

EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES SIN CENTROS DE TRABAJO HABITUALES: TIEMPO DE TRABAJO PERO ¿AL MISMO PRECIO?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la
Unión Europea de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14**

Yolanda Maneiro Vázquez

*Profesora Contratada Doctora.
Universidad de Santiago de Compostela*

1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

Los recientes cambios en la organización de las relaciones laborales, especialmente motivados por la aplicación de las nuevas tecnologías, no solo afectan a la forma o lugar en los que tradicionalmente se realizaban las tareas, sino también a la configuración misma de determinados conceptos jurídicos. Nociones hasta ahora pacíficas requieren ser adaptadas a las nuevas realidades laborales. Es el caso, aquí comentado, del concepto de tiempo de trabajo y de descanso en actividades que exigen el continuo desplazamiento del trabajador para la realización de sus tareas, especialmente cuando se ven privados de un centro de trabajo físico desde el que poder comenzar y terminar su actividad diaria. En este supuesto, el Tribunal de Justicia ofrece, en relación con una empresa y trabajadores españoles, una nueva interpretación del tiempo de trabajo en el marco de la [Directiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, acorde a las nuevas realidades sociales y empresariales y al deseo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Esta actual consideración del tiempo de trabajo deja la puerta abierta a la revisión del artículo 34.5 del [ET](#) y a la jurisprudencia más actual del Tribunal Supremo en esta misma cuestión.

El artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE](#) recoge tanto la definición del tiempo de trabajo [«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales»], así como, en términos negativos, el tiempo de descanso [«2) periodo de descanso: todo periodo que no sea tiempo de trabajo»]. El artículo 34 del [ET](#), al que se remite la Directiva, no es mucho más específico, desde el momento en el que su apartado 5 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».

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El origen de esta sentencia se encuentra en una cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional respecto del cómputo del tiempo de trabajo de los trabajadores técnicos de una empresa dedicada a la instalación y mantenimiento de sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto en comercios. Aproximadamente 75 de sus trabajadores, cada uno de ellos adscrito funcionalmente a una provincia o zona territorial, prestaban servicios en gran parte de las provincias de España. En 2011 la empresa decidió cerrar las oficinas auxiliares de las diferentes provincias, de modo que todos los trabajadores fueron adscritos orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid. Para realizar su actividad, estos trabajadores cuentan con un vehículo de empresa y con un teléfono móvil.

Con el vehículo se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación o mantenimiento de los aparatos de seguridad, y vuelven a su domicilio al terminar la jornada. Según la Audiencia Nacional, la distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde debe llevar a cabo una intervención es muy variable, siendo superior en algunas ocasiones a 100 kilómetros. Además, estos trabajadores técnicos han de desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte cercana a su domicilio para recoger los aparatos, piezas y material que necesitan para hacer sus intervenciones. A través de una aplicación instalada en el móvil de empresa, los trabajadores reciben el día anterior la hoja de ruta diaria de los distintos centros que deben visitar en cada jornada (dentro de su zona territorial de intervención), con los horarios en que deben presentarse ante el cliente. Mediante otra aplicación, rellenan los datos de las intervenciones realizadas y los transmiten a su empresa, a efectos de registrar las incidencias que han atendido y las operaciones que han realizado.

Ante esta situación, la empresa consideró como tiempo de descanso, y no como tiempo de trabajo, el invertido en el primer desplazamiento diario –desde la salida del trabajador de su domicilio hacia el primer cliente–, y en el último –desde el centro del último cliente hasta el domicilio del trabajador–. Por consiguiente, el cálculo de la jornada de trabajo viene determinada por el tiempo transcurrido entre la llegada del trabajador al centro del primer cliente diario y la salida del centro del último cliente. Los únicos desplazamientos que se tienen en cuenta como tiempo de trabajo son los desplazamientos intermedios, entre cliente y cliente.

Ante esta situación, la Audiencia Nacional planteó ante el Tribunal de Justicia la siguiente pregunta: «¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88 [...] en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento al inicio y al final de la jornada realizado por un trabajador que no tiene adscrito un centro de trabajo fijo, sino que ha de desplazarse cada día desde su domicilio al centro de un cliente de la empresa, diferente cada día, y volver a su domicilio desde el centro de otro cliente a su vez diferente (sobre una ruta o listado que le es fijado por la empresa el día

anterior), situados siempre dentro de una zona geográfica más o menos amplia, en las condiciones del litigio principal explicitada en los fundamentos de esta cuestión, constituye "tiempo de trabajo" según la definición de ese concepto dada en el indicado artículo de la Directiva o, por el contrario, ha de considerarse como "periodo de descanso"»).

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL PRECEPTO DE REFERENCIA

En el análisis de la posición del Tribunal de Justicia en esta sentencia destacan dos elementos principales que ofrecen una de cal y otra de arena a la situación de los trabajadores afectados. En primer lugar, la interpretación favorable a la consideración como tiempo de trabajo del empleado en el desplazamiento inicial y final de cada jornada diaria parece deberse, exclusivamente, a la comparación entre la situación actual de la empresa, eliminados los centros de trabajo periféricos, y la anterior, cuando dichos centros estaban aún operativos. En segundo lugar, destaca la puerta que el Tribunal deja abierta a la rebaja salarial respecto del tiempo empleado por estos trabajadores en sus desplazamientos al inicio y final de la jornada, creando con ello un tiempo de trabajo principal y otro secundario desde el punto de vista de su remuneración.

El Tribunal recuerda, al igual que lo hace el Abogado General en sus conclusiones, que todo trabajador debe disfrutar de periodos de descanso suficientes, tanto para permitir la adecuada recuperación del cansancio generado por la jornada, como para reducir el riesgo de alteración de la seguridad y salud que supondría la acumulación de periodos de trabajo sin el descanso necesario. La [Directiva 2003/88/CE](#) tiene por finalidad establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normativas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Ello requiere una armonización a nivel de la Unión Europea de su ordenación, de modo que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo deben ser definidos de acuerdo con características objetivas e interpretados de manera uniforme en toda la Unión Europea. De ello resulta que la Directiva no prevé una categoría intermedia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Por lo tanto, cualquier actividad que no merezca ser considerada como tiempo de trabajo se entenderá como de descanso y viceversa.

4. TRASCEDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

Resulta loable el esfuerzo realizado por el Tribunal de Justicia para calificar como tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento por parte de los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual y considerarlo consustancial a la propia actividad que estos realizan. Un esfuerzo más meritorio aun si se tiene en cuenta la opción más elusiva que parece mostrar al res-

pecto nuestro Tribunal Supremo. Así se evidenciaría en atención a la reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de [12 de junio de 2015 \(rec. núm. 113/2014\)](#), en relación con un supuesto extraordinariamente similar, en el que la empresa también se había negado a calificar como tiempo de trabajo al invertido por los trabajadores —en este caso comerciales— para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar en el que cada día comenzaban a prestar su actividad, así como al tiempo de retorno desde el último de estos lugares a su domicilio. En este caso, la sala no entró a conocer el fondo del asunto, al entender que esta cuestión escapaba de la interpretación o aplicación del artículo 34 del [ET](#) y del propio convenio colectivo de aplicación. Para la sala, la consideración del tiempo empleado en el desplazamiento como de trabajo efectivo constituiría un conflicto de intereses, en tanto que requeriría «modificar el marco convencional existente en la empresa».

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que la [Directiva 2003/88/CE](#) sí ofrece elementos como para poder ubicar dicho tiempo de desplazamiento en la categoría de trabajo o de descanso. El primero se define (art. 2.1) de acuerdo con tres criterios que parecen ser, en principio, acumulativos: espacial (permanecer en el centro de trabajo), de autoridad (a disposición del empresario) y profesional (ejerciendo su actividad o sus funciones). El segundo requiere que, durante el descanso, el trabajador no esté sujeto a ninguna obligación que le impida dedicarse ininterrumpida y libremente a sus propios intereses.

Respecto del criterio espacial, el Tribunal concluye que el centro de los trabajadores que carecen de uno fijo o habitual «no puede reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes de su empresario», sino que debe entenderse que permanecen en el centro de trabajo durante el tiempo empleado en dichos desplazamientos. Que el desplazamiento comience y termine en el domicilio del trabajador sería irrelevante a estos efectos:

«En la medida que esta circunstancia se deriva directamente de la decisión de su empresario de suprimir las oficinas provinciales y no de la voluntad de dichos trabajadores».

En consecuencia, para el Tribunal, dichos trabajadores «no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas». Y dicho coste, a efectos de la citada Directiva, no sería otro que la disminución de su tiempo de descanso por causa de la reducción artificial del tiempo de trabajo, tras eliminarse de él el tiempo empleado por el trabajador en su desplazamiento. En todo caso, en este análisis llama la atención el recurso empleado por el Tribunal a la comparación con la situación existente en la empresa con anterioridad a la eliminación de los centros periféricos. Así resulta que, en esta sentencia, no se ofrece una interpretación de la Directiva fundada, exclusivamente, en el análisis de los tres elementos fijados como requisitos para entender la existencia del tiempo de trabajo (o, en su defecto, de descanso). Por el contrario, el Tribunal parece fundamentar su actual interpretación en la manera en la que se encontraba antes de la supresión de las oficinas provinciales. En ese momento se consideraba como tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento.

«Entre las oficinas provinciales y los centros del primer y último cliente diarios, pero no su tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de su jornada».

El Tribunal interpreta, razonablemente, que los desplazamientos son «consustanciales a la condición del trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual», por lo que, tras la reorganización productiva realizada en la empresa, no cambia la naturaleza de los desplazamientos, solo su punto de partida. Aun cuando este análisis parece acertado, cabe preguntarse cómo procedería el Tribunal a interpretar la misma situación en una empresa que careciese de este precedente, si la organización productiva se hubiera basado, desde el primer momento, en la inexistencia de oficinas provinciales y en el diseño de la actividad diaria de cada trabajador exclusivamente a través las nuevas tecnologías. Por tanto, aquí hay una razón que pone en duda la consolidación como una doctrina cierta para casos futuros.

El criterio de autoridad se concreta en la puesta a disposición del empresario por parte del trabajador durante el tiempo de trabajo, la plena sujeción a sus órdenes e instrucciones. Al respecto, la empresa niega dicha sujeción durante el periodo de desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el comercio en el que ha de realizar su primera actividad, ya que el trabajador no está obligado a tener activo el teléfono móvil para recibir órdenes e instrucciones y, además, durante el trayecto, puede emplear parte del tiempo para actividades particulares que la empresa no puede controlar, salvo con un coste económico muy elevado. El Tribunal descartó también esta interpretación haciendo uso, de nuevo, de la situación existente en el periodo anterior a la desaparición física de los centros provinciales, evidenciando que esa libertad ya existía antes. Lo único que ha cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente, pero la modificación no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que recae sobre los trabajadores de obedecer las instrucciones de su empresario. En concreto, señala, durante el trayecto:

«Los trabajadores están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita».

Además, recalca, para descartar el temor expresado por la empresa y respaldado los Gobiernos español y del Reino Unido de que tales trabajadores puedan dedicarse a sus ocupaciones personales al comienzo y al final de la jornada, que la duración del trayecto es difícilmente reducible y en ella los trabajadores «carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios». Es la empresa, recuerda el Tribunal, quien tiene que llevar a cabo la oportuna vigilancia para evitar ese riesgo, en lugar de tratar de someter el cumplimiento de la directiva a puras consideraciones económicas. Esta carga económica que pueda suponer la vigilancia y control empresarial es, en este caso, inherente a la decisión personal de la empresa de suprimir las oficinas provinciales, por lo que la totalidad de dicha carga no puede hacerse recaer sobre los trabajadores afectados. En todo caso, le evidencia a la empresa que el uso de las tarjetas de crédito que entrega a sus trabajadores para el pago del carburante ya constituye un medio, aunque no el único, para controlar los desplazamientos de estos.

No obstante, llaman la atención los extraños caminos empleados para la construcción de dicho razonamiento. Es claro que esta interpretación del tiempo de trabajo solo podía tener lugar en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores protegida por la [Directiva 2003/88/CE](#), lo que obliga a obviar la principal consecuencia que, además del necesario descanso, implica el reconocimiento del desplazamiento como tiempo de trabajo: la salarial. Como bien recuerda el tribunal, la [Directiva 2003/88/CE](#) no se aplica a la retribución de los trabajadores, que depende de las disposiciones de derecho nacional. Y por eso resulta aún más extraña e inquietante la reflexión final que realiza esta sentencia. Tras omitir cualquier referencia a la remuneración del tiempo de trabajo, sobre la que, recuérdese, no tiene competencia el Tribunal, apunta en su última parte un consejo gratuito para la empresa, que puede abrir un peligroso camino: la posibilidad de disminuir la remuneración correspondiente al tiempo de desplazamiento, frente a la mayor remuneración del tiempo de trabajo.

Merece recordarse en este punto la afirmación con la que el Tribunal comenzaba su sentencia: no existe categoría intermedia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Sin embargo, con esta interpretación final, el Tribunal crea una tercera categoría, no tanto a efectos conceptuales, pero sí a efectos retributivos. Con todo, merece la pena destacar el gran avance que supone esta sentencia a la hora de extender la protección de los trabajadores frente a las nuevas formas de organización del trabajo derivadas del empleo de las nuevas tecnologías. Por una parte, se destaca, en ella, la afirmación de que el trabajador no debe soportar personalmente las cargas derivadas de las decisiones empresariales de reorganización productiva. Por otra, en un mundo plagado de condiciones de trabajo cada vez más virtuales, deja de exigirse la presencia física en el lugar de trabajo, a efectos de la interpretación del artículo 34.5 del [ET](#), para considerarse como tiempo de trabajo aquel en el que el trabajador está sometido a las órdenes e instrucciones del empresario, allí donde se encuentre, incluido su propio domicilio.