

El trayecto desde el domicilio de un trabajador hasta su primer cliente no es tiempo laboral

Solo en el caso de que no existan oficinas podrá considerarse como tiempo de trabajo

El Supremo fija qué desplazamientos deben ser parte del horario laboral

N. MORCILLO
MADRID

El teletrabajo y la desaparición de oficinas han suscitado muchas dudas sobre si el desplazamiento para desarrollar su actividad profesional computa dentro de la jornada laboral. El Tribunal Supremo ha ratificado su doctrina y ha insistido en que el trayecto entre el domicilio del trabajador y el primer cliente no cuenta como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no tiene efectos remuneratorios. Lo mismo ocurre con el desplazamiento entre el último cliente y la vivienda del empleado. De este modo, en una sentencia dictada el pasado 27 de noviembre a la que ha tenido acceso este diario, la Sala de lo Social del alto tribunal ha resuelto las discrepancias de criterios existentes en distintos juzgados sobre este aspecto.

El Supremo se ha pronunciado en diversas ocasiones

sobre este asunto y ha aplicado la doctrina asentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Ahora ha retomado el tema a raíz de un recurso que presentó la empresa de ascensores TK Elevator (anteriormente Thyssenkrupp Elevator) contra una sentencia de la Audiencia Nacional de enero de 2023, que estimó la demanda por conflicto colectivo que plantearon los sindicatos CC OO y UGT para defender que dichos desplazamientos deben computar como tiempo de trabajo. Asimismo, las organizaciones pidieron que el pronunciamiento judicial a su favor tuviera efectos retroactivos en los salarios de los empleados desde el 1 de octubre de 2019, lo cual también fue reconocido.

En concreto, los sindicatos presentaron dos demandas, una sobre los pactos colectivos que afectan a los trabajadores de Valencia y Madrid, que son los únicos que están publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, y otra en relación a los 48 convenios que afectan a los trabajadores del resto de provincias. La Audiencia Nacional estimó ambas demandas, si bien el Supremo las ha revocado. En junio, el alto tribunal tumbó el fallo de la Audiencia relativa a la mayoría de los trabajado-

res de la compañía de ascensores por un defecto en el procedimiento, pero no valoró el fondo del asunto. El tribunal consideró que no se cumplía el requisito de homogeneidad necesario para constituir un conflicto colectivo, ya que la existencia de decenas de convenios supone regulaciones distintas sobre la misma cuestión, lo que implica la revisión de cada uno de ellos y posibles resoluciones diferentes.

En la segunda sentencia, dictada en noviembre, se analizan los casos de Valencia y la capital y si que ha entrado a estudiar la cuestión, considerando que sí hay un conflicto colectivo. Tras ello, los magistrados de la Sala de lo Social han revisado la doctrina de la justicia europea, así como su propia jurisprudencia, repasando tanto los casos en los que han considerado que el primer y último desplazamiento del trabajador tenga carácter de tiempo de trabajo, como los que no.

El Supremo precisa que deben darse "circunstancias excepcionales" para considerarse como tiempo de trabajo los trayectos entre el domicilio del trabajador y el cliente, y viceversa, como las establecidas por la justicia europea en sus sentencias. Estas pueden ser que la empresa haya cerra-



do las oficinas abiertas en diferentes provincias y haya adscrito sus trabajadores a las oficinas centrales o que los empleados tengan que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros. Otro factor singular sería la diferencia de trato por que haya trabajadores de la misma empresa que estén percibiendo una retribución por estos desplazamientos, o que anteriormente la empresa sí diera valor de tiempo laboral a los desplazamientos en cuestión.

Para el Supremo, ninguno de estas excepciones se cumplen en el caso de TK, aunque los trabajadores lleven puesto el uniforme de la empresa, porten las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo y se desplacen en el vehícu-

Un trabajador realiza labores de dragado en el hueco de un ascensor tras la inundación en Paiporta, afectada por la dana. EFE

El Estatuto asegura que la jornada se inicia y termina en el puesto de trabajo

Hasta ahora existía discrepancia de criterio en distintos juzgados sobre este asunto

lo puesto a su disposición por la compañía. Es más, el alto tribunal apunta que el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo", lo que impide que se tenga como tal "aquel conducente a tomarlo o dejarlo materialmente", es decir a los desplazamientos, actos preparatorios, cambios de indumentario o actos de control mediante firma o fichaje. Añade que la directiva europea sobre la materia establece que dicho periodo es aquel "durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de sus funciones".

Los expertos aconsejan a Trabajo una subida del salario mínimo de entre el 3% y el 4% en 2025

RAQUEL PASCUAL
MADRID

Los expertos de la comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional (SMI) se volvieron a reunir ayer y calcularon que esta renta debería incrementarse en 2025 entre un 3% y un 4%, según ha podido saber este periódico de fuentes conocedoras de esta deliberación. Con este aumento, estos técnicos estiman que no solo se garantiza el poder adquisitivo del SMI sino que también man-

tendría su equivalencia con el 60% del salario medio en España, tal y como exige la Carta Social Europea que quiere cumplir el Gobierno. De acuerdo con esta horquilla aproximada, el salario mínimo, que actualmente es de 1.134 euros al mes en 14 pagas, se situaría el próximo año entre los 1.168 y 1.179 euros mensuales en 14 nóminas.

Una vez que estos expertos redacten formalmente su propuesta y se la envíen a la vicepresidenta segunda

y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, esta, a su vez, elaborará la propuesta de su departamento y la llevará a la mesa de negociación con los sindicatos y la patronal. Para llegar a esta propuesta, los expertos han tenido en cuenta la inflación (que ha aumentado un promedio del 2,8% en los últimos doce meses) y, fundamentalmente, lo que están subiendo los salarios.

La encuesta trimestral de coste laboral correspondiente al tercer trimestre apunta

a un aumento de las retribuciones del 4,1%, mientras que los convenios colectivos firmados este año recogen un avance del 3,8%. Aunque la ley no exige al Gobierno que negocie la subida del sa-

Díaz elaborará su propia propuesta y la negociará con patronal y sindicatos

lario mínimo con los agentes sociales (la norma solo dice que debe consultarles), Díaz explicó este jueves que respetará la propuesta que hagan los expertos para la negociación posterior. "Soy la única ministra que deja a los técnicos trabajar con independencia" y luego asume sus propuestas, "aunque vayan en contra de las mías", dijo Díaz en La Sexta.

Con estos mimbres, la negociación en la mesa del diálogo social no se presenta fácil. Un aumento de

entre el 3% y el 4% es notablemente inferior a la que reclaman los sindicatos CC OO y UGT, que piden que esta renta mínima legal suba entre un 5% y un 6% para cumplir holgadamente con el avance promedio de los salarios y cumplir así con el 60% del salario medio que determina la Carta Social Europea. Los empresarios, por su parte, no han hecho pública su petición, pero se situarán por debajo de la banda inferior de la horquilla propuesta.