

REFLEXIONES SOBRE UNA NUEVA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL ENTORNO DIGITAL

DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO

NET21 NÚMERO 10, MARZO 2022

La incorporación de tecnologías digitales en los modos y sistemas de producción ha producido efectos equiparables a la introducción de cualquier otra tecnología con anterioridad, pero de modo amplificado como consecuencia de la digitalización de la propia sociedad, que ya no concibe el trabajo, el entretenimiento, las relaciones o el consumo sin la cotidianidad de internet, las redes sociales y el acceso libre e inmediato a casi todo tipo de información y servicios. En el mundo del trabajo las tecnologías digitales y, más recientemente, la inteligencia artificial, han inundado los medios y los dispositivos de trabajo, la comunicación y los modos de trabajo: modifican la prestación de trabajo, hacen más fáciles, rápidos y eficientes los trabajos y facilitan la prestación en cualquier tiempo y momento. Han hecho posible la consolidación del teletrabajo y han facilitado aún más las prestaciones transnacionales y en remoto, han creado nuevos modelos de negocio y de trabajo a partir de herramientas tan simples como un teléfono móvil con una aplicación inteligente basada en algoritmos.

La digitalización del trabajo ha traído consigo la necesidad de repensar la regulación jurídica de numerosas materias, porque su impacto y afectación en las relaciones de trabajo y en la posición jurídica del trabajador es muy elevado. Una de las materias en las cuales se hace evidente la necesidad de su reforma es el tiempo de trabajo, dado que el trabajo realizado a través de plataformas y otras tecnologías digitales ha revolucionado los sistemas legales de reparto, cómputo y determinación tanto de la jornada y horario de trabajo como de los tiempos de descanso, incidiendo en los conceptos y las categorías jurídicas tradicionales como el tiempo de trabajo efectivo, los períodos de disponibilidad y el registro de la jornada y haciendo más necesario que nunca el recurso a mecanismos de desconexión, especialmente, digital. Son variados e intensos los aspectos en los que el tiempo de trabajo y la digitalización de los sistemas productivos entran en contacto y por ello han de ser armonizados para que la regulación jurídica del tiempo de vida que la persona trabajadora pone a disposición de la empresa

sea razonable, equilibrada, saludable y segura, y permita el desarrollo de otras actividades y el disfrute de tiempo personal, familiar y de ocio.

La digitalización en el mundo del trabajo va de la mano de la flexibilización de las condiciones de trabajo, donde ha demostrado su capacidad de influencia en la desvirtuación interesada de la subordinación, llevando a la doctrina y a la jurisprudencia a cuestionarse la naturaleza de la relación de trabajo en supuestos de trabajo a distancia o en remoto y, especialmente, de trabajo a partir de plataformas digitales. Respecto al tiempo de trabajo, la flexibilización que la digitalización hace posible y promueve ha traído un alargamiento de las jornadas de trabajo y una ampliación de la disponibilidad de la persona trabajadora y su subordinación a las necesidades de la empresa, pero también ha traído mayores posibilidades para conciliar la vida privada y la vida laboral, que, a su vez, plantea desafíos nuevos al haberse puesto de manifiesto el mantenimiento de los roles de género tradicionales y el aumento de la presencia femenina en el teletrabajo. Ha traído nuevos riesgos laborales, físicos y psicosociales que sólo ahora se están empezando a conocer y valorar, y también mecanismos accesibles para llevar a cabo el registro de los tiempos de trabajo, tan necesario a medida que aumenta la flexibilidad, al mismo tiempo que nuevos mecanismos de control del tiempo de trabajo y de la propia persona trabajadora, hasta supuestos desproporcionados, que llevan a producir lesiones en sus derechos fundamentales a la intimidad, a la propia imagen, a la privacidad, a la protección de datos personales, etc., tanto dentro, como fuera de las instalaciones de la empresa y de la directa supervisión del empresario.

Sin embargo, esta flexibilidad reforzada y nueva en el establecimiento y determinación del tiempo de trabajo no debe ni puede ser exclusivamente un foco de riesgos y ataques para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y de incumplimiento de las normas y reglas sobre jornada y descansos. Con las necesarias dosis de intervención del interés de los trabajadores, con la presencia de autonomía y "soberanía" en la determinación del tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora y con la necesaria modificación de la regulación legal, puede convertirse en una herramienta útil y beneficiosa para una mejor ordenación del tiempo de trabajo. La racionalización de esta flexibilización hace necesaria en España una reforma del sistema general de cómputo del tiempo de trabajo: hay que replantear la jornada irregular, suprimiendo la autonomía empresarial en su fijación y el traspaso del año natural en sus mecanismos de compensación, hay que suprimir las horas complementarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial y el no cómputo para el máximo anual de las horas extraordinarias las compensadas con descansos en los cuatro meses

siguientes a su realización, hay que limitar los tiempos de disponibilidad del trabajador y lograr el respeto de los tiempos de descanso y hay que adecuar el cómputo de la jornada máxima de trabajo al parámetro temporal establecido por la Directiva europea de tiempo de trabajo de cuatro meses con carácter general, haciendo prevalecer la protección de la seguridad y salud de los trabajadores sobre la conveniencia de la actividad productiva.

El ámbito estricto de regulación del tiempo de trabajo en los supuestos de teletrabajo y trabajo realizado a partir de plataformas digitales, de cualquier tipo, y no sólo de reparto, plantea problemas de determinación de la jornada de trabajo, cómputo del tiempo de trabajo, aumento de la disponibilidad de la persona trabajadora, desconexión de los medios digitales y respeto por las normas de descanso. Las intervenciones legales adoptadas son escasas, aunque España se ha mostrado muy diligente a este respecto y ha dispuesto mecanismos que refuerzan el cumplimiento de las normas existentes. La regulación, sin embargo, necesita ya de modificaciones que hagan realmente efectivo este derecho.

El próximo cumplimiento del plazo para la transposición de la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (1 de agosto de 2022) coloca al legislador en una posición óptima para abordar algunos de los desafíos que plantea la compleja y deficiente regulación actual del tiempo de trabajo en España, especialmente en las materias ya mencionadas relativas al trabajo a tiempo parcial, las horas extraordinarias y la distribución irregular del tiempo de trabajo. Esencial resulta ya en la determinación del tiempo de trabajo prestado a través de plataformas digitales de reparto.

Siendo España el primer Estado que ha introducido la presunción de laboralidad de estos trabajadores, las prescripciones de la Directiva referidas a la información a las personas trabajadoras de las condiciones relativas al tiempo de la prestación de trabajo vendrán a introducir un régimen de prestación más apropiado, especialmente en estos casos caracterizados por patrones de trabajo imprevisibles, en términos de la Directiva. Se distingue entre los casos en los que el patrón de trabajo es fijo y en los que no lo es: si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, el empresario debe aportar la información relativa a la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno. Si, por el contrario, el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador de que

el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, así como las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje, el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación de la tarea que establece el artículo 10 de la Directiva. También se debe informar de la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de reconocimiento y determinación de dichas vacaciones.

Además, los artículos 9 a 13 de la Directiva 2019/1152 introducen prescripciones que mejoran la prestación de trabajo de los trabajadores de plataformas y de los trabajadores a tiempo parcial. Aún sin llegar a establecer que el tiempo de trabajo se compute por trabajador y no por contrato, contienen un régimen jurídico que permite una intervención del Estado miembro para fijar condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, tales como la salud y la seguridad. También, debe garantizar que el empleador no pueda obligar a la persona trabajadora a realizar el trabajo, a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes: que el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, y que el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacional. En caso de incumplimiento de uno o de ambos requisitos el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. Además, si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, que se respete para ello un plazo de preaviso razonable y determinado.

España cuenta con uno de los primeros reconocimientos europeos sobre el derecho a la desconexión digital, si bien el grueso de la regulación se envía a la negociación colectiva. Con el reconocimiento genérico del derecho en las Disposiciones Finales 13ª y 14ª de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, tanto para trabajadores por cuenta ajena como para empleados públicos, fue su art. 88 el que realizó la concreción legal del derecho en unos términos que ya necesitan ser reconsiderados, especialmente en sus números 2 y 3. Según el primero de ellos, *“Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado*

entre la empresa y los representantes de los trabajadores". Que las modalidades de ejercicio del derecho deban atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral no debe querer decir que el derecho se pueda modular como regla general, o que sea de reconocimiento especial: el derecho a la desconexión digital es un derecho de todas las personas trabajadoras y empleadas públicas que supone simplemente la confirmación del derecho a la limitación de la jornada y al disfrute de los descansos diario, semanal y anual. La naturaleza y objeto de la relación laboral no pueden modular el ejercicio del derecho. Otra cosa será que en ciertas circunstancias (fuerza mayor, riesgos extraordinarios o en caso de urgencia) y ciertos trabajadores que desempeñen puestos de responsabilidad, dirección o funciones específicas relacionadas con seguridad, mantenimiento y prevención de riesgos y accidentes, deban, en las circunstancias que así lo justifiquen, estar a disposición de la empresa con mayor intensidad y puedan ver alargada su jornada de trabajo o interrumpido alguno de sus descansos en tales circunstancias, con las debidas garantías de compensación y regulación racional. Por tanto, el reconocimiento del derecho debe ser absoluto, general e incondicionado, salvo en los supuestos excepcionales que ya se conocían y se daban antes de la digitalización y de la necesidad de "positivizar" y concretar el derecho a la desconexión y, precisamente por esta razón, se hace innecesario mencionar en la ley tal adaptación del derecho a la naturaleza y objeto de la relación laboral, de modo que su supresión no desvirtúa ni recorta las posibilidades y capacidades empresariales en circunstancias especiales.

Quiere ello decir que si este derecho se reconoce y regula expresamente, y de modo especial a partir de la digitalización y de la introducción de aplicaciones de inteligencia artificial en los sistemas y modos de trabajo y negocio, se debe sobre todo a la facilidad para mantener el contacto y la comunicación entre la empresa y sus trabajadores en supuestos ordinarios, no excepcionales, y la tendencia al abuso y al ejercicio exagerado y no justificado de la puesta en contacto y el alargamiento de la jornada de trabajo que supone que las personas trabajadoras puedan realizar su prestación laboral fuera de las instalaciones de la empresa, después de terminada su jornada de trabajo, tanto presencial como a distancia, y tanto a instancias de la empresa como por iniciativa de la propia persona trabajadora, que psicológicamente se ve en la necesidad de trabajar más para contar con una aceptación mayor de la empresa y mejores perspectivas de conservación del empleo o de promoción. Estos fenómenos ya se conocen en el ámbito del derecho de los riesgos laborales, y reciben diversas denominaciones, como presentismo virtual, la continua presencia y atención al trabajo, o el *leaveism*, término que se refiere a llevar el trabajo "al día" realizándolo fuera de la jornada laboral

para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido, la de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin comunicarlo ni a los compañeros ni a superiores jerárquicos y a la utilización del tiempo de descanso y de vacaciones o en caso de enfermedad para trabajar, para no entorpecer futuras promociones o desarrollos profesionales debido a un elevado uso de bajas por enfermedad. Y la manera de combatirlos es una adecuada regulación en materia de desconexión digital del trabajo y de la propia empresa.

Por su parte, la llamada a la negociación colectiva es técnicamente incorrecta, porque el acuerdo de empresa es también un producto de la negociación colectiva: debería expresar el reenvío al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa. Y más allá de este tecnicismo, la mejor protección y regulación aquí viene de una regulación al respecto en el convenio colectivo de sector, ya que el derecho a la desconexión, en tanto derecho que afirma y confirma el derecho a la limitación de la jornada pactada y el derecho al descanso encuentra acomodo correcto en el nivel sectorial y las adaptaciones a la empresa no se justifican más que en relación con aspectos genéricos que igualmente pueden ser abordados a nivel sectorial con el adecuado nivel de garantía. Resulta incluso más importante que la llamada a la negociación colectiva sea al convenio colectivo de sector ante la posibilidad de no encontrar un sujeto negociador a nivel de empresa por parte de los trabajadores que pueda llevar a cabo la negociación por ausencia de representación legal formal de las personas trabajadoras en el ámbito empresarial. Por ello una reforma de este precepto debería precisar la entrada necesaria del convenio colectivo sectorial que debería ser desarrollo, en su caso, de una configuración legal más completa del derecho y su ejercicio.

La prescripción más controvertida y discutible de este precepto se contiene, por su parte, en el número 3 de este artículo 88 LOPDGD: *"El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas"*. Este precepto ha sido duramente criticado porque se corre el riesgo de sustituir la negociación colectiva, especialmente la de empresa, por esta política interna de la empresa de difusión y sensibilización en materia de derecho a la desconexión, política que no se

refiere a la afirmación del derecho, sino a la determinación de las modalidades de ejercicio, además de las acciones propias de la política de salud laboral que en realidad es.

Pese a ello, es cierto que, si el derecho y su ejercicio no se desarrollan en el convenio colectivo sectorial, es posible que sólo se cuente con este instrumento, protocolo o guía de actuación, que sólo debe ser consultado con la representación de los trabajadores y no negociado, consulta que sólo se producirá si existe tal representación legal de las personas trabajadoras, en cuya ausencia, esta política de sensibilización será establecida unilateralmente por la empresa. Una reforma de la norma es necesaria para separar nítidamente la obligación de negociar en convenio colectivo sectorial la concreción del ejercicio del derecho que se considere necesaria de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, de prevenir los riesgos derivados de la sobreexposición de las personas trabajadoras a las tecnologías informáticas y digitales y lograr implantar una cultura preventiva que haga que todas las personas trabajadoras respeten la jornada y los descansos pactados.

Las deficiencias de la norma contenida en el la LOPDGD no fueron debidamente corregidas por el art. 18.2 y la DA primera de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que no remite a la negociación colectiva, de nuevo sin precisar que fuera la sectorial, más que *“las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”* y *“los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia”* pero que tampoco contiene un régimen específico de disfrute, y vuelve a remitir a la política interna de la empresa, consultada con la representación legal del personal, el establecimiento de *“las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización”*. Ciertamente la Ley 10/2021 sí introduce dos prescripciones de indudable valor y garantía del derecho: una suerte de definición (*“El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”*) y la posibilidad de que la negociación colectiva introduzca la manera de hacer efectivo el derecho, lo que remite al establecimiento de unas reglas para el disfrute y la calificación como posible infracción de los actos de las personas trabajadoras, especialmente de las que ejerzan funciones directivas, de desobediencia del derecho.

Una mejor redacción de estos preceptos debe considerar una completa regulación legal que asegure el reconocimiento y disfrute del derecho y convierta al empresario en responsable de su efectividad, imponiendo, en consonancia con la definición que se introduce en la Ley 10/2021, el deber empresarial de llevar a cabo una acción positiva de evitar la comunicación, para que no constituya una responsabilidad de la persona trabajadora la efectividad del ejercicio mediante su silencio o no atención a las comunicaciones extemporáneas recibidas. La entrada de la negociación colectiva en el desarrollo del derecho debe hacerse en el convenio colectivo sectorial y no de instancias inferiores. Y la política interna de la empresa, de sensibilización de la plantilla y de fomento de un uso racional de las herramientas digitales debe integrarse en las obligaciones preventivas y debe formar parte del plan de prevención de riesgos laborales.

Como se sabe, el 21 de enero de 2022 el Parlamento Europeo adoptó una Resolución con recomendaciones a la Comisión para la posible adopción de una Directiva sobre el derecho a la desconexión. Esta propuesta, que aún no ha recibido respuesta por parte de la Comisión, es muy ambiciosa y tiene elementos de enorme valor para las regulaciones nacionales, en particular, para mejorar la regulación española: la primera cuestión a destacar es la definición del derecho a la desconexión como *“el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”*, con un ámbito de aplicación completo que abarca la no comunicación y la no realización de trabajo. Es una definición más precisa y completa que la española contenida en la Ley 10/2021.

El segundo aspecto a destacar es la regulación que la directiva encomienda a los Estados miembros, como mínimo, de las siguientes condiciones de trabajo, que debe regular tras una consulta con los interlocutores sociales: *“a) las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo; b) el sistema para computar el tiempo de trabajo; c) las evaluaciones de la salud y la seguridad, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales, en relación con el derecho a la desconexión; d) los criterios para establecer excepciones a la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores; e) en el caso de una excepción en virtud de la letra d), los criterios para determinar cómo debe calcularse la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo de conformidad con las Directivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158, y con el Derecho y las prácticas nacionales; f) las medidas de*

concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo, que deben adoptar los empleadores con respecto a las condiciones de trabajo a que se refiere el presente apartado". Se trata de una regulación legal intensa, que la Resolución del Parlamento europeo no envía en exclusiva a la regulación estatal, sino que permite la entrada de la negociación colectiva, de cualquier ámbito, para establecer o completar sus prescripciones. En el caso español, como se ha dicho, y tras la experiencia de la escasa participación de la negociación colectiva posterior a la LOPDGD, la opción debería ser por la regulación legal y la entrada del convenio colectivo a efectos de desarrollarla o completarla.

En tercer lugar, la Resolución del Parlamento europeo se refiere al aseguramiento de la efectividad del derecho mediante la prohibición de discriminación o de cualquier otro trato desfavorable por hacer ejercicio del mismo, así como el derecho a una reparación adecuada en caso de vulneración, mediante la intervención de la representación sindical, el establecimiento de un proceso administrativo y judicial de solución del litigio, la necesidad de que sea la empresa la que demuestre que el trato desfavorable no deriva del ejercicio del derecho y la tipificación de la infracción del derecho, de modo que tal infracción de lugar a la imposición de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Finalmente, destaca entre las medidas de efectividad del derecho que la Resolución recoja el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas por escrito del contenido y modos de ejercicio de este derecho, las modalidades técnicas de desconexión, la evaluación de la salud y la seguridad a este respecto y el sistema de garantías del ejercicio del derecho, con una exhaustividad que exigiría, eventualmente, la adaptación de la regulación española.

El registro de la jornada de trabajo es una parte esencial de los mecanismos para el correcto y efectivo ejercicio de la limitación de la jornada y del disfrute de los tiempos de descanso, y, tal y como reconoce la Resolución del Parlamento europeo, guarda una relación de dependencia mutua con la desconexión del trabajo. El derecho al registro diario de la jornada de trabajo se reguló en España, como se sabe, tras un debate jurisprudencial encendido y la intervención del TJUE y cumple la doble finalidad de cómputo y control del tiempo de trabajo con el objetivo de proteger el derecho al descanso, la retribución o compensación de las horas extraordinarias y la seguridad y salud de las personas trabajadoras. El art. 34.9 LET dispone *"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*

empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores 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”.

La llegada de la digitalización ha supuesto la facilitación de los medios para llevar a cabo el registro de la jornada de trabajo, porque las herramientas digitales con las que se trabaja en la actualidad, especialmente en supuesto de teletrabajo y trabajo a través de plataformas, sirven a los efectos de cumplir los requisitos derivados del art. 34.9 LET: registro diario, fiabilidad, posibilidad de documentación, conservación y archivo y capacidad para establecer interrupciones, veracidad, accesibilidad y carácter no manipulable. La intervención de la negociación colectiva en materia de registro del tiempo de trabajo está subordinada a la norma legal, que es quien establece el reconocimiento y regulación del derecho, y la negociación colectiva, en igualdad de condiciones con la decisión consultada con la representación de las personas trabajadoras, determinará la organización y documentación del registro de jornada, lo que no es una tarea menor, pero queda desplazada cuando se utilizan mecanismos informáticos de registro, que funcionan de modo mecánico y controlado.

La intervención de la negociación colectiva deberá ser entonces la responsable de determinar los tiempos de trabajo que deben ser computados y cómo, especialmente el carácter de las interrupciones que puedan ser detectadas por los medios informáticos y que no se correspondan con las pausas o descansos regulados en el convenio. En este sentido la negociación colectiva tiene un papel muy relevante a la hora de evitar que el registro de la jornada diaria de trabajo se convierta en un sistema irracional y extralimitado de control del tiempo de trabajo y de la propia persona trabajadora, como se ha puesto de manifiesto en algunos casos que han sido conocidos por los tribunales, de modo que en tanto reflejo del cómputo del tiempo de trabajo y como elemento que puede afectar al derecho a la dignidad personal, a la intimidad o a la privacidad, debe sustraerse a la voluntad unilateral del empresario, siquiera consultada, la organización o el funcionamiento del sistema de registro.

Los pronunciamientos judiciales que se están produciendo desde que se ha incorporado este precepto a nuestro ordenamiento jurídico justifican su reconsideración con vistas a una reforma que vaya en la línea de lo dispuesto en el art. 14 Ley 10/2021, de trabajo a distancia, donde la remisión al sistema de registro se realiza a la negociación colectiva, sin permitir la acción unilateral

del empresario. Tales pronunciamientos judiciales han determinado, entre otras cuestiones, que los cortes de suministro eléctrico o de internet deben calificarse como tiempo de trabajo y que deben considerarse como pausas o ausencias no computables como tiempo de descanso las necesarias para ir al lavabo, sin aclarar qué tipo de cómputo diferente debe establecerse en este caso (SAN de 10 mayo 2021, rec. 105/2021). También ha considerado la SAN de 10 de diciembre de 2019 (rec. 232/2019) la correcta la calificación como tiempo de descanso de las interrupciones registradas por el sistema de cómputo de las realizadas para el desayuno, fumar o tomar café, y la legalidad de que el sistema de cómputo pueda ser realizado por el trabajador, con su participación o depender de él (SAN de 9 de febrero de 2022, rec. 330/2021). Estas cuestiones y otras, como las compensaciones de horas, deben ser abordadas por la negociación colectiva y debe tenerse muy en cuenta el nivel adecuado, a efectos de permitir, en caso de que se considere necesario, determinadas adaptaciones al nivel de empresa.