

ECONOMÍA Y TRABAJO

El teletrabajador no tiene que recuperar las horas si se cae internet

El Tribunal Supremo considera que tampoco se puede descontar el tiempo destinado a ir al aseo durante la jornada

GORKA R. PÉREZ, Madrid
Cualquier empleado que esté trabajando a distancia y se le caiga la conexión a internet o sufra un apagón y se desconecten todos sus aparatos electrónicos no tendrá que recuperar el tiempo que tarde en volver a estar operativo o descontarlo de su salario. Tampoco el que destine a ir al baño a lo largo de su jornada laboral. Así lo ha dictaminado el Tribunal Supremo en una sentencia emitida el martes, y a la que ha tenido acceso EL PAÍS.

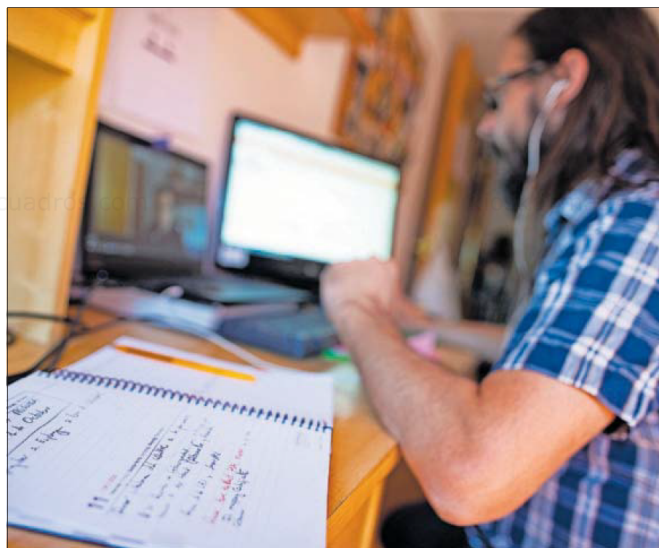
El fallo del Alto Tribunal señala que cuando se producen problemas técnicos en los centros de trabajo, no se da "repercusión alguna sobre la actividad del trabajador", ni en forma de aumento de la jornada, o de recorte de los salarios, y que, por ello, y de acuerdo con la normativa vigente —real decreto ley 28/2020—, las personas que desarrollan su trabajo a distancia tienen "los mismos derechos" que sus compañeros. De ahí que no puedan sufrir "perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente

podieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo".

Además, reafirma la interpretación recogida en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional —recurrida por la empresa Extel Contact Center SAU y desestimada luego por el Tribunal Supremo—, que si es el empleador el que ha proporcionado al empleado "medios defectuosos" para que realice el trabajo, y este estado no es imputable al trabajador, "no puede perjudicarlo, en atención al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, siendo irrelevante que aquellos suministros no los tenga concertados el empleador quien, en todo caso, podrá ejercitar frente al responsable del suministro las acciones oportunas". En la sentencia de la Audiencia Nacional, se especificaba, sin embargo, que esas represalias por motivos técnicos no tienen cabida, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio sobre los motivos de la incidencia y la duración del problema.

Registro separado

En cuanto a las pausas para acudir al lavabo, el Supremo valida lo referido en la sentencia recurrida, donde se estima la necesi-



Un hombre teletrabajando desde su casa, en Madrid el 11 de septiembre de 2020. / E. PARRA (EP)

El fallo reconoce los mismos derechos a quienes desarrollan su labor desde casa

El empleador podrá reclamar ante la empresa encargada de suministrar la red

dad de que las pausas por razones fisiológicas (tanto si se dan en el propio centro de trabajo, como a distancia) se han de registrar "de manera separada del resto de los descansos y pausas computadas en el convenio colectivo de Contact Center".

La resolución del Tribunal Supremo detalla que en el caso concreto analizado —la demanda fue interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras frente a la empresa y se sumaron como interesados los sindicatos FeSMC, UGT, CGT, USO, Confederación Intersindical Gallega CIG, Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) y el Sindicato Obrero Aragonés (SOA)—, lo que se está resolviendo no es el derecho de la persona que trabaja a distancia a utili-

zar el lavabo, sino la forma en la que la empresa computa ese tiempo, y que, según esta, no estaba obligada a conceder otros descansos distintos a los fijados tanto en el convenio colectivo como en el Estatuto de los Trabajadores —de 10 minutos cuando la jornada sea de entre 4 y 6 horas; 20 minutos entre 6 y 8; y 30 minutos si es superior—.

Lo que determina la sentencia de instancia (y avala el Supremo) es que no es necesario crear un nuevo concepto de pausa, sino considerar las que se producen por razones fisiológicas "como tiempo de descanso o de pausa por PVD [aquellas que se permiten a los trabajadores que permanecen una gran parte de su tiempo frente a una pantalla]".

JOAN SANCHIS Economista

“El peor enemigo de la semana de cuatro días es el empresario con estrategias obsoletas”

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO, Madrid
Joan Sanchis (Benigànim, Valencia, 33 años), profesor asociado de Economía Aplicada en la Universitat de València, defiende con pasión la semana laboral de cuatro días. Tiene un argumento preparado para cada duda sobre esta política, que intentó impulsar durante su etapa como asesor en la Conselleria de Economía Sostenible de la Generalitat Valenciana. Condensa estas ideas en *Cuatro días* (Barlin Libros), un libro en el que propone "trabajar menos para vivir en un mundo mejor".

Pregunta. ¿Cuál es el motivo principal para implantar la semana de cuatro días?

Respuesta. Por un lado, la mejora de la productividad. Las jornadas largas son poco rentables. Y, por otro lado, la reten-

ción y captación de talento, sobre todo en sectores donde la competencia por la mano de obra es elevada.

P. ¿Es viable en sectores que dependen de mano de obra intensiva, como la hostelería?

R. La historia lo demuestra. Durante los últimos 200 años, hemos sido capaces de mejorar la productividad y ha sido compatible con reducciones del tiempo de trabajo. Pero el tejido económico actual no es el de entonces, más homogéneo. Esto exige que las reducciones se encaucen de una manera más plural. Cada sector tiene que poder adaptar estas demandas a sus necesidades.

P. Algunos sectores de la sociedad tachan el debate de la semana de cuatro días como elitista.

R. Hay parte de ello. Los secto-



Joan Sanchis, en Valencia.

res donde más está avanzando esta medida están muy bien retribuidos. La pregunta es si somos capaces de extenderla al resto de la economía. Soy optimista porque gracias a este debate se hacen nuevas preguntas. Ahora tenemos nuevos argumentos sobre la mesa, que tienen que ver con la igualdad de género o la lucha contra el cambio climático. Es una de las pocas medidas que puede aglutinar intereses muy divergentes.

P. ¿Está la clase trabajadora mejor situada que en etapas anteriores para lograr esa reducción?

R. No sé si estamos en una mejor posición, pero sí en una diferente. A lo largo de la historia, la reducción del tiempo de trabajo ha sido impulsada por los sindicatos. En las últimas décadas, estos

han fijado sus prioridades en asuntos como la mejora de los salarios. Estamos viendo una nueva coalición de actores, que incluye a empresas, sociedad civil, academia o partidos, bastante extraña en términos históricos. Por primera vez, hay un horizonte transformador que pueda aglutinar a diferentes partes y que no se trata solo de un conflicto entre capital y trabajo. Esto es lo que puede hacer que la jornada laboral de cuatro días funcione y se implante incluso voluntariamente.

P. ¿Qué papel juega el teletrabajo en la semana de cuatro días?

R. Todo está relacionado. Lo que subyace a todos estos debates es una enmienda a la creencia de que la presencialidad es suficiente para ser productivo.

P. ¿Quién es el principal enemigo de la semana de cuatro días?

R. Los únicos enemigos son una parte de la clase empresarial que todavía está centrada en estrategias obsoletas y caducas. No son capaces de ver más allá del medio largo plazo. Evidentemente, hay algunos en España, ¿no?