

Jugar al fútbol con clientes se considera tiempo de trabajo

Cristina Palacios
07/02/2018

Cualquier momento es bueno para cerrar un contrato con un cliente: en una comida, al finalizar un evento o en una presentación... incluso jugando al fútbol, según reconoce la Audiencia Nacional.

¿Qué contrato, acuerdo o negociación no se ha zanjado en una comida o cena de trabajo? Quizá por eso, porque el derecho forma parte de la vida, éste debe adecuarse a los usos y costumbres del lugar en el que se aplica, y ello implica, en ocasiones, fallos judiciales sorprendentes. La Audiencia Nacional ha determinado que cuando los trabajadores asisten a eventos y convocatorias deportivas organizadas por la empresa con finalidad comercial fuera de la jornada laboral (en este caso, una liga de fútbol), ese tiempo debe considerarse como tiempo de trabajo.

Para ello, se basa en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que considera tiempo de trabajo todo el período durante el cual un empleado permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, según la legislación o práctica nacional.

Asimismo, subraya que, al contrario de lo que señala la empresa, no es esencial el carácter voluntario o involuntario de la actividad, ya que el trabajo que se desempeña por cuenta ajena es siempre de carácter voluntario. Aun así, existen determinadas prestaciones que, independientemente del contrato, el trabajador es libre de decidir si realiza o no, como sucede con las horas extraordinarias.

Por tanto, la asistencia a competiciones deportivas fuera de la jornada laboral constituyen actividades programadas por el empresario y vinculadas estrechamente con la prestación de servicios del trabajador, "y en cuyo desarrollo, sin perjuicio de su carácter voluntario, éste debe atenerse a las pautas del empleador, encontrándose en consecuencia bajo el ámbito organicista, rector y disciplinario de éste".

Además, el tribunal recuerda que las partes, a la hora de negociar el convenio de aplicación, estipularon la compensación del tiempo dedicado a las mismas por un descanso equivalente, como si se tratara de horas extraordinarias. Aunque en este caso las partes ya habían acordado este aspecto, la sentencia recuerda que no es necesario haber recogido este derecho.

Pero, ¿dónde está el límite? Una partida de mus, tras una comida con un cliente, ¿también es tiempo de trabajo? Para Ana Gómez, presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas (Asnala), la respuesta es positiva: "Cualquier actividad planificada por la compañía que tenga un objetivo comercial es tiempo de trabajo". Sin embargo, apunta que hay que analizar caso por caso. Por ejemplo, en el supuesto enjuiciado, la experta considera que "esta posibilidad estaba prevista en el convenio colectivo, circunstancia que refuerza aún más este derecho".

Traslado desde el domicilio hasta la oficina de un cliente

Para los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que diariamente invierten desde su domicilio al primer y último centro que le asigna su empresario constituye tiempo de trabajo, según doctrina del TJUE establecida en una sentencia de 2015 al interpretar la directiva sobre ordenación de la jornada laboral. En este sentido, considera que estos desplazamientos constituyen tiempo de trabajo si el empleado:

- Ejerce su actividad o sus funciones a disposición del empresario.
- Obedece sus instrucciones y permanece en su centro de trabajo, que no puede reducirse a los lugares de intervención física en los centros de los clientes, pues los desplazamientos son consustanciales a la condición de empleado que carece del centro fijo.
- Hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su casa desde el centro de un cliente y para desplazarse a otro durante su jornada laboral.

Acudir a eventos comerciales los domingos

En una sentencia de 2017, el Tribunal Supremo establece que los vendedores que realicen actividades fuera de su jornada laboral, como acudir a eventos comerciales los domingos, tienen que ser compensados posteriormente con días de descanso "en los términos previstos en el convenio colectivo". Igual derecho se reconoce a los que tengan reducción de jornada cuando el tiempo empleado supere al de su jornada habitual.

Formarse en horario laboral

La Audiencia Nacional dictó dos sentencias en 2017 sobre formación de los trabajadores. En una de ellas concluye que la formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa para obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional en materias distintas a la prevención de riesgos laborales debe realizarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En el otro pronunciamiento considera, sin embargo, que no se trata de un supuesto de adaptación al puesto de trabajo la obtención de una licencia, debiendo atender a las previsiones del convenio colectivo que establece que los cursos requeridos para la progresión o promoción laboral se deben realizar fuera de la jornada laboral. Aquí se aplicarían los derechos para concurrir a exámenes, para actividades de formación, la preferencia a elegir turno de trabajo o la adaptación de la jornada ordinaria, pero no el derecho a realizarlos dentro de la jornada laboral.