
El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2025 sube a 1.184 euros en 14 pagas y con carácter retroactivo a 1 de enero



El Gobierno ha aprobado el SMI en 1.184 euros mensuales en 14 pagas y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2025

El Consejo de Ministros del pasado 11 de febrero, ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2025, fijándolo en **1.184 euros mensuales en 14 pagas**, lo que supone un incremento del 4,41% respecto a 2024. Esta subida, acordada con los principales sindicatos, tiene **efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025**.

¿Cómo afecta esta medida?

Unos 2,4 millones de trabajadores se beneficiarán de esta subida, especialmente mujeres y jóvenes: ☐ 65,8% de los beneficiarios son mujeres. ☐ 26,8% son jóvenes de entre 16 y 24 años. Los sectores más afectados: Agricultura (31%), Servicios (14,3%), Industria (5,9%) y Construcción (3,4%).

Nuevas cuantías del SMI 2025

- **SMI diario:** 39,47 euros.
- **SMI mensual:** 1.184 euros.
- **SMI anual:** 16.576 euros.
- **Para eventuales y temporeros:** 56,08 euros/día.
- **Para empleados del hogar:** 9,26 euros/hora.

El salario mínimo ha experimentado un crecimiento notable en la última década:

- Desde 2018 hasta 2025, el SMI ha aumentado un 61%, mientras que la inflación ha crecido un 23%, lo que supone una ganancia de poder adquisitivo del 38%.
- En 2019 se produjo la mayor subida interanual, un 22,3%, elevando el SMI de 735,90 euros a 900 euros.
- En 2024, el SMI se fijó en 1.134 euros, con una subida del 8% respecto a 2023.

¿Cómo impacta esta subida en las empresas y autónomos?

- **Aumento del coste laboral:** Las empresas deberán actualizar los salarios de aquellos empleados que estén por debajo del nuevo SMI, lo que puede implicar ajustes en costes y presupuestos.
- **Revisión de contratos y nóminas:** Es fundamental revisar los contratos laborales para garantizar el cumplimiento de la nueva normativa.
- **Impacto en cotizaciones sociales:** Los trabajadores que cotizan en el régimen general verán un aumento en sus bases mínimas de cotización.

El incremento del SMI sigue la tendencia de revalorización del salario mínimo con el objetivo de garantizar una remuneración digna. Si eres empleador, es esencial que adaptes las nóminas y estructuras salariales cuanto antes. Si necesitas asesoramiento para gestionar este cambio, nuestro equipo está a tu disposición.

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

Un cordial saludo,

La nueva obligación de cotización de solidaridad en 2025



Desde el 1 de enero de 2025, los trabajadores con una retribución superior a la base máxima de cotización deben efectuar una cotización adicional de solidaridad.

Como ya le informamos en su día, el Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, modificó el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, introduciendo un artículo que **contempla la regulación necesaria para aplicar, a partir del 1 de enero de 2025, la cotización adicional de solidaridad** a que se refiere el artículo 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social.

- **Atención.** Desde el pasado 1 de enero de 2025, se deberá cotizar por los salarios de los trabajadores por cuenta ajena que superen las bases máximas de cotización.

1. Quiénes están obligados a esta cotización

A partir del **1 de enero de 2025**, todos los empleados con retribuciones superiores a la base máxima de cotización estarán sujetos a esta cotización adicional, con independencia de que se encuentren exentos de

cotizar por contingencias comunes, como en los casos de jubilación activa o trabajadores con edad ordinaria de jubilación.

2. Tipos de cotización aplicables

La cotización adicional de solidaridad se calculará en tres tramos:

- **0,92%** sobre la retribución comprendida entre la base máxima de cotización y el 10% superior a esta.
- **1%** sobre la retribución comprendida entre el 10% y el 50% superior a la base máxima.
- **1,17%** sobre la retribución que supere el 50% anterior.

Atención. Estos porcentajes aumentarán gradualmente hasta **2045**, momento en el que los tipos serán los siguientes:

- **5,5%** para el primer tramo.
- **6%** para el segundo tramo.
- **7%** para el tercer tramo.

3. Distribución de la cotización

El reparto entre empresa y trabajador seguirá la misma proporción que la cotización por contingencias comunes:

- **83,39%** a cargo del empleador.
- **16,61%** a cargo del trabajador.

4. Normas de aplicación y control

1. **Comunicación de datos:** Las empresas deben informar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de los trabajadores afectados, detallando el periodo, la base de cotización y las retribuciones sujetas a la cotización adicional.
2. **Liquidación:** El ingreso de esta cotización debe efectuarse en el mes siguiente al abono de las retribuciones correspondientes.
3. **Control e inspección:** La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará el cumplimiento de esta obligación, mientras que la TGSS podrá realizar comprobaciones y ajustes sobre las cotizaciones ingresadas.

5. Consideraciones adicionales

- **No aplicable a bonificaciones:** La cotización de solidaridad no puede ser objeto de reducciones, bonificaciones o exenciones.
- **Cálculo en caso de pluriempleo:** La cotización se efectuará cuando la suma de las bases de cotización en todos los empleos supere la base máxima establecida.
- **Cálculo proporcional:** En meses incompletos de trabajo, la base máxima se prorrateará según los días trabajados.

La nueva cotización de solidaridad supone un coste adicional para trabajadores y empresas con retribuciones superiores a la base máxima. Dado su impacto en la estructura de costes laborales, es recomendable revisar su aplicación y planificación financiera con antelación.

Si necesita más información o asesoramiento sobre cómo afectará esta medida a su empresa, nuestro equipo está a su disposición.

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

Un cordial saludo,

El Tribunal Supremo confirma que los días de descanso no pueden coincidir con los festivos



Recientemente, el Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 997/2024 de 9 de julio, ha establecido que los días de descanso semanal no pueden solaparse con los 14 festivos anuales establecidos sin que la empresa compense adecuadamente a los trabajadores.

Recientemente, el Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 997/2024 de 9 de julio, ha establecido que los días de descanso semanal no pueden solaparse con los 14 festivos anuales establecidos sin que la empresa compense adecuadamente a los trabajadores. Esta resolución refuerza los derechos de los empleados, destacando la importancia de garantizar tanto el descanso semanal como los festivos laborales.

Puntos clave de la sentencia

1. Derecho a la compensación:

- Si el día de descanso semanal coincide con uno de los 14 festivos anuales, la empresa está obligada a compensar al trabajador, ya sea:
 - Con un descanso equivalente en otro día.
 - Mediante una compensación económica, conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

2. Acuerdos internos insuficientes:

- La existencia de acuerdos internos entre la empresa y los representantes de los trabajadores no exime a la empresa de garantizar esta compensación si el descanso coincide con un festivo.
- El convenio colectivo aplicable también debe contemplar mecanismos para evitar el solapamiento.

3. Supervisión de la Inspección de Trabajo:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede intervenir para asegurar que las empresas cumplan con esta obligación y sancionar los incumplimientos.

Contexto de la resolución

El caso afecta a una empresa con varios establecimientos que abren todos los días del año, incluidos domingos y festivos. En este contexto, algunos trabajadores veían sus días de descanso semanal coincidir con festivos sin recibir compensación alguna. El Tribunal Supremo ha considerado esta situación contraria a derecho, reafirmando que:

- El descanso semanal y los festivos tienen finalidades distintas y complementarias.
- Los empleados tienen derecho a disfrutar de ambos, sin que uno anule al otro.

Recomendaciones para su empresa

1. Revisar los calendarios laborales:

- Asegúrese de que los descansos semanales no coincidan con los días festivos. Si esto ocurre, planifique una compensación adecuada.

2. Actualizar acuerdos internos y convenios colectivos:

- Si existen acuerdos que regulan el descanso semanal, revíselos para garantizar su compatibilidad con esta nueva jurisprudencia.

3. Formación y comunicación:

- Informe a los responsables de Recursos Humanos y a los equipos directivos sobre las implicaciones de esta sentencia para evitar incumplimientos.

Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de esta obligación podría ser considerado una infracción grave según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con multas que oscilan entre 751 y 7.500 euros, dependiendo de la gravedad y el número de trabajadores afectados.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan

tener al respecto.

Un cordial saludo,

La Dirección General de Trabajo establece directrices ante la inesperada derogación del SMI 2024



El Ministerio de Trabajo y Economía Social ya ha comenzado a tomar medidas que permitan proteger los derechos laborales ante la insólita derogación del SMI 2024 acaecida el 22 de enero en el Congreso de los Diputados. La Dirección General de Trabajo ha emitido un Criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024.

El pasado 22 de enero, el Congreso de los Diputados aprobó la derogación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2024, una medida sin precedentes que ha generado incertidumbre tanto para trabajadores como para empleadores. Ante esta situación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo, ha tomado medidas inmediatas para garantizar la protección de los derechos laborales. Entre estas medidas, destaca un [Criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024](#) que clarifica cómo proceder respecto a los salarios vigentes y las nuevas contrataciones.

Con el objetivo de evitar posibles incumplimientos y sanciones, detallamos a continuación las claves de esta instrucción y las implicaciones para su empresa.

Claves de la instrucción emitida por la Dirección General de Trabajo

1. Protección de los salarios vigentes:

- La derogación del SMI 2024 no afecta a los salarios ya establecidos en contratos laborales vigentes, por entenderse que estos ya se encuentran contractualizados.

2. Aplicación del SMI 2024 en nuevas contrataciones:

- Todas las nuevas contrataciones deben tomar como referencia el SMI fijado en 2024 (1.134 euros al mes en catorce pagas o 1.323 euros en doce pagas).
- No se permite establecer salarios inferiores a esta cuantía, incluso tras la derogación del decreto que regulaba el SMI 2024.

3. Supervisión por parte de la Inspección de Trabajo:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará que se cumpla estrictamente con esta obligación empresarial.
- Cualquier incumplimiento en el pago del salario mínimo podrá ser objeto de investigación y sanciones.

4. Garantía constitucional y normativa internacional:

- El artículo 27 de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Carta Social Europea garantizan que el SMI debe representar, como mínimo, el 60% del salario medio nacional.

Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de las normas en materia salarial constituye una infracción grave, según lo establecido en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), regulada por el Real Decreto Legislativo 5/2000. Las empresas que paguen por debajo del SMI pueden enfrentar las siguientes penalizaciones:

- Multas que oscilan entre 751 y 7.500 euros por cada trabajador afectado.
- Penalizaciones adicionales de 20 euros por cada dato erróneo o ausente en la declaración de salarios.

Revisión del SMI para 2025

El Ministerio de Trabajo ya está trabajando en la fijación del nuevo SMI para 2025. La propuesta inicial contempla un incremento del 4,4%, lo que situaría el salario mínimo en 1.184 euros mensuales en catorce pagas. Aunque la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha planteado una subida más moderada del 3%, el Gobierno ha reafirmado su compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la Carta Social Europea.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan

tener al respecto.

Un cordial saludo,

Pérdida de un cliente: impacto en despidos y diferimiento de indemnizaciones



La pérdida de un cliente clave puede representar un desafío significativo para las empresas, especialmente cuando repercute directamente en la carga laboral y los ingresos. En este contexto, la legislación laboral permite justificar un despido por causas objetivas siempre que se acrediten razones productivas, organizativas o económicas.

La pérdida de un cliente clave puede representar un desafío significativo para las empresas, especialmente cuando repercute directamente en la carga laboral y los ingresos. En este contexto, la legislación laboral permite justificar un despido por causas objetivas siempre que se acrediten razones productivas, organizativas o económicas. Sin embargo, los tribunales exigen una conexión clara entre la causa y la medida adoptada, así como el cumplimiento de estrictos requisitos legales para asegurar la validez del proceso.

En el entorno empresarial, la pérdida de un cliente principal no solo afecta los ingresos, sino que también puede modificar la estructura organizativa y la carga de trabajo. Estas circunstancias, si son significativas, pueden dar lugar a **despidos por causas objetivas**, siempre que se sigan los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y se acrediten adecuadamente las razones económicas, técnicas,

organizativas o productivas.

Justificación del despido objetivo

Para que un despido por causas objetivas sea considerado válido, es necesario demostrar lo siguiente:

1. **Causas productivas y organizativas.** La pérdida de un cliente debe implicar una reducción tangible en el volumen de trabajo o cambios significativos en la distribución de tareas. Por ejemplo, si antes se gestionaban 100 encargos al mes y ahora se manejan 80, la disminución de un 20% en la producción podría justificar la necesidad de reducir personal.
1. **Causas económicas.** Cuando la pérdida de un cliente importante repercute en un descenso sostenido de la facturación (tres trimestres consecutivos con ingresos inferiores al mismo período del año anterior), se considera una causa económica válida. No obstante, para evitar disputas, es recomendable respaldar esta causa con documentación financiera sólida, como declaraciones trimestrales de IVA o balances contables.
1. **Medida razonable y proporcional.** El despido debe estar directamente relacionado con el puesto afectado. No sería razonable prescindir de un empleado cuyo trabajo no esté vinculado al cliente perdido. Además, el número de despidos debe ser proporcional al impacto real de la pérdida.

Diferimiento de la indemnización: ¿cuándo es posible?

En casos excepcionales, el ET permite diferir el pago de la indemnización por causas económicas si la empresa no dispone de liquidez suficiente. Para acogerse a esta posibilidad, deben cumplirse tres condiciones básicas:

1. La causa del despido debe ser económica.
2. La falta de liquidez debe ser real y demostrable.
3. La imposibilidad de abonar la indemnización debe indicarse expresamente en la carta de despido.

La jurisprudencia ha subrayado que la falta de liquidez no puede basarse únicamente en afirmaciones empresariales; debe sustentarse con pruebas documentales, como estados financieros, informes de auditoría o certificaciones de deuda.

Consecuencias del incumplimiento

Si no se acreditan adecuadamente las causas del despido o la falta de liquidez, la extinción laboral podría

ser declarada improcedente, obligando a la empresa a abonar la indemnización correspondiente e incluso, en algunos casos, a readmitir al trabajador. Por ello, es crucial seguir los procedimientos legales de forma rigurosa.

Riesgos ante una posible inspección de trabajo

Cuando una empresa justifica un despido por causas objetivas relacionadas con la pérdida de un cliente o razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, se expone a ciertos riesgos si no cumple estrictamente con la normativa. Los principales riesgos son:

1. **Declaración de improcedencia del despido:** Si la empresa no acredita correctamente las causas objetivas, el despido puede ser declarado improcedente, obligándola a indemnizar al trabajador con 33 días por año trabajado en lugar de 20 días, o incluso a readmitirlo.
2. **Sanciones administrativas:** En casos de incumplimiento de requisitos formales (por ejemplo, no entregar la carta de despido o no poner la indemnización a disposición del trabajador), la inspección de trabajo puede imponer multas que varían según la gravedad de la infracción.
3. **Reclamaciones judiciales:** El trabajador despedido puede recurrir al juzgado de lo social, exponiendo a la empresa a costes adicionales, como abogados, costas procesales y posibles perjuicios reputacionales.
4. **Investigación de fraude de ley:** Si la inspección detecta que la causa objetiva es ficticia o se utiliza para encubrir un despido improcedente, podría calificarse como un abuso de derecho.

En una inspección relacionada con un despido por causas objetivas, el inspector verificará los siguientes puntos:

1. Documentación del despido:

- Comprobación de la carta de despido, su fecha de entrega y su contenido, para verificar que incluye las causas objetivas alegadas.
- Revisión de la indemnización puesta a disposición del trabajador.

2. Pruebas de las causas alegadas:

- En casos de causas económicas, analizará los balances contables, cuentas anuales y declaraciones tributarias de los últimos trimestres.
- Para causas productivas, solicitará informes de producción, volúmenes de trabajo y evidencia de la pérdida de clientes o contratos.
- En causas organizativas, requerirá organigramas y cambios documentados en los métodos o sistemas de trabajo.

3. Impacto proporcional del despido

-
- Evaluará si el despido está vinculado al puesto de trabajo afectado.
 - Verificará que el número de despidos sea razonable según la situación.

4. Justificación de la falta de liquidez (si se difirió la indemnización):

- Requerirá informes financieros y otros documentos para acreditar la imposibilidad de abonar la indemnización en el momento del despido.

5. Entrevistas y comprobaciones:

- Podría entrevistar a trabajadores y responsables para validar las declaraciones de la empresa.
- Revisará si otros empleados han asumido las funciones del despido, lo que podría contradecir la causa organizativa o productiva.

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

Un cordial saludo,

Pérdida de un cliente: impacto en despidos y diferimiento de indemnizaciones



La pérdida de un cliente clave puede representar un desafío significativo para las empresas, especialmente cuando repercute directamente en la carga laboral y los ingresos. En este contexto, la legislación laboral permite justificar un despido por causas objetivas siempre que se acrediten razones productivas, organizativas o económicas.

La pérdida de un cliente clave puede representar un desafío significativo para las empresas, especialmente cuando repercute directamente en la carga laboral y los ingresos. En este contexto, la legislación laboral permite justificar un despido por causas objetivas siempre que se acrediten razones productivas, organizativas o económicas. Sin embargo, los tribunales exigen una conexión clara entre la causa y la medida adoptada, así como el cumplimiento de estrictos requisitos legales para asegurar la validez del proceso.

En el entorno empresarial, la pérdida de un cliente principal no solo afecta los ingresos, sino que también puede modificar la estructura organizativa y la carga de trabajo. Estas circunstancias, si son significativas, pueden dar lugar a **despidos por causas objetivas**, siempre que se sigan los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y se acrediten adecuadamente las razones económicas, técnicas,

organizativas o productivas.

Justificación del despido objetivo

Para que un despido por causas objetivas sea considerado válido, es necesario demostrar lo siguiente:

1. **Causas productivas y organizativas.** La pérdida de un cliente debe implicar una reducción tangible en el volumen de trabajo o cambios significativos en la distribución de tareas. Por ejemplo, si antes se gestionaban 100 encargos al mes y ahora se manejan 80, la disminución de un 20% en la producción podría justificar la necesidad de reducir personal.
1. **Causas económicas.** Cuando la pérdida de un cliente importante repercute en un descenso sostenido de la facturación (tres trimestres consecutivos con ingresos inferiores al mismo período del año anterior), se considera una causa económica válida. No obstante, para evitar disputas, es recomendable respaldar esta causa con documentación financiera sólida, como declaraciones trimestrales de IVA o balances contables.
1. **Medida razonable y proporcional.** El despido debe estar directamente relacionado con el puesto afectado. No sería razonable prescindir de un empleado cuyo trabajo no esté vinculado al cliente perdido. Además, el número de despidos debe ser proporcional al impacto real de la pérdida.

Diferimiento de la indemnización: ¿cuándo es posible?

En casos excepcionales, el ET permite diferir el pago de la indemnización por causas económicas si la empresa no dispone de liquidez suficiente. Para acogerse a esta posibilidad, deben cumplirse tres condiciones básicas:

1. La causa del despido debe ser económica.
2. La falta de liquidez debe ser real y demostrable.
3. La imposibilidad de abonar la indemnización debe indicarse expresamente en la carta de despido.

La jurisprudencia ha subrayado que la falta de liquidez no puede basarse únicamente en afirmaciones empresariales; debe sustentarse con pruebas documentales, como estados financieros, informes de auditoría o certificaciones de deuda.

Consecuencias del incumplimiento

Si no se acreditan adecuadamente las causas del despido o la falta de liquidez, la extinción laboral podría

ser declarada improcedente, obligando a la empresa a abonar la indemnización correspondiente e incluso, en algunos casos, a readmitir al trabajador. Por ello, es crucial seguir los procedimientos legales de forma rigurosa.

Riesgos ante una posible inspección de trabajo

Cuando una empresa justifica un despido por causas objetivas relacionadas con la pérdida de un cliente o razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, se expone a ciertos riesgos si no cumple estrictamente con la normativa. Los principales riesgos son:

1. **Declaración de improcedencia del despido:** Si la empresa no acredita correctamente las causas objetivas, el despido puede ser declarado improcedente, obligándola a indemnizar al trabajador con 33 días por año trabajado en lugar de 20 días, o incluso a readmitirlo.
2. **Sanciones administrativas:** En casos de incumplimiento de requisitos formales (por ejemplo, no entregar la carta de despido o no poner la indemnización a disposición del trabajador), la inspección de trabajo puede imponer multas que varían según la gravedad de la infracción.
3. **Reclamaciones judiciales:** El trabajador despedido puede recurrir al juzgado de lo social, exponiendo a la empresa a costes adicionales, como abogados, costas procesales y posibles perjuicios reputacionales.
4. **Investigación de fraude de ley:** Si la inspección detecta que la causa objetiva es ficticia o se utiliza para encubrir un despido improcedente, podría calificarse como un abuso de derecho.

En una inspección relacionada con un despido por causas objetivas, el inspector verificará los siguientes puntos:

1. Documentación del despido:

- Comprobación de la carta de despido, su fecha de entrega y su contenido, para verificar que incluye las causas objetivas alegadas.
- Revisión de la indemnización puesta a disposición del trabajador.

2. Pruebas de las causas alegadas:

- En casos de causas económicas, analizará los balances contables, cuentas anuales y declaraciones tributarias de los últimos trimestres.
- Para causas productivas, solicitará informes de producción, volúmenes de trabajo y evidencia de la pérdida de clientes o contratos.
- En causas organizativas, requerirá organigramas y cambios documentados en los métodos o sistemas de trabajo.

3. Impacto proporcional del despido

-
- Evaluará si el despido está vinculado al puesto de trabajo afectado.
 - Verificará que el número de despidos sea razonable según la situación.

4. Justificación de la falta de liquidez (si se difirió la indemnización):

- Requerirá informes financieros y otros documentos para acreditar la imposibilidad de abonar la indemnización en el momento del despido.

5. Entrevistas y comprobaciones:

- Podría entrevistar a trabajadores y responsables para validar las declaraciones de la empresa.
- Revisará si otros empleados han asumido las funciones del despido, lo que podría contradecir la causa organizativa o productiva.

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

Un cordial saludo,

El Tribunal Supremo rechaza la consideración del desplazamiento al primer y último cliente como tiempo de trabajo



La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2024, aclara uno de los debates más recurrentes en el ámbito laboral: ¿el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer cliente, y de regreso al final de la jornada, constituye tiempo de trabajo efectivo a efectos retributivos? La respuesta es negativa, según la sentencia del TS , y esta decisión tiene implicaciones directas para empresas y trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha resuelto que los desplazamientos de los trabajadores desde su domicilio al primer cliente, así como desde el último cliente de regreso a su domicilio, no pueden considerarse tiempo de trabajo efectivo. Este fallo anula la decisión previa de la Audiencia Nacional, que había reconocido dichos desplazamientos como tiempo de trabajo para los empleados de TK Elevadores SLU.

El Supremo establece que este tipo de traslados no cumple los requisitos definidos en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que el tiempo de trabajo efectivo implica:

1. Permanencia en el lugar de trabajo.
2. Disposición al empresario durante dicho tiempo.
3. Realización de actividad laboral durante el período considerado.

Además, el fallo se alinea con el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), según el cual, salvo en circunstancias excepcionales, estos desplazamientos no forman parte del tiempo de trabajo a efectos de remuneración.

Implicaciones prácticas para las empresas

1. Revisión de políticas internas: Las empresas pueden confirmar que el tiempo de desplazamiento no es remunerado, salvo que existan acuerdos específicos o excepciones derivadas de las características particulares del puesto.
2. Gestión de conflictos: Este pronunciamiento ofrece claridad jurídica para resolver reclamaciones relacionadas con la consideración del tiempo de desplazamiento.
3. Uniformidad en la interpretación: Las empresas con centros distribuidos a nivel nacional pueden aplicar esta doctrina como criterio uniforme, reduciendo la disparidad en el tratamiento de sus trabajadores.

Aspectos clave para los trabajadores

- Este pronunciamiento no afecta a situaciones específicas en las que el desplazamiento forma parte inherente de la actividad laboral, como en los casos de servicios prestados en localizaciones remotas o sin un centro de trabajo fijo.
- Es fundamental que los trabajadores conozcan las políticas de la empresa respecto a estos tiempos y los convenios aplicables.

Atención. *La sentencia del Tribunal Supremo reafirma que los desplazamientos hacia el primer cliente y desde el último no constituyen tiempo de trabajo efectivo, salvo circunstancias excepcionales. Este fallo aclara una cuestión controvertida y refuerza la importancia de evaluar cada caso bajo el marco legal vigente.*

Ante cualquier duda o reclamación laboral, recomendamos revisar los convenios aplicables y, si es necesario, solicitar asesoramiento profesional.

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

Un cordial saludo,