



TOMÁS GÓMEZ ÁLVAREZ,
Socio de Abdón Pedrajas Littler.

Teletrabajo y riesgo tecnológico

Según el informe sobre teletrabajo realizado por Epson, el 42 % de los empleados que teletrabajan afirma que su productividad se ha visto afectada por la falta de tecnología o del equipo adecuado. Hoy en día, el teletrabajo requiere, con carácter indispensable, además de contar con un ordenador, disponer también, con carácter previo, de suministro de energía eléctrica, teléfono y redes de recepción y envío de datos.

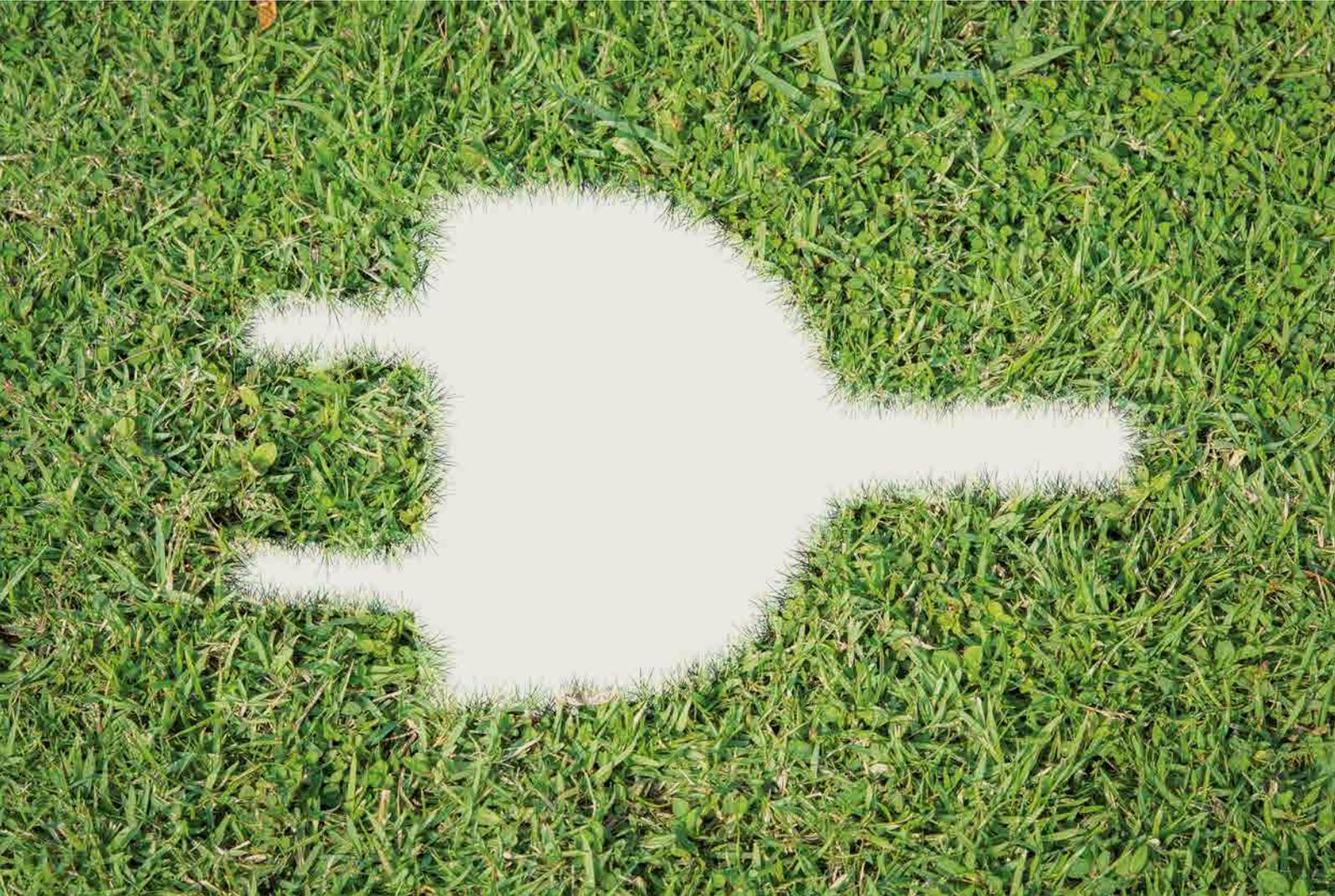
¿Qué sucede en el caso en el que se produzca cualquier incidencia técnica que pueda afectar a los indicados suministros, y, como consecuencia de ello, a la correcta prestación de servicios? ¿Es la empresa la que debe asumir el perjuicio abonando el salario por un trabajado que no se ha realizado, por causas ajenas a la voluntad del trabajador? ¿Debe el trabajador asumir el perjuicio que pueda producirse en su domicilio?

El artículo 11 del RD Ley 28/2020, con la rúbrica “Derecho a la dotación

suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas”, establece que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de teletrabajo, y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Y asimismo, establece que se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

Sin embargo, en la gran mayoría de los casos en los que se efectúa teletrabajo, aunque conforme al indicado art. 11 corresponda a la empresa la dotación y el mantenimiento “de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad”, es el trabajador el que tiene contratado en su domicilio los suministros de luz, teléfono y línea de datos, recibiendo una compensación económica por parte de la empresa, pero sin que ésta sea titular de los indicados suministros.

El principio de ajenidad en los medios implica que cualquier funcionamiento defectuoso de ellos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador •



Esta cuestión ya ha sido enjuiciada por la Audiencia Nacional, en su Sentencia de 10 de Mayo de 2021, (Rec. 105/2021) estableciendo que, en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa deberá computar el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperarse 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.

A esa decisión se llega por los siguientes razonamientos:

- Si la caída del suministro eléctrico no implica para los trabajadores “presenciales” la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el art. 4.1 del RD 28/2020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores 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.
- 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 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 y ex. arts. 1902 y Cc, pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento del mismo.]

