

## **ESTUDIO DE CASO**

### **Wuke Zhang**

#### **1-ASIR**

##### **¿Ir o jugar al fútbol con clientes se considera tiempo de trabajo?**

Las horas dedicadas por un comercial a participar en eventos deportivos con clientes deben ser compensadas debidamente, según el Tribunal Supremo.

Asistir a eventos comerciales con clientes fuera de la oficina se considera tiempo de trabajo. Por tanto, la empresa tiene que compensar esta dedicación debidamente a sus empleados.

Éste es el fallo que dicta el Tribunal Supremo (TS) sobre un litigio que viene de lejos, y que enfrentaba a las compañías tabaqueras Altadis y Tabacalera con la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CCOO) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

Se trata de "un conflicto colectivo planteado por los tres sindicatos demandantes", según consta en la sentencia del TS. En ella, el organismo desestima el recurso que interpusieron las dos compañías tabaqueras y estipula que, en caso de acudir a eventos con clientes, la empresa debe "compensar el exceso de jornada con descansos equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes". El inicio de la jornada de trabajo del día posterior se programará no en el horario habitual del empleado, sino que deben pasar doce horas tras haber finalizado las actividades el día anterior.

Estos eventos se refieren a los que organizan habitualmente las compañías para invitar o agasajar a sus proveedores. Se trata, entre otras, de actividades deportivas como ligas de fútbol o carreras en las que compiten unos con otros. Hay que tener en cuenta que el personal de las empresas asociado a estas celebraciones se refiere a un determinado grupo de la plantilla, los comerciales, según recoge el convenio colectivo, y que su asistencia es de carácter voluntario. Aun partiendo de esta condición, la participación en estas actividades siempre se considera trabajo.

El dictamen del Supremo aborda un tercer punto, relacionado con la asistencia a estos eventos: al considerarlas horas laborales, cualquier accidente que se produzca durante su celebración o en el trayecto del empleado hacia el lugar donde se desarrolle o a su domicilio tendrá naturaleza de accidente de trabajo.

Esta sentencia, por tanto, defiende que el hecho de acudir a cualquier celebración o acto de una empresa con la finalidad de acompañar a clientes nunca será considerado como momento de ocio ni esparcimiento para los trabajadores.

Será un tiempo dedicado a la compañía, igual de válido que las horas que se pasan en la oficina frente al ordenador o realizando las tareas propias del día a día de una actividad empresarial.

Fuente: [www.expansion.com](http://www.expansion.com), María José G. Serranillos. Madrid, 10 de junio de 2019

- a) Según lo estudiado en la unidad indica a qué clasificación correspondería este tipo de conflicto.

Este conflicto se clasificaría como un conflicto colectivo. La controversia involucra a un colectivo genérico de trabajadores que discrepan con el empresario. La solución del conflicto afectará a los trabajadores de ese colectivo en términos de la compensación por el tiempo dedicado a eventos con clientes, estableciendo regulaciones específicas sobre cómo debe ser compensado ese tiempo de trabajo fuera de la oficina.

- b) ¿Quién o quienes han iniciado el procedimiento para solucionar este conflicto?

La Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CCOO) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

- c) Indica a qué forma de resolución de un conflicto laboral se refiere el texto y explícala.

El texto se refiere a la forma de resolución de conflictos laborales mediante medidas pacíficas, específicamente mediante la vía judicial. Esta forma de resolución implica recurrir a instancias legales, como el Tribunal Supremo en este caso, para resolver la controversia entre los trabajadores y el empresariado.

- d) Indica aquellos aspectos de la relación laboral a los que afecta esta sentencia.

La sentencia mencionada en el texto afecta principalmente a la relación laboral en términos de horas de trabajo, compensación por horas extras, seguridad laboral y condiciones de trabajo durante la participación en eventos laborales fuera del lugar de trabajo habitual. Estos aspectos se ven influenciados por la decisión del Tribunal Supremo de considerar el tiempo dedicado a eventos

deportivos con clientes como tiempo de trabajo, lo que implica que debe ser compensado adecuadamente por la empresa. Además, la sentencia establece que cualquier accidente que ocurra durante la participación en estos eventos, o en el trayecto hacia o desde ellos, será considerado como un accidente laboral, lo que afecta a la seguridad laboral de los trabajadores. Y que también a las condiciones de trabajo ya que el afecta al inicio de trabajo de el principio de la jornada.

e) ¿Qué opinas de esta sentencia?

Depende la perspectiva, desde la perspectiva del empleado obviamente le va a salir beneficioso por lo que estará agradecido a favor y en mi opinión si fuera empleado estaría también a favor de que se considere como tiempo de trabajo ya que son actividades extras que se hacen y no están obligadas a hacer. Además es en el contexto de buscar relaciones empresariales y mejorar la empresa. Reconocer estas horas no solo es una cuestión de compensación justa, sino también de respeto por el compromiso y el esfuerzo de los empleados.

Y desde el punto de vista del empresario podría ser injusta en algunos casos como que la sentencia del Tribunal Supremo impone cargas adicionales y costos a las empresas. Esto puede afectar negativamente la productividad y rentabilidad de las empresas.