden empresarial de actividad, lo cual no deja de ser una quimera en las organizaciones de reducidas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español, así como para un buen número de personas trabajadoras: irregulares, precarios, falsos autónomos, etc. Igualmente, carece de toda proyección en las nuevas empresas digitales, donde los puestos de trabajo se encuentran marcados por el logro de exigentes objetivos, máxime cuando la conexión no tiene lugar únicamente entre personas trabajadoras y herramientas de trabajo o entre las partes de la relación laboral, sino también con clientela y proveedores.

El hecho de que solo se conceda a la persona trabajadora la posibilidad de no responder a correos o mensajes no es en absoluto suficiente, pues, ante la recepción de una misiva, distintas personas asalariadas pueden adoptar diferentes actitudes, optando algunas por contestar y otras por no hacerlo, lo que podría generar inseguridad y malestar a estas últimas, que se verían presionadas ante la posibilidad de perjudicar su imagen frente a la empresa, que privilegiaría a aquellas dispuestas a sacrificar su tiempo de descanso, sobre todo en los supuestos en los que la retribución se vincule a la productividad donde la persona trabajadora podrá verse compelida a atender tales requerimientos para obtener unos emolumentos óptimos o para no poner su rendimiento en entredicho.

No resulta extraño que la principal de las manifestaciones del derecho al descanso dentro de un sistema productivo hipertecnológico asistido por algoritmos al que hace referencia el [artículo 88 de la LOPDyGDD](#) reconozca que las modalidades de ejercicio de este derecho no solo evitarán la fatiga, sino que «potenciarán el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar». Ahora bien, es imprescindible dar un paso más para relacionar el derecho a la conciliación con el derecho al ocio, pues el tiempo de descanso no solo es tiempo para la recuperación física y psíquica de la persona trabajadora o tiempo para que pueda atender sus responsabilidades de carácter familiar, sino que también es tiempo para el esparcimiento, lo cual es necesario para su bienestar y, por ende, para su salud. El ocio debería configurarse realmente como una perspectiva moderna del derecho al descanso, pues permite alcanzar el libre desarrollo de la personalidad de las personas empleadas.

Al tiempo, es necesario adoptar otras medidas tuitivas capaces de integrar importantes lagunas del tenor legal. Con cierta cortedad de miras la **LOPDyGDD** dispone que «las modalidades de ejercicio» de esta facultad de desconexión atenderán a la «naturaleza y objeto de la relación laboral» y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. La primera parte de esta previsión alude a una cuestión obvia, evidenciando la importancia e imperatividad que otorga dicha ley a los convenios colectivos, referida a que el grado de aplicación del derecho a la desconexión dependerá del tipo de trabajo que se realice. Visiblemente, no es lo mismo su proyección en una empresa con un importante componente tecnológico, que en otra cuya forma de llevar a cabo la actividad sea un tanto más clásica. Tampoco será lo mismo en aquellos trabajos que se desarrollan íntegramente en un lugar concreto que aquellos otros donde la persona empleada dispone de una mayor movilidad. Igualmente, en el seno de la misma empresa, el personal que realiza un trabajo más rutinario o repetitivo dista a estos efectos respecto de quienes tienen un mayor grado de responsabilidad, y, con ello, más flexibilidad horaria y dependencia de las *apps* digitales. Por tales razones, la intensidad del derecho a la desconexión variará en función de la actividad económica desarrollada y del sector productivo en el que se enmarque una concreta empresa.

Ahora bien, en defecto de convenio colectivo (o de acuerdo de empresa), «el poder de dirección empresarial será el instrumento apto para regular las modalidades de ejercicio del derecho de desconexión digital», lo cual convierte el derecho en un mero desiderátum cargado de buenas intenciones. Así pues, sería ciertamente plausible que los sujetos negociadores blindaran la desconexión digital al reconocerla no solo como un derecho de la persona trabajadora y una obligación de la empresa, sino también como un deber en materia preventiva. En este sentido, se podría dar un paso más a través de cláusulas que dispongan el cierre automático de los servidores de correo una vez finalizada la jornada laboral o el bloqueo del acceso a las comunicaciones corporativas desde el fin de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente. El empresariado debe asumir la «posición de garante» del logro de la desconexión, de suerte que lo importante es el éxito del resultado y no los medios específicos utilizados para ello, que, además, deben ser todos los necesarios.

Importantes novedades pretendió introducir en este marco el anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de la jornada y el derecho a la desconexión, pues adoptaba como punto de partida la consideración del tiempo de trabajo como factor directamente relacionado con la mejora «de las condiciones de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida de las personas trabajadoras». Pretendía, así, garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras. Con este fin, se establecía de forma expresa que el rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la perso-

na trabajadora. A la par, se establecía que el deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión de la persona trabajadora se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales. Se introducía, a la postre, el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

Deviene imprescindible, pues, retomar la iniciativa reformadora a los efectos de establecer un vínculo claro entre los derechos a la desconexión y la prevención de riesgos laborales.

4. La frecuente extensión no retribuida ni cotizada del tiempo de trabajo hizo necesaria la implantación legal de un sistema efectivo, objetivo, fiable y accesible de control de la dedicación efectivamente desarrollada capaz de corregir los sucesivos vaivenes juríspurionales habidos en la materia. Mientras la Audiencia Nacional, en [Sentencia 207/2015, de 4 diciembre](#), había considerado obligatorio el registro diario de la jornada de trabajo con independencia de que se realizaran o no horas extras, sentencias posteriores del TS ([246/2017, de 23 de marzo](#), [338/2017, de 20 de abril](#) y [1044/2017, de 20 de diciembre](#)) habían estimado que no existía una obligación general de llevar un registro diario de la jornada, pues dicha obligación en el tenor literal vigente en aquel momento se refería únicamente a las horas extraordinarias, interpretando el artículo 35.5 del ET en el sentido de que si la intención hubiese sido otra, habría incluido la referencia del registro y control de la jornada laboral en el artículo 34 del ET, pero se había limitado a imponer la necesidad de llevar un control de las jornadas especiales, no de la ordinaria.

Ante estas discrepancias, la Audiencia Nacional, mediante Auto de 19 de enero de 2018, planteó ante el Tribunal de Justicia europeo una petición de decisión prejudicial conforme al artículo 267 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), en la que expresó sus dudas sobre la conformidad con el derecho de la Unión de la interpretación dada por el TS al artículo 35.5 del ET, alcanzando el Tribunal europeo la siguiente conclusión: el derecho español no puede garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en la [Directiva 2003/88](#) y en la [Directiva 89/391](#), al no imponer a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Poco tiempo antes de dictarse esta Sentencia del TJUE, que data del [14 de mayo de 2019 \(asunto C-55/18\)](#), el legislador español se adelanta por la vía de urgencia, añadiendo un nuevo apartado 9 en el artículo 34 del ET para recoger tal doctrina. Sin duda, aun cuando cabe pensar que en el pasado el registro de jornada venía a satisfacer el interés de la persona empleadora a fin de garantizar que las personas asalariadas trabajaban todas las horas previstas, en la actualidad es una forma de tutelar el derecho al descanso y de evitar fraudes, tal y como se deduce del [Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo](#), que exige a todas las empresas reflejar todos los días la dedicación temporal que realiza la plantilla. Elocuente es el redactado que utiliza esta previsión: «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».

Este registro horario se aplica ahora a todas las personas trabajadoras, con independencia de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de la actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, facturación u organización, incluyendo a los puestos móviles, comerciales, temporales, a distancia o en cualquier otra situación en la que la prestación laboral no se desarrolle, de forma total o parcial, en el centro de trabajo de la empresa. Incluso, el TJUE en [Sentencia de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#) ha aclarado que el registro es obligatorio también para las personas al servicio del hogar familiar.

Esta amplitud subjetiva y objetiva se manifiesta también en los instrumentos aptos para llevar a cabo dicho registro hasta el momento ([Criterio técnico 101/2019 de la Inspección de Trabajo](#)), no en vano puede hacerse a través de medios manuales (firma de la persona trabajadora en soporte papel), medios electrónicos (banda magnética, claves...) o informáticos (claves). En todo caso, tal y como ha recordado la doctrina del TS en [Sentencia 41/2023, de 18 de enero](#),

la consecuencia jurídica [...], aunque no lo mencione específicamente el art. 39.4 ET, no puede ser otra que la de entender que cualquier sistema de registro de jornada –ya sea pactado o adoptado por la empresa–, deberá cumplir necesariamente con todos y cada uno de esos tres requisitos [objetividad, fiabilidad y accesibilidad], debiendo declararse en caso contrario su ilegalidad,

que será castigada como infracción grave en el [artículo 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#).

Por lo demás, la empresa ha de conservar las evidencias durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo. La [Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#) entiende igualmente válido cualquier cauce de conservación siempre y cuando se asegure su preservación y la fiabilidad e invariabilidad *a posteriori* de su contenido, ya sea en soporte físico o en cualquier otro que asegure idénticas garantías.

De otra parte, como no podía ser de otra manera, en la recogida, conservación, acceso y tratamiento de los datos correspondientes al registro han de tomarse en consideración las obligaciones derivadas de la normativa de protección de datos. Tal observancia no debe plantear especiales problemas, no en vano el [artículo 8 de la LOPDyGDD](#) excluye la aplicación del principio de consentimiento cuando se trata de cumplir una obligación legal como sucede en el presente caso. A estos efectos, el TS ha señalado en la [Sentencia de 24 de septiembre de 2024 \(rec. 236/2022\)](#) que el empleador debe ceder a la representación colectiva los datos relativos a la identificación (nombre y apellidos), la provincia y la población de las personas trabajadoras a las que se refiere el registro de jornada sin recabar su plácidet, pues se trata de dar «cumplimiento a una obligación legal», máxime cuando

cumple con los criterios de cesión de datos personales pertinentes, mínimos, proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que el artículo 64 ET atribuye a la representación legal de los trabajadores, en su cometido de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

es decir, responde a la «necesidad legal de controlar la jornada y las condiciones de seguridad y salud del trabajador» y cumple con el objetivo de la [Directiva 2033/88](#) de establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas a la duración del tiempo de trabajo. Todo ello sin olvidar que la recogida de información a través de dispositivos digitales, de vídeo y audiovigilancia o de geolocalización, está amparada en el ámbito laboral con los requisitos obrantes en los artículos [87](#), [89](#) y [90](#) de la LOPDyGDD.

Por lo demás, la versión actualmente vigente del [artículo 34.9 del ET](#), además de instaurar un medio de prueba determinante en vía judicial, llama a la autorregulación, pues es a la negociación colectiva, o al acuerdo de empresa, a quien corresponde fijar cómo se ha de organizar y documentar ese registro de la jornada, si bien la norma, en defecto de estos instrumentos, recoge la posibilidad de que se materialice la «decisión del empresario previa consulta con la representación legal de los trabajadores de la empresa». Lógicamente, la negociación o consulta se prevé con la representación de las personas trabajadoras, pero si estas no existen no se ha diseñado un mecanismo alternativo como las comisiones *ad hoc* que en otras materias actúan. En este caso, la decisión, si nada se ha establecido mediante negociación colectiva, corresponde a la empresa, que no debe olvidar, sin embargo, la obligación de garantizar unas condiciones de trabajo «saludables», tal y como establece la [Estrategia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo](#) y el propio [artículo 36.5 del ET](#), que obliga, en la organización de los tiempos de trabajo y de descanso y de los ritmos exigidos, a tener en cuenta el principio de adaptación y, por tanto, la ya conocida máxima de que el trabajo es el que debe adecuarse a la persona y no al contrario (art. 13 [Directiva 2003/88](#)). Pese a la vaguedad de los términos de este precepto, es hora de tener presente su aplicación desde la perspectiva de los riesgos laborales y la tutela de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual exige una regulación detallada del concepto de «ajustes razonables», entre los que ocupa un lugar privilegiado el tiempo de trabajo, consiguiendo evitar tanto solicitudes caprichosas o interesadas de las personas trabajadoras como negativas injustificadas o adaptaciones incorrectas.

Particular atención merece, a la postre, la utilización de datos biométricos en los sistemas de control horario. A estos efectos, en noviembre de 2023, la Agencia Española de Protección de Datos, en línea con el criterio renovado del Comité Europeo de Protección de Datos Personales, ha publicado una [guía](#) en la que termina por declarar que tales sistemas (incluida la huella dactilar o el reconocimiento facial, del iris, de la voz...) vulneran, en el actual marco normativo, la protección de datos personales de la persona trabajadora, pues suponen un tratamiento de alto riesgo, tanto si se utilizan para la identificación como

para la autenticación, partiendo de la base de categoría especial de estos datos. Entiende la agencia que tales mecanismos no se pueden admitir con carácter general, indiscriminado o masivo, para llevar a cabo un control horario o de presencia, atendiendo a las tres circunstancias siguientes: 1.<sup>a</sup>. La normativa española vigente no contiene autorización legal expresa para utilizar datos biométricos con la finalidad de controlar la presencia o la dedicación horaria. Los artículos 34.9 y 20.3 del ET no dan cobertura legal expresa a estas herramientas, como tampoco lo hace la LOPDyGDD. 2.<sup>a</sup>. El consentimiento de la persona trabajadora no puede levantar la prohibición de tratamiento de una categoría especial de datos personales, al existir un desequilibrio entre las partes del contrato de trabajo, y no existir cobertura legal de uso de esta herramienta. 3.<sup>a</sup>. En el hipotético supuesto de existir cobertura legal de uso, el respeto al principio de minimización de las categorías especiales de datos, como los biométricos, hace muy difícil su aceptación, exigiendo un pertinente análisis de impacto, previamente al inicio del tratamiento, en el que se valorará la idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Asimismo, ha de cumplir determinadas garantías y obligaciones de transparencia y seguridad, ya que dependiendo de los datos recogidos se pueden derivar informaciones «sobre enfermedades, taras, características genéticas, consumos de sustancias...».

En fin, resta señalar que el régimen jurídico del registro de jornada está sujeto a una inminente reforma cuyas líneas de novedad principales van referidas a la obligatoriedad de materializar el registro a través de medios digitales, objetivos, verificables y articulados en tiempo real. Además, deben ser las personas trabajadoras quienes realicen los apuntes, que serán accesibles para la propia persona trabajadora, las y los representantes y la Inspección de Trabajo. Asimismo, se han de registrar todos los tipos de jornada (ordinarias, extraordinarias, flexibles y horas complementarias en el tiempo parcial).

5. En fin, en el marco de la elaboración de un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI, procede avanzar en el diseño de una reforma coherente y global sobre el tiempo de trabajo, fijando unos mínimos de tutela aceptables capaces de amortiguar el cambio de modelo de ordenación, que ha transitado desde el clásico basado en la reglamentación, uniformidad y generalidad, hacia uno nuevo fundamentado en la desregulación, con recuperación de la autonomía individual y el enriquecimiento de contenidos de la negociación, la diversificación y la búsqueda de soluciones personalizadas. Se debe tratar de dar respuesta a los renovados modos de trabajar intensivos en el uso de las nuevas tecnologías, más allá de la tradicional fórmula binaria y de los sucesivos remiendos de las normas de emergencia, sin olvidar dar solución también a los problemas de salud (en particular en relación con los riesgos psicosociales) que pueden derivar del incremento desmedido de la flexibilidad-disponibilidad, con mutaciones improvisadas en las dedicaciones y el exceso de carga mental.

\*\*\*\*

Sobre estas ideas, meramente aproximativas, insisten algunos de los estudios incluidos en el presente número, en el que prestigiosas plumas abordan con elevadísimas dosis de rigor científico cuestiones laborales del máximo interés y actualidad.

**Cómo citar:** Rodríguez Escanciano, S. (2025). Consideraciones sobre el tiempo de «trabajo» y de «no trabajo» a la luz de dos variables: el derecho a la desconexión y el derecho al registro de jornada. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 7-17. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24859>