



Actualidad Jurisprudencial

Como regla general, los desplazamientos de la persona trabajadora desde el domicilio del cliente al suyo no se consideran tiempo de trabajo

Una empresa de instalación y mantenimiento de todo tipo de aparatos elevadores en domicilios y establecimientos **industriales no computaba como tiempo de trabajo los desplazamientos efectuados desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio de las personas trabajadoras, al finalizar la jornada**. En cambio, sí remuneraba el primer desplazamiento entre el domicilio y el primer cliente.

Un sindicato presentó un conflicto colectivo al considerar que no podía hacerse tal distinción, alegando que sí se computaba el primero, también debía computarse el último.

El asunto llegó hasta el **Tribunal Supremo, que en Sentencia de 21 de abril de 2025 recordó**, una vez más, que el tiempo que las personas trabajadoras dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el del primer cliente, al inicio de su jornada, así como el de vuelta desde el último cliente hasta su domicilio particular, **como norma general, no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos retributivos, salvo que concurran circunstancias excepcionales**.

Dichas circunstancias excepcionales podrían ser, por ejemplo, que durante estos desplazamientos las personas trabajadoras estuvieran sometidas a instrucciones del empleador, que se pudiera modificar el orden de los clientes o añadir o cancelar citas, o que la distancia a recorrer fuese desproporcionada.

Valorando este caso concreto, el Tribunal Supremo entendió que el hecho de que una empresa decidiera mejorar la norma legal y retribuir el primer desplazamiento no suponía una “circunstancia excepcional” que la obligara también a retribuir el trayecto de vuelta, siendo necesario analizar el conjunto de elementos.

Así las cosas, concluyó que en este supuesto no concurrían circunstancias excepcionales que justificaran considerar como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el último cliente hasta el domicilio del trabajador, habida cuenta de que las personas trabajadoras mantenían libertad para organizar sus desplazamientos y que no existía obligación de regresar al centro de trabajo ni control empresarial específico.

No es exigible a la empresa proporcionar un correo corporativo a toda la plantilla si existen otros medios de comunicación adecuados y suficientes

Un sindicato interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando **que la empresa pusiera a disposición de toda su plantilla un correo corporativo para la comunicación y gestión de trámites laborales.**

La Audiencia Nacional, en Sentencia de 26 de mayo de 2025, recordó que la ajenidad propia del contrato de trabajo implica que efectivamente es el empresario quien debe proporcionar a las personas trabajadoras los medios necesarios para el desarrollo de la relación laboral, lo que puede incluir la obligación de facilitarles un correo electrónico o un teléfono móvil, si dichos medios son necesarios para la actividad laboral.

Ahora bien, no en toda relación laboral es obligatorio dotar a la plantilla de estas herramientas, sino únicamente cuando resulte necesario en función de cómo esté organizado el servicio.

A la vista de lo anterior, la Audiencia Nacional analizó que en este caso existían otros medios de comunicación implantados, adecuados y suficientes para dicha función (canales convencionales, diversas plataformas virtuales accesibles mediante una app instalada en el teléfono del propio trabajador, a través del correo facilitado o mediante un sistema de token virtual o físico sin necesidad de asociar un correo electrónico).

En consecuencia, se declaró que no era necesario proporcionar medios adicionales.

No se considera accidente de trabajo aquel que se produce antes de iniciar el trayecto hacia el centro de trabajo

Un trabajador sufrió una caída cuando salía del portal de su residencia, resbalando en las escaleras, antes de salir a la vía pública, cuando se disponía a dirigirse a su centro de trabajo.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 2 de junio de 2025, concluyó que **no podía considerarse accidente “in itinere”**, y por tanto no se trataba de un accidente de trabajo, dado que el trabajador aún no había accedido a la vía pública, encontrándose en una zona intermedia entre su vivienda propiamente dicha y la salida al jardín, sin que existieran circunstancias excepcionales que justificaran una interpretación distinta.

Así pues, el Alto Tribunal aclaró que sólo puede calificarse como accidente de trabajo “in itinere” aquel en el que la persona trabajadora ha abandonado su domicilio en sentido estricto.

Permiso parental retribuido

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a un permiso parental, para el cuidado del hijo, hija o menor acogido durante más de un año, hasta que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tiene una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, en principio no es retribuido.

Ahora bien, queremos advertiros que **algún Juzgado Social de primera instancia (como el Juzgado Social 1 de Barcelona, en Sentencia 168/2025) ha considerado que sí debe ser retribuido**, teniendo en cuenta que así lo prevé la Directiva Europea, entendiendo que esta es directamente aplicable y prevalece sobre el derecho nacional.

Se trata de la primera sentencia conocida en el ámbito del sector privado que reconoce este derecho. Hasta ahora, ya existían varios pronunciamientos en la jurisdicción contencioso-administrativa que habían resuelto en el mismo sentido respecto a empleados públicos.

Os seguiremos informando sobre la evolución de esta cuestión.

El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no puede incrementarse en vía judicial

El Tribunal Supremo ha publicado una nota informando de que ha dictado una sentencia en la que establece que **la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede incrementarse en vía judicial** con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga vulneración ni del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea.

La sentencia se publicará en los próximos días, por lo que todavía no disponemos del texto completo, pero dada su relevancia queríamos informaros con carácter previo, sin perjuicio de ampliar la información cuando se conozcan más detalles.

Asimismo, también os trasladamos que, ante esta situación, el Ministerio de Trabajo ha anunciado la apertura de una mesa de diálogo para reformar la normativa y adaptarla a la Carta Social Europea.

Actualidad Normativa

Declaración de interés público para desarrollar otro puesto de trabajo o actividad pública por parte del personal sanitario

El 17 de julio se publicó en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Acuerdo GOV/180/2025, de 15 de julio, por el que **se prorroga el Acuerdo GOV/104/2020, de 4 de agosto, mediante el cual se declara de interés público** que el personal sanitario, el personal investigador en salud y el personal docente sanitario adscritos al departamento competente en materia de salud o a su sector público institucional puedan desarrollar, en determinados sectores, otro puesto de trabajo o actividad pública de naturaleza diferente a la de su puesto principal (asistencial sanitaria, investigación en salud o docencia no reglada relacionada con estos ámbitos). Asimismo, se autoriza la superación de los límites retributivos aplicables en estos casos.

Actualidad Jurídica

Nuevo criterio del INSS respecto a la ejecución de sentencias sobre el permiso por nacimiento en familias monoparentales

Recientemente, la jurisprudencia ha reconocido el derecho de las familias monoparentales a **sumar, al permiso por nacimiento de dieciséis semanas, las diez semanas adicionales a las que tendría derecho el otro progenitor** (dado que las 6 primeras semanas se disfrutaban simultáneamente tras el parto y, por tanto, no se acumulan).

En este sentido, en aquellos casos en los que se reconozca la retroactividad de los efectos por sentencia, pero ya hayan transcurrido más de doce meses desde el nacimiento, se reconocerá el derecho a la prestación por nacimiento y se abonará el importe correspondiente a las diez semanas adicionales, aunque la persona no haya podido disfrutar del permiso por haber transcurrido el plazo de doce meses legalmente previsto para su disfrute.

El Comité Europeo de Derechos Sociales considera que la normativa estatal vulnera el artículo 24 de la Carta Social Europea

El pasado 27 de junio de 2025 se publicó la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales en relación con diversas cuestiones planteadas en torno a la indemnización legal por despido.

En concreto, el Comité concluye que la legislación vigente vulnera el artículo 24 de la Carta Social Europea en lo relativo a la indemnización por despido improcedente (así como la improcedencia de extinción de contratos temporales declarados en fraude de ley) y la readmisión.

El Comité entiende que los límites máximos aplicables a las indemnizaciones hacen que estas resulten insuficientes y no disuasorias, y por tanto, contravienen la Carta Social Europea. Se posiciona así a favor del posible reconocimiento de una indemnización adicional en los supuestos de despido improcedente, tal y como había venido reconociendo la jurisprudencia durante un tiempo con base en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta misma conclusión se aplica también a la extinción del contrato del personal indefinido no fijo que presta servicios en la administración pública, al entender que deben aplicarse las mismas consideraciones que a los contratos temporales en fraude de ley.

Además, el Comité considera, entre otras cosas, que la readmisión sería una medida adecuada en los casos de improcedencia, y que esta posibilidad está prevista en otras disposiciones de la propia Carta. Asimismo, sostiene que los tribunales nacionales deberían poder valorar la idoneidad de restablecer la relación laboral, previa consulta a las partes del procedimiento.

Será necesario seguir atentos a la posible incidencia de esta decisión en la normativa estatal.

Última hora...

La UE lleva a España ante el TJUE por no garantizar información laboral básica a las personas trabajadoras

La Comisión Europea solicita sancionar a España por no haber transpuesto la directiva europea sobre condiciones laborales, que obliga a las empresas a informar de manera clara sobre horarios, salario y otros aspectos esenciales.

El TJUE decidirá si se puede cobrar la pensión por invalidez total y continuar trabajando con adaptaciones

El Tribunal de Justicia de la UE analizará si la legislación española vulnera la normativa europea al impedir compatibilizar la pensión de incapacidad permanente total con un puesto de trabajo adaptado. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña plantea que esta incompatibilidad podría discriminar a las personas con discapacidad y contradecir el objetivo de integración laboral que establece la Directiva europea.

Abaratar la vivienda un 30 % generaría 410.000 empleos en cinco años, según CCOO

El sindicato alerta de que el precio de la vivienda frena la creación de empleo. Un informe interno concluye que una reducción del 30 % impulsaría el consumo familiar y inyectaría 25.000 millones en la economía. A diez años vista, el número de empleos creados podría alcanzar los 780.000, convirtiendo la vivienda en uno de los principales factores económicos y laborales del país.

Las empresas familiares catalanas apuestan por crecer fuera y reclaman apoyo Financiero

En el V Fòrum Catalunya alertan de que el tejido empresarial familiar necesita mayor acceso a la financiación para seguir siendo el motor de la economía. También reivindican el valor de la marca Barcelona y el legado empresarial como activo estratégico.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro**, en el Máster universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de la Universitat Ramon Llull.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Posgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Martí Vidiella Curto**, en el Grado de Gestión y Administración Pública de la Universitat de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Guillem Reig Loncán** en el programa de microcredenciales "IA y Big Data en Salud" de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Seminario Extranjería Tirant lo Blanc – Jornada de Extranjería: nuevos arraigos y la polémica disposición transitoria quinta: Participación de **Carlos Villarino Moreno** en este seminario celebrado el 6 de junio de 2025.

4º Taulí Health Artificial Intelligence Symposium (THAIS): Ponencia y participación en la mesa redonda de **Guillem Reig Loncán** en este simposio celebrado el 18 de junio de 2025 y asistencia a la sesión celebrada el día anterior.

Aspectos ético-legales y seguridad de los datos: Participación de **Guillem Reig Loncán** en la segunda edición de esta formación organizada por la Universitat Autònoma de Barcelona, realizada el 18 de junio de 2025.

Ciclo Formativo de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales: Asistencia de **Alba Sánchez Bestué** a la tercera sesión de este ciclo, realizada los días 6 y 16 de junio de 2025.

Foro Social Aranzadi – Tertulia sobre temas actuales: La negociación colectiva en materia de algoritmos e IA: Asistencia de **Alda Mumbrú López** y **Begoña Pérez Crespo** a este foro celebrado el 26 de junio de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.