



SECTOR DE CONTACT CENTER: TELETRABAJO

“El tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no pueden ser de peor condición que las del trabajo presencial, de forma que si en el caso presente, los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo de la demandada no conlleva que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco ello puede afectar a quienes prestan servicios mediante el teletrabajo”, así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de septiembre de 2023. Sentencia en la que además reconoce, **el derecho al personal que presta servicios mediante el teletrabajo, al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de contact center.**

TRABAJO A DOMICILIO: ACCIDENTE DE TRABAJO

Según el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en su sentencia dictada el 23 de junio de 2023 **“es accidente de trabajo la caída sufrida en casa durante la pausa de 5 minutos en PVD (pantallas de visualización de datos) cuando la trabajadora se dirigía a la cocina a coger un vaso de agua”**.

En este concreto caso la trabajadora estaba desarrollando el trabajo en su domicilio, llevándolo a cabo como si se realizara en el centro de trabajo y sin suponer variación en sus condiciones laborales, y en una pausa del mismo se levantó a beber agua a la cocina, actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivó la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho. En consecuencia, concluye esa sentencia que *“el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso”*.

LIBERTAD SINDICAL: CAUCE PARA DISTRIBUIR INFORMACION SINDICAL

El Tribunal Supremo (TS) en la sentencia dictada el 12 de septiembre de 2023 ha considerado que no existe vulneración del derecho a la libertad sindical cuando la empresa sustituye el correo electrónico como cauce para distribuir información sindical por una app con superior funcionalidad y fácil accesibilidad. El Alto Tribunal recuerda que **la libertad sindical comprende la remisión de informaciones o comunicados a sus afiliados y ala generalidad de la plantilla y, la empresa debe permitir a los sindicatos utilizar a estos efectos, si lo posee, el sistema de comunicación electrónica con su personal**. Sin embargo, prosigue el TS, *“...no se trata de un derecho absoluto, sino que caben restricciones, que deben justificarse, sea en el sobre coste para la empresa, sea en la perturbación de la actividad productiva, sea en cualesquiera otras circunstancias que aboquen a su negación o restricción*.

En el caso analizado, la empresa aporta 4 motivos para dar por cumplido ese deber de justificación: 1) los cambios tecnológicos normalizan el recurso a las aplicaciones informáticas multifuncionales; 2) no constan dificultades en el uso de la nueva aplicación; 3) las funcionalidades de la app compiten ventajosamente con las listas de distribución anteriores; y 4) ningún menoscabo aparece desde la perspectiva del tratamiento de datos”. Además, no ha quedado acreditado que exista una restricción o impedimento para que el sindicato realice envío de correos electrónicos personalizados.

DEPORTISTAS PROFESIONALES: SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL

Se trata de un futbolista profesional que sufre una lesión grave de rodilla a los 32 años, lesión que le produce importantes limitaciones funcionales y que, si bien no le impiden el ejercicio de otro tipo de actividad que no precise de un importante componente físico, sí que le impide la actividad de futbolista, que era la profesión que tenía el demandante cuando sufre la lesión y las limitaciones. Pues bien, en última instancia, le deniegan la incapacidad permanente total para la profesión habitual en razón exclusivamente a la edad del actor de 32 años, que presupone finalizada su vida profesional activa por esta circunstancia y no por causa de la incapacidad física. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en la sentencia de 23 de mayo de 2023 discrepa de esa solución dada por el Juzgado de instancia y concluye que **“no existe norma alguna que exija, para el acceso a la incapacidad permanente total, que se sea futbolista de élite, con exclusión de los que ejercitan su profesión a una edad superior a los 30 años. Resulta de todo punto razonable que se pueda ejercer la profesión de futbolista**

pasada la treintena, lo que comporta que se deba reconocer el grado de invalidez pretendido de incapacidad permanente total”.