

## Pérdida de importancia del centro de trabajo e incidencia sobre el inicio de la jornada

Comentario a la [Sentencia de la Audiencia Nacional 127/2019, de 31 de octubre](#)

**Juan José Fernández Domínguez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de León*

**Patricia Prieto Padín**

*Contratada posdoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Grupo de investigación reconocido por el Gobierno Vasco IT1089-16.  
Universidad de Deusto*

### 1. Contexto legal y judicial

De conformidad con cuanto establece el [artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), «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». Lo escueto de la previsión legal, con la referencia al elemento locativo dado por el puesto de trabajo, deja en el aire numerosos supuestos en los cuales, o bien puede existir tiempo de trabajo sin la estricta presencia en puesto alguno dentro de la entidad, o bien desaparecer o difuminarse la importancia del centro de trabajo en favor de lugares variables y más o menos itinerantes para el desarrollo de la prestación de servicios.

A estos problemas ha otorgado especial y específica atención el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), al calor de cuanto dispone la [Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo; en particular, a la definición que su artículo 2.1 contiene de tiempo de trabajo, entendiéndose por tal «todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y prácticas

**Cómo citar:** Fernández Domínguez, Juan José y Prieto Padín, Patricia. (2020). Pérdida de importancia del centro de trabajo e incidencia sobre el inicio de la jornada. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 127/2019, de 31 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 195-202.

nacionales». Noción que, llevada a la oposición excluyente del concepto de descanso, ha ido creando una doctrina fértil cuyo territorio natural viene dado por el trabajo «a llamada», para, fundamentalmente, separar los periodos de inactividad de aquellos de puesta a disposición, valorándolos como verdadera prestación de servicios<sup>1</sup>.

En 2015, sin embargo, abandona ese marco referencial de doctrina ya asentada para, utilizando aquel bagaje instrumental conformado por los criterios de «permanencia», «disponibilidad» y «ejecutividad», aplicarlo al supuesto singular de los tiempos empleados en los desplazamientos entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la clientela tanto al inicio como al final de la jornada. El pronunciamiento, que resultará emblemático ([Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015, C-266/14, Tyco](#)), se asienta, empero, sobre unos datos relevantes muy concretos, resumidos por el Alto Tribunal que destaca la actividad de la empresa, el cierre de las oficinas a cambio de la puesta a disposición de un vehículo para desplazarse desde su domicilio al lugar de trabajo, la distancia a donde deban realizar la prestación, la disposición de teléfono móvil para mantener permanente comunicación y la escasa presencia en las oficinas de la empresa.

Estas singularidades han hecho que, a la par de irse decantando otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo<sup>2</sup>, también lo haga el aquí de interés<sup>3</sup>, bajo un criterio que, en

<sup>1</sup> Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de [3 de octubre de 2000, C-303/98, Simap](#); [9 de septiembre de 2003, C-151/02, Jaeger](#); [1 de diciembre de 2005, C-14/04, Dellas](#); y Autos de [11 de enero de 2007, C-437/05, Vorel](#); [4 de marzo de 2011, C-258/10, Grigore](#); o, más recientemente, [Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, Matzak](#).

<sup>2</sup> Así se ha afirmado, por ejemplo, que no es jornada efectiva el tiempo «de toma y deje» (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia –SSTSJ– de [Andalucía/Granada de 20 de octubre de 2016, rec. 1836/2016](#); [Galicia de 23 de mayo de 2017, rec. 1135/2017](#); o [Cataluña de 11 de mayo de 2018, rec. 677/2018](#)), y que sí lo es el de solapaje entre turnos (Sentencias del Tribunal Supremo –SSTS– [534/2017, de 20 de junio](#), y [902/2018, de 10 de octubre](#); o SSTSJ de [Andalucía/Sevilla de 21 de marzo de 2018, rec. 426/2018](#); [Andalucía/Málaga de 18 de julio de 2018, rec. 933/2018](#); o [Castilla-La Mancha –Sala de lo Contencioso-Administrativo– de 28 de octubre de 2019, rec. 215/2018](#)), el descanso de 30 minutos al día cuando durante su transcurso obra la posibilidad de ser requerido para incorporarse inmediatamente a las tareas (SSTSJ de Castilla y León/Valladolid de [6 de marzo de 2017, rec. 103/2017](#); [27 de julio de 2018, rec. 1049/2018](#); o [23 de enero de 2020, rec. 1698/2019](#)), el de disponibilidad durante 24 horas si la persona trabajadora ha de permanecer con el móvil abierto y asume el compromiso de presentarse en 60 minutos en el lugar de trabajo ([STS de 2 de junio de 2017, rec. 163/2016](#)) o el destinado a desplazarse desde el centro a los lugares de prestación de servicio y su regreso, habiendo de ser abonado incluso como horas extraordinarias (STSJ de Baleares de [12 de enero de 2017, rec. 319/2016](#); casada, empero, al sentarse que solo el relevo marca el inicio y el final de la jornada, no pudiendo considerar como tal los desplazamientos internos desde donde se finaliza la labor hasta el edificio técnico, ex [STS 784/2019, de 19 de noviembre](#)).

<sup>3</sup> En tal sentido, por ejemplo, parece indudable que siempre habrá de ser considerado como tiempo efectivo de trabajo el que toma como punto de referencia la razón social de la empresa, aun cuando obren algunos elementos de confusión respecto al desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora ([STSJ del País Vasco de 20 de febrero de 2018, rec. 162/2018](#)), así como el empleado al inicio

los dos supuestos que hasta el momento de esta sentencia habían llegado al TS<sup>4</sup>, y cuantos se conocen de los tribunales superiores de justicia<sup>5</sup>, había considerado que la protección del **caso Tyco** no dejaba de ser una excepción a la regla contenida en el **artículo 34.5 del ET**, en cuyo sentido abunda con matices el pronunciamiento comentado.

## 2. El supuesto de hecho: la configuración de un modelo para el contraste con la doctrina europea

Si una cuestión queda clara tras la lectura de la **sentencia aquí y ahora analizada** son las particularidades del supuesto fáctico, pues hasta en tres ocasiones enuncia sus vicisitudes más relevantes: en primer lugar, dentro de la enumeración de circunstancias sobre las cuales versó la discusión entre las partes, para conducir al elenco que separa los datos controvertidos de los conformes; en segundo término, en la relación de hechos probados; por último, formando parte de la selección y ordenación de los elementos relevantes para su contraste con cuantos presenta la sentencia del TJUE. De este modo cabrá seguir que:

1. El conflicto afecta al colectivo de técnicos de campo de la empresa Linde, en cuyo nombre plantea la demanda la Federación de Industria de CC. OO. En su origen, comenzaban la jornada a las 8:00 horas en la delegación territorial correspondiente, donde recogían el vehículo de la empresa y se desplazaban al domicilio de la primera persona cliente; haciéndolo después al de las demás según la planificación predeterminada por la empresa, para concluir su jornada (tras disfrutar de 1 hora para las comidas) a las 17:00 horas en la sede de la delegación. Sin embargo, y en un momento no precisado, la empresa cambia el sistema y reclama a las personas trabajadoras que comiencen su jornada a las 8:00 horas

---

y final de la prestación en las oficinas con carácter previo o tras haber finalizado las tareas (SSTSJ del País Vasco de 13 de marzo y 8 y 19 de mayo de 2018, recs. **287**, 749 y 723/2018).

<sup>4</sup> Por no concurrir una identidad de razón con lo previsto en la **sentencia Tyco**, en dos supuestos harto significativos el órgano encargado de crear jurisprudencia había negado la aplicación de cuanto venía a ser considerado, en sentido propio, como una excepción a la aplicación de la regla prevista en el **artículo 34.5 del ET**, cuya similitud con el caso abordado por la **sentencia ahora comentada** expresamente se niega: en el primero en el tiempo, resuelve negativamente sobre el derecho a percibir kilometraje y gastos de desplazamiento desde el domicilio particular hasta el de la persona usuaria de conformidad con lo previsto en el VI Convenio estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (**STS de 1 de diciembre de 2015, rec. 284/2014**); en el segundo, tampoco considera tiempo de trabajo el dedicado a los desplazamientos diversos entre su domicilio y los centros de la primera y última de las personas clientes por las personas incluidas en el III Convenio colectivo de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio (STS de 4 de diciembre de 2018, rec. 188/2017).

<sup>5</sup> Igual idea de excepción late en las SSTSJ de **La Rioja de 30 de abril de 2019 (rec. 61/2019)**, y Cataluña de 13 de mayo de 2019 (rec. 2376/2019).

en el domicilio de la primera persona cliente, identificada por la empresa el día anterior a través de las aplicaciones móviles, y que la concluyan a las 17:00 horas en el domicilio de la última persona cliente.

2. El colectivo de técnicos se desplaza en los vehículos dotados de GPS que le proporciona la empresa, la cual le facilita, también, un ordenador y un móvil a fin de mantener adecuada comunicación y control en el desarrollo de las tareas. El tiempo medio utilizado en el primer desplazamiento oscila entre 15 y 30 minutos, aun cuando han podido ser acreditados múltiples traslados de duración más prolongada. Además, y a pesar de las órdenes impartidas el día anterior, la empresa puede variar sobre la marcha la dirección de la primera persona cliente (y también la de las demás, aun cuando este dato solo adquiera aquí un valor secundario), con lo cual la duración del viaje puede también variar notablemente. En momento también indeterminado, la empresa concedió a los y las técnicos de campo ubicados en la delegación central la mejora consistente en poder poner fin a su jornada a las 16:40 horas en el domicilio de la última de las personas clientes, lo cual les permite llegar a su casa a las 17:00 horas, computándose esos 20 minutos como tiempo de trabajo efectivo. De otro lado, si las personas trabajadoras continúan trabajando una vez llegado el momento de poner fin a su jornada, se califica como horas extraordinarias cuanto exceda desde las 17:00 hasta que lleguen a sus domicilios respectivos.
3. Estas personas trabajadoras solo acuden a sus respectivas delegaciones territoriales entre 8 y 9 veces al año, para mantener reuniones de trabajo, actualizar sus aplicaciones, acceder a herramientas específicas u otras cuestiones similares.
4. En fin, la empresa siempre ha facturado todos los traslados a la clientela, tanto cuando las personas trabajadoras se desplazaban desde la delegación territorial, como cuando lo hacen desde sus domicilios.

### 3. Doctrina judicial

Con gran probabilidad el elemento más singular de la sentencia radica en la metodología utilizada para trasladar la [doctrina Tyco](#) al caso concreto. Alejándose parcialmente de los criterios de «permanencia» (entendido como desaparición del lugar de trabajo), «disponibilidad» (también para y durante el trayecto del desplazamiento) y «ejecutividad» (ejercicio de la actividad laboral durante la prestación), utilizados por el TJUE y el TS, prefiere una comparación entre las «circunstancias» en presencia más salientes del caso de referencia y las destacadas en el que está llamado a juzgar. El contraste hace que el pronunciamiento gane en la viveza de los detalles cuanto pierde en grado de abstracción; si se prefiere, al aferrarse a la comparación dato a dato respecto de cada pormenor, dificulta –casi– cualquier intento de aquilatar una doctrina que vaya más allá de los estrictos elementos cuyo cotejo desgrana. Así, la atención se centra en los siguientes aspectos:

1. El hecho de que, en su origen, tanto en Tyco como en Linde la jornada comenzaba en el lugar de trabajo, donde recogían y dejaban el vehículo con el cual se desplazaban a diario para atender a su clientela. En ambos casos, además, el cambio en la ejecución de la prestación lleva a que se obligue a las personas trabajadoras a iniciar y concluir la jornada en los domicilios de las personas clientes, motivo por el cual se estima que «no ha cambiado la naturaleza de estos desplazamientos porque se suprimiera la salida y llegada en las delegaciones provinciales, puesto que solo ha cambiado el punto de partida de estos desplazamientos». Añadiendo, a tal fin, un elemento de control y dirección para, por ejemplo, poder cambiar el orden de las personas clientes o anular o añadir una cita:

[...] lo cual comporta que durante la duración necesaria del trayecto, que la mayor parte de los casos no se puede reducir, estos 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, sin que quepa siquiera, como sucedía en Tyco, que los trabajadores puedan utilizar indebidamente los tiempos de desplazamiento, puesto que sus vehículos disponen de un GPS, que permite a la empresa controlar efectivamente, sin coste, la adecuación de dichos desplazamientos.

En el caso de Tyco tal ocurre a través de un móvil; en el de Linde, reforzando sus posibilidades al añadir la incorporación de un GPS al vehículo puesto a su disposición, así como a partir de la conexión mediante un ordenador portátil.

2. Aun cuando no media el cierre del lugar que sirve de referencia para la actividad, pues en el caso de Linde no consta la clausura de ninguna de las delegaciones territoriales, ni el traslado de la actividad y adscripción de todas las personas trabajadoras a una sede central, como ocurría en Tyco, el órgano judicial prescinde de tal factor para prestar atención decisiva al hecho de cómo, en el caso de referencia y en el analizado, las personas trabajadoras aparecen asignadas a una zona territorial que comprende la totalidad de la provincia donde trabajan o, en ocasiones, de varias provincias. Coincidencia, por tanto, en la importancia difuminada del dato locativo; más aún en el supuesto de Linde, donde se da por acreditado que la relación de los y las técnicos de campo con las delegaciones territoriales es mucho menos intensa, pues si los empleados y empleadas de Tyco acudían 1 o varias veces a la semana a las oficinas logísticas de transporte, los de Linde solo acuden entre 8 y 9 veces al año a las delegaciones territoriales para la realización de actividades de carácter instrumental.
3. El tiempo de desplazamiento medio desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el primer domicilio de la primera persona cliente oscila entre 15 y 30 minutos, aun cuando constan probados múltiples viajes de mayor duración, lo cual también sucedía en Tyco. Elemento de similitud ante el cual pierde relieve la

eventualidad diferencial, también significada, de que en Linde concurren dos factores singulares: de un lado, abonar como extraordinario el tiempo transcurrido a partir del momento señalado para finalizar la jornada; de otro, haber venido admitiendo como tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento de vuelta al domicilio (facultando a las personas trabajadoras para poner fin a la jornada a las 16:40 en el domicilio de la última persona de la clientela atendida, lo cual les permite llegar a su casa a las 17:00 horas), aun cuando tal beneficio únicamente haya sido reconocido a las personas trabajadoras de la delegación central; así, y acudiendo al viejo brocardo *venire contra factum proprium non valet*, considera que el hecho de haber reconocido a ciertas personas empleadas como tiempo de trabajo 20 minutos al final de la jornada:

[...] revela con más claridad, si cabe, puesto que deriva de sus propios actos, que estos tiempos de desplazamientos deben ser considerados tiempos de trabajo, ya que no hay ninguna razón para considerar tiempo de trabajo los desplazamientos al final de la jornada y no los del comienzo;

en paralelo, podría haber añadido, no cabe considerarlo tiempo de trabajo para unas personas empleadas y no para otras.

4. La actividad de la empresa discurre en los domicilios de la clientela, lo cual lleva a concluir que la misma no sería factible sin tales traslados, susceptibles de ser calificados en los dos supuestos comparados como «consustanciales» al quehacer productivo de las entidades. A tal punto es así que siempre ha cobrado tales desplazamientos a la clientela, tanto antes como después en el cambio en la ejecución de la jornada; obrando, por ende, una transformación importante: «antes de la modificación de jornada, dichos desplazamientos corrían por cuenta de la empresa, puesto que se efectuaban durante la jornada de los trabajadores, mientras que ahora corren a cuenta de los trabajadores»; por ello, no considerar que se trata de tiempo de trabajo conllevaría un «doble enriquecimiento, puesto que [la empresa] factura un tiempo que no paga a sus empleados e incrementa en actividad productiva directa el tiempo que estos empleaban anteriormente en los desplazamientos dentro de su jornada de trabajo».

A partir de tal operación de cotejo, cuyo resultado positivo no había dudado en anticipar, se responde afirmativamente al interrogante del cual partía respecto a si ese tiempo desde el que las personas trabajadoras activan las herramientas móviles proporcionadas por la empresa (entre las 7:30 y 7:45) hasta la hora en la cual deben comenzar su prestación en el domicilio de la persona cliente (a las 8:00) debe ser considerado como «tiempo de trabajo», en el sentido en el cual ha venido consolidándose en la jurisprudencia europea por contraposición al periodo de descanso, como conceptos que se excluyen entre sí, según había mantenido el TJCE de manera concluyente en los asuntos [Jaeger](#), [Dellas](#), [Vorel](#) y [Grigore](#).

## 4. Una nueva pieza en el incierto panorama sobre el comienzo de la jornada en ciertas actividades

La perspectiva diacrónica derivada de comentar una sentencia y dejar transcurrir el tiempo hasta tanto ve la luz otorga a quien interpreta la gran ventaja de poder ir aquilatando su valoración con nuevos datos capaces de enriquecer el discurso desde su versión primera.

En esta ocasión, la importancia de la doctrina comentada ha aumentado de manera significativa a partir del hecho de que su ponente resulte ser el mismo que, apenas 8 meses después, haya asumido la ponencia de otro pronunciamiento con gran similitud que emana del TS ([STS de 7 de julio de 2020, rec. 208/2018](#)). A sus resultados, cabrá comprobar cómo la construcción metodológica, e incluso párrafos enteros de esta sentencia, ha pasado a formar parte de la doctrina jurisdiccional en construcción sobre uno de los aspectos más polémicos en la actualidad que derivan de la profunda reordenación del factor tiempo de trabajo.

La decantación por cuándo comienza o finaliza la jornada seguirá presentando flancos abiertos a la controversia en situaciones de muy diversa naturaleza y entidad. A variantes sobre cuestiones tradicionales se irán añadiendo otras nuevas provenientes de nuevas formas de organizar la actividad productiva; entre ellas, cuantas ponen en relación tales datos con la desaparición o pérdida de importancia del lugar de trabajo.

Con este pronunciamiento, así como –en particular– a partir de la línea de continuidad evidente que supone la sentencia del TS referida, bien cabrá sostener que queda convenientemente aquilatado el patrón dado por la pérdida de protagonismo (incluso desaparición física) del lugar de trabajo, que en un pasado sirvió para determinar la jornada al comenzar y terminar en su sede. A partir del cambio de modelo, sin embargo, quienes tienen por cometido acercar los servicios que la empresa ofrece en el mercado a los domicilios de la clientela van a encontrar en el vehículo y los medios que la empresa pone a su servicio el nuevo dato de conexión con quien les emplea, sin aquel marco estable y tradicional de referencia.

Las condiciones bajo las cuales se concede tal medio de transporte (no será lo mismo si se dota de un GPS, como en esta ocasión, que permite un control total de su movimiento por la empresa, que, por el contrario, si se confiere como mejora voluntaria, incluyendo el uso particular por la persona empleada), la libertad de movimiento con el mismo o el control de la prestación a través de medios electrónicos como móviles y ordenadores portátiles (cuya intensidad podrá llevar a apreciar una mayor o menor tecnoddependencia), el dato de si ese tiempo es o no facturado a quien es cliente o compensado de alguna manera a la persona trabajadora, son, entre otras, circunstancias a ponderar en cada ocasión.

De ahí el gran dilema percibido desde la [sentencia Tyco](#): de un lado, el intento de llevar el comienzo de la jornada al momento en el cual la persona trabajadora abandona su domicilio para dirigirse al de la persona cliente, así como finalizarla cuando se llega al lugar proveniente de la última actividad desarrollada por cuenta de la empresa; de otro, la

localización del inicio y fin siempre en el domicilio de la persona cliente. Relativismo, por tanto, como producto de la decantación que en cada ocasión cabrá seguir de los hechos declarados probados por el órgano judicial.

Convendrá no olvidar, frente a tal resultado a un conflicto dado, la vía profiláctica que tantas veces podría evitarlo. Acudir, como invita el [artículo 34.1 del ET](#), a la negociación colectiva (en su caso, al pacto en el contrato de trabajo) que, respetando cuanto dispone el artículo 2.1 de la [directiva](#), proporcione solución específica a estos tiempos de inicio y fin de jornada.