

Teletrabajo: el tiempo de los cortes de luz o internet deben computar como trabajado

En una reciente sentencia de la Audiencia Nacional, se ha puntualizado que si dentro de la jornada de trabajo existen desconexiones que impiden la prestación, bien por cortes en el suministro de luz o bien por cortes en la conexión de internet, en la medida en que se trata de un incidente por completo ajeno al trabajador, si se debe computar como tiempo efectivo de trabajo, sin que la empresa pueda exigir que se recupere este tiempo ni tampoco descontarlo de las retribuciones, eso sí, siempre y cuando el trabajador aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

Le informamos que en una reciente sentencia de la Audiencia Nacional (AN) de 10 de mayo de 2021, Sala de lo Social, se ha señalado una importante puntualización respecto al cómputo del tiempo de trabajo de los teleoperadores si estando teletrabajando y sufren un corte de luz.

La AN señala que **la empresa debe computar el tiempo que duren estos contratiempos como tiempo efectivo de trabajo**, sin que deban los trabajadores recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

Si la caída del suministro eléctrico no implica para los trabajadores denominados «presenciales» la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el artículo 4.1 del RD 28/2020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores que trabajan a distancia. El principio de ajenidad en los medios implica que, aún en el caso del teletrabajo, cualquier funcionamiento defectuoso de los mismos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador, que es quién tiene la obligación de proporcionar los medios al empleado para que realice su trabajo, lo que hace que cobre plena aplicación el artículo 30 del ET.

Además, el hecho de que formalmente sea el trabajador o un tercero distinto del empleador el que haya concertado el contrato de suministro con la compañía eléctrica en los supuestos de teletrabajo no ha de implicar una exoneración por parte del empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador, y ello sin perjuicio de que la caída de suministro sea susceptible de operar -previa constatación por la Autoridad Laboral- como fuerza mayor que suspenda el contrato de trabajo, o de las acciones que el empleador por este motivo pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento del mismo.

Tiempo que los trabajadores necesiten acudir al lavabo

Otra de las cuestiones que se abordan en el conflicto colectivo planteado por CCOO, es el **cómputo como tiempo de trabajo del dedicado a la atención de las necesidades fisiológicas** de los trabajadores.

La empresa tiene la obligación de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.

No se reclama que el tiempo que los trabajadores necesiten acudir al lavabo para atender a sus necesidades fisiológicas sea reputado tiempo de trabajo, sino que dicho tiempo tenga un sistema específico de registro, dadas las peculiaridades en las que se presta trabajo en la empresa en las que el trabajador se ve obligado a prestar servicios de forma continuada frente a una pantalla de ordenador, y realizando y/o recibiendo constantes llamadas telefónicas, y el sistema de registro de jornada implementado en la empresa solo permite justificar el abandono puntual de su puesto de trabajo imputándolo bien a la pausa por comida, bien a pausas en PVD, pero no contempla, - como así debe ser-, la modalidad de pausa para la atención de las necesidades fisiológicas.

La Sala considera que lo anterior puede constituir una discriminación indirecta por razón de la edad proscrita por el art. 17.1 ET.

Resalta que es notorio que la capacidad de contener tales necesidades a partir de la adolescencia es inversamente proporcional a la edad de las personas. Por lo que, resulta indiscutible que esta práctica, aparentemente neutra, implica en la práctica un trato peyorativo a los trabajadores de más edad respecto de los más jóvenes.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,