

**EL DESPLAZAMIENTO COMO TIEMPO DE TRABAJO,
¿DEBATE NO RESUELTO?**

DISPLACEMENT AS WORKING TIME, UNRESOLVED DEBATE?

RAQUEL POQUET CATALA

*Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

<http://orcid.org/0000-0001-9606-8832>

Cómo citar este trabajo: Poquet Catalá, R. (2021). El desplazamiento como tiempo de trabajo, ¿debate no resuelto?. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 145-162. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5922>

RESUMEN

En este trabajo se realiza un análisis de la construcción judicial del tiempo de trabajo efectivo, concretamente, del desplazamiento que deben realizar las personas trabajadoras para poder llevar a cabo su actividad profesional. De esta forma, se diferencia entre el desplazamiento que llevan a cabo las personas asalariadas desde su domicilio hasta el centro de trabajo, así como el que realizan aquellas desde su domicilio hasta el del primer cliente y viceversa, y, por último, el de aquellas personas trabajadoras que no cuentan con un centro de trabajo habitual, sino que su actividad se caracteriza por realizarse de forma itinerante sin quedar adscritos a ningún centro de trabajo.

PALABRAS CLAVE: desplazamiento, tiempo de trabajo, domicilio, itinerante, persona trabajadora.

ABSTRACT

In this work it is carried out an analysis of the judicial construction of effective working time, specifically, of the displacement that workers must make in order to carry out their professional activity. In this way, it is differentiated between the travel carried out by salaried people from their home to the workplace, as well as that made by those from their home to the home of the first client and vice versa, and, finally, that of those workers who do not have a regular work center, but whose activity is characterized by being carried out on an itinerant basis without being assigned to any work center.

KEYWORDS: displacement, working time, home, itinerant, worker.

SUMARIO

I. Introducción

II. Concepto de tiempo de trabajo efectivo

II. Cómputo del desplazamiento como tiempo de trabajo, debate no resuelto

1. Desplazamiento entre el domicilio particular y el centro de trabajo habitual

2. Desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el emplazamiento del primer cliente cuando no tiene un centro de trabajo fijo. Posición de la doctrina judicial comunitaria

3. Desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el emplazamiento del primer cliente cuando no tiene un centro de trabajo fijo. Posición de la doctrina judicial nacional

IV. Conclusión

Bibliografía

I. Introducción

La delimitación del tiempo de trabajo es uno de los elementos esenciales de la relación laboral. No es coincidencia que el primer convenio de la OIT, el Convenio núm. 1¹, tuviera como finalidad la limitación de la jornada de trabajo. Este hito es una clara constatación de la importancia que adquiere esta condición en toda relación laboral.

¹ De 29 de octubre de 1919, sobre las horas de trabajo (industria).

No obstante, no es éste el único Convenio que regula la jornada de trabajo, siendo otros muchos los que contienen regulaciones sobre la delimitación del tiempo de trabajo y de descanso, como el Convenio núm. 14 sobre descanso semanal en la industria², el Convenio núm. 30 sobre horas de trabajo en comercio y oficinas³, el Convenio núm. 49 sobre la reducción de las horas de trabajo⁴, el Convenio núm. 51, sobre reducción de las horas de trabajo⁵, el Convenio núm. 52 sobre vacaciones pagadas, el Convenio núm. 57 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, o el Convenio núm. 61 sobre las horas de trabajo y el descanso, entre otros.

Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶ establece en su art. 24 el derecho de toda persona “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Asimismo, el art. 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷ reconoce el derecho de toda persona al disfrute de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

A nivel europeo, la Directiva 2003/1988/CE⁸ regula una serie de disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras, en concreto, la duración del tiempo de trabajo, todo ello con el fin de mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En definitiva, los principales objetivos de la citada Directiva son paliar las consecuencias negativas que el tiempo de trabajo tiene sobre la salud y la seguridad en el empleo, buscar vías para encontrar un equilibrio entre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, y la ordenación flexible del tiempo de trabajo.

Asimismo, la exposición de motivos del RDL 8/2019⁹ señala que “las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario. La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario”.

² De 17 de noviembre de 1921.

³ De 28 de junio de 1930.

⁴ De 25 de junio de 1935.

⁵ De 23 de junio de 1936.

⁶ De 10 de diciembre de 1948.

⁷ De 16 de diciembre de 1966.

⁸ De 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

⁹ De 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Por tanto, el poder concretar la jornada de trabajo o el tiempo computable como de trabajo va a permitir la delimitación entre vida laboral y vida personal y/o familiar. Y es en este contexto donde surge la problemática en torno a la consideración de los desplazamientos o viajes como tiempo de trabajo.

II. Concepto de tiempo de trabajo efectivo

No existe en el ordenamiento jurídico una definición de tiempo de trabajo efectivo. Según un sector doctrinal el concepto de tiempo de trabajo alude al “encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador”¹⁰, es decir, al “tiempo que cada día invierte el trabajador en cumplir sus obligaciones para con el empresario, derivadas del contrato de trabajo”¹¹.

El art. 2 Directiva 2003/1988/CE señala en su apartado 1 que el tiempo de trabajo efectivo es “todo período 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”.

Por su parte, la doctrina judicial comunitaria señala que, en base a dicho precepto, se establecen tres requisitos en la definición del concepto de trabajo efectivo, cuales son permanecer en el trabajo, permanecer a disposición del empresario y permanecer en el ejercicio de la actividad o funciones que desarrolla la persona trabajadora¹². El tribunal comunitario considera que es tiempo de trabajo “todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, matizando que dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos, o es tiempo de trabajo o lo es de descanso”.

En definitiva, según la Directiva comunitaria y la doctrina judicial comunitaria, para hallar el concepto de tiempo de trabajo debe acudir a la legislación y la práctica nacional del Estado miembro, siempre que no se aparte de los requisitos previstos por la citada Directiva, anteriormente señalados.

En el ámbito interno, el art. 34 ET, cuando fija la duración máxima de la jornada de trabajo, lo hace en relación a horas de “trabajo efectivo”, de modo que sólo aquel tramo temporal que tenga tal consideración se computará dentro de los límites máximos previstos para la jornada de trabajo, quedando excluidos aquellos espacios de tiempo que no tengan tal consideración. Indica en su apartado 1 que “la duración de la jornada de

¹⁰PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, MONREAL BRINGSVAERD, Erik J., “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTI*, 2005, n° 3, p. 57.

¹¹IGLESIAS CABERO, Manuel, “Cómputo de la jornada efectiva de Trabajo”, VV.AA., *Estudios sobre la jornada de Trabajo*, Madrid, ACARL, 1991, p. 291.

¹²STJUE de 3 de octubre de 2000, *SIMAP*, Asunto C-303/1998, en la que se plantea “si el tiempo invertido por los médicos afectados que realizan turnos de atención continuada mediante sistema de localización, debe estimarse todo este tiempo como de trabajo o solo aquél tiempo efectivamente invertido en la relación de la actividad para la que sean llamados según la práctica nacional española”.

trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”. Asimismo, en su apartado 5 establece 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”.

Ello significa que el tiempo de trabajo, o mejor dicho, tiempo de trabajo “efectivo” comienza a computar desde el momento en que la persona trabajadora está presente en su puesto de trabajo preparada para trabajar, excluyendo, en principio, todo el tiempo destinado a realizar aquellas actividades previas preparatorias a la llegada al puesto de trabajo o posteriores a la retirada del mismo. No obstante, la realidad evidencia, como se ha señalado, que dicha delimitación no es sencilla, y existen diversas zonas grises en las que el debate permanece vivo.

Es decir, desde el punto de vista cuantitativo, esto es, en relación con la determinación del momento inicial y final para computar las horas de trabajo efectivo, el art. 34.5 ET señala que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Así, el inicio del cómputo de la jornada no comenzará hasta que la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo y concluirá cuando todavía se encuentre prestando sus servicios. El tiempo de trabajo ha de computarse de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Se trata del trabajo efectivamente realizado, comprendido desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Queda limitado, en definitiva, al tiempo útil, a aquél en el que se realiza una actividad productiva. De ahí, que se plantee la problemática en relación con las actividades relacionadas ex ante o ex post con la prestación laboral, pero independientes de ella, que, en principio, quedan eliminadas del cómputo de la jornada¹³. Se trata del tiempo dedicado, por ejemplo, al desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo, el cambio de ropa o el tiempo invertido en el aseo personal. Estas actividades, en principio, quedan fuera de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pero no se cierra la puerta a que sea la negociación colectiva o el contrato de trabajo, quienes acuerden su retribución e, incluso, considerándolo como tiempo de trabajo efectivo.

De hecho, por un lado, el ET computa como tiempo de trabajo determinados períodos en los cuales no existe, en realidad, ningún trabajo efectivo, como son los permisos del art. 37.3 ET, las vacaciones anuales o los períodos de tiempo no trabajados por causas imputables a la empresa. Por otro lado, el citado art. 34.5 ET ha señalado que no se considera tiempo de trabajo aquel período de tiempo anterior o posterior que tiene como fin preparar a la persona trabajadora para el inicio o fin de su actividad. Es decir, ello significa que no se considera tiempo de trabajo aquel período de mera presencia, espera, acceso o salida del trabajo, el tiempo dedicado al cambio de ropa, o al aseo posterior, salvo que se trate de actividades presencialmente peligrosas, tóxicas, irritantes o

¹³ROQUETA BUJ, Remedios, “La jornada de trabajo y su determinación”, GOERLICH PESET, José María, (Dir.) *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 80.

infecciosas¹⁴. En principio, pues, se parte de un sistema binario por el que se descarta la existencia de categorías intermedias, esto es, tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, obligando a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad¹⁵.

Por tanto, según el TS, “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”, excluyéndose el tiempo empleado por la persona trabajadora “en tomarlo o dejarlo materialmente: desplazamiento, actos preparatorios, cambio de indumentaria, actos de control mediante firma o fichaje, traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso, o similares”¹⁶.

Por el contrario, nuestro alto tribunal considera tiempo de trabajo el período transcurrido desde que se cumple con una obligación previa a la llegada al centro o con una posterior a su abandono, como la recogida y entrega de las armas por parte de los vigilantes de seguridad¹⁷, así como el tiempo invertido por los enfermeros en la continuidad asistencial del personal de enfermería, denominado “tiempo de relevo” o de “solape”¹⁸. Argumenta el TS que, según el citado art. 2 Directiva 2003/1988, “se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo período 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; 2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo”. Considera, en fin, que de acuerdo con la legislación española debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de “solape” en tanto que “se trata de obvia actividad profesional, resulta de absoluta necesidad –que no ya mera conveniencia- para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermeros ingresados, y se lleva a cabo en el respectivo puesto de trabajo, antes de iniciarse y concluirse el respectivo turno”.

De igual forma, a pesar de su finalidad preparatoria o instrumental, se contabiliza como tiempo de trabajo los períodos de formación de la persona trabajadora relativos a la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales, pues deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla y del tiempo invertido en la misma (art. 19.2 LPRL), y los correspondientes a la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Así, se ha considerado tiempo de trabajo el período dedicado fuera del horario habitual a la obtención del certificado de

¹⁴ RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo; RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

¹⁵ MORALES VÁLLEZ, Esther, “Sobre si el tiempo empleado para desplazarse desde determinadas instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo debe computarse o no a efectos retributivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 784/2019, de fecha 19/11/2019 (Recurso n.º 1249/2017)”, *AD*, 2020, n.º 2 (versión on line)

¹⁶ STS (orden social) de 24 de septiembre de 2009 (Rec. 2033/2008)

¹⁷ STS (orden social) de 18 de septiembre de 2000 (Rec. 1696/1999).

¹⁸ STS (orden social) de 20 de junio de 2017 (Rec. 170/2016).

formación necesario para renovar el ADR, pues el tiempo invertido en dichas actividades formativas ha de considerarse tiempo de trabajo efectivo y ha de ser remunerado como tal¹⁹.

Sin embargo, no considera como tiempo de trabajo los siete minutos y medio de descanso para el bocadillo que la empresa estaba ofreciendo, pues estima que “hemos de partir del dato de que no constituye condición más beneficiosa el que la empresa viniera tolerando que diariamente se computaran los 7,5 minutos de descanso para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo. Partiendo de tal premisa se concluye que la empresa puede decidir unilateralmente –como ha hecho a partir del año 2014- que dicho descanso para bocadillo deje de considerarse tiempo de trabajo, lo que irremisiblemente acarrea el que anualmente hayan de realizarse 1768 horas de trabajo efectivo, -a diferencia de lo que se había considerado en años anteriores-“²⁰.

III. Cómputo del desplazamiento como tiempo de trabajo, debate no resuelto

En cuanto al concepto del desplazamiento, no se dispone tampoco de un concepto jurídico del mismo. Según el DRAE el desplazamiento es “la acción y efecto de desplazar” y desplazar es definido como “trasladarse, ir de un lugar a otro.”

A la hora de delimitar la consideración del desplazamiento como tiempo de trabajo o no, y teniendo presente lo señalado anteriormente en relación con el art. 34.5 ET, debe examinarse caso por caso para poder determinar si éste computa o no dentro de la jornada de trabajo. No obstante, como regla general puede señalarse que se excluyen de la jornada laboral determinados tiempos de trabajo, como los desplazamientos para actos preparatorios, recogida de uniforme²¹, recogida de equipos de trabajo²² o traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso²³.

Es decir, como se ha indicado, la jornada comienza a computarse, en principio, desde el momento en que la persona trabajadora está lista para trabajar, de forma que quedará excluido todo el tiempo destinado a desarrollar actividades previas a la llegada al puesto o posteriores a la retirada del mismo. No obstante, esta delimitación no es tan sencilla en la práctica, y menos ante la casuística de situaciones en las que nos podemos encontrar.

1. Desplazamiento entre el domicilio particular y el centro de trabajo

Los desplazamientos entre el domicilio particular de la persona trabajadora y el centro de trabajo donde presta sus servicios habitualmente no computan como tiempo de trabajo, incluso cuando el centro de trabajo sea uno distinto al inicialmente convenido por decisión

¹⁹ STS (orden social) de 11 de diciembre de 2017 (Rec. 265/2016).

²⁰ STS (orden social) de 13 de julio de 2017 (Rec. 2235/2015).

²¹ SSTSJ de Madrid (orden social) de 6 de noviembre de 2001 (Rec. 1266/1999); de Galicia (orden social) de 14 de mayo de 2004 (Rec.1701/1994); de Madrid (orden social) de 3 de junio de 2006 (Rec.2070/2006).

²² STSJ de Andalucía (orden social) de 24 de octubre de 2002 (Rec. 1609/2002).

²³ SSTSJ de Castilla-La Mancha (orden social) de 28 de diciembre de 2001 (st. 1753/2001); de Castilla y León (orden social) de 6 de octubre de 2005 (Rec. 667/2005).

unilateral de la empresa²⁴. No obstante, según nuestro alto tribunal cuando el desplazamiento se produce desde el centro de trabajo habitual a otro lugar distinto donde se ordena que preste los servicios, el tiempo invertido en dicho desplazamiento, así como su regreso, debe ser considerado tiempo de trabajo²⁵.

El tiempo de trabajo utilizado en el desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el puesto de trabajo y viceversa no es considerado tiempo de trabajo²⁶, pues la jornada se inicia cuando la persona trabajadora se incorpora realmente a su puesto de trabajo, incluso, como ya se ha señalado, aunque el desplazamiento lo sea a otro centro de trabajo diferente al establecido en el contrato asignado por la empresa de forma unilateral.

Por tanto, el centro de trabajo toma su importancia en el momento de fijar el inicio de la jornada de trabajo. Es decir, si bien la diferencia entre centro de trabajo y lugar de trabajo es importante a efectos de la negociación colectiva y determinar los representantes de los trabajadores, no obstante, cuando se trata de desplazamientos es indiferente que se trate de lugar o centro de trabajo, pues la clave se halla en el inicio de la prestación de trabajo y que la actividad se encuentre bajo la dirección de la empresa²⁷.

Como se ha señalado, uno de los aspectos centrales y no resueltos se halla en la conceptualización del desplazamiento como tiempo de trabajo, pues existen numerosas actividades laborales en las cuales la persona trabajadora debe realizar su actividad laboral en diversos emplazamientos, como puede ser el centro de trabajo o el domicilio de un cliente.

Dada la situación de vacío legal al respecto, ha sido la doctrina judicial y jurisprudencial las que han ido pronunciándose al respecto.

La regla general es, como se ha indicado, su no consideración de tiempo de trabajo. No obstante, en el caso de los vigilantes jurados se ha estimado que el tiempo invertido en el desplazamiento al inicio y al final de la jornada desde el centro de trabajo al lugar de prestación de los servicios para recoger o devolver cada día las armas es tiempo de

²⁴ STSJ de Castilla-La Mancha (orden social) de 28 de diciembre de 2001 (Rec. 1434/2000).

²⁵ STS (orden social) de 24 de junio de 1992 (Rec. 2010/1991). No obstante, la STSJ de Navarra (orden social) de 28 de febrero de 1994 (Rec. 73/1994), no considera tiempo de trabajo aquel que emplean las personas trabajadoras de una empresa del sector de la construcción en los desplazamientos desde la sede de la entidad hasta los lugares de trabajo, pues “siendo el puesto de trabajo aquel en que el trabajador presta su actividad, no cabe afirmar que desde el momento en el que el mismo se presenta en el domicilio de la empresa, está trabajando porque no es ese su puesto de trabajo; no siendo posible reducir la jornada por el tiempo en que el trabajador tarde en desplazarse a su efectivo puesto, ya que legalmente la jornada de trabajo está referida al trabajo efectivamente prestado”. También la STSJ de Asturias (orden social) de 19 de octubre de 2012 (Rec. 2051/2012), señala que el tiempo invertido por las personas trabajadoras en los habituales desplazamientos a centros de trabajo de la empresa sitios en otras ciudades no es tiempo de trabajo, pues éste solo se computa desde que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

²⁶ SSTSJ de Galicia (orden social) de 27 de febrero de 2004 (Rec. 347/2004); de Canarias (orden social) de 4 de septiembre de 2001 (Rec. 600/2001).

²⁷ GÓMEZ ARBÓS, Juan, “Los desplazamientos como tiempo de trabajo”, *La Ley*, 2012, nº 49 (versión on line)

trabajo²⁸. Asimismo, se considera tiempo de trabajo aquel desplazamiento de las personas trabajadoras desde el centro de trabajo a distinto lugar donde se ordena la prestación de servicios, así como su regreso²⁹. Otro sector judicial considera tiempo de trabajo el destinado al ir y volver del trabajo, aunque no directamente desde su domicilio habitual, sino desde un punto determinado de donde salía un autobús para llevar a la persona trabajadora a su puesto de trabajo³⁰.

No cabe duda de que existen determinadas actividades en las que, de aplicarse la literalidad de la normativa, se excluiría de la consideración de tiempo de trabajo ciertos períodos de tiempo, como es el caso del trabajo en el mar, transporte por carretera, hospitalario... De ahí, el surgimiento de determinados conceptos específicos como “horas de guardia”, “disponibilidad”, “tiempo de espera”, “toma y deje”... y de la regulación específica para estos sectores de actividad.

Así, en el sector del transporte y trabajo en el mar se diferencia entre “tiempo de trabajo” y “tiempo de presencia” estimando que constituye tiempo de trabajo efectivo “aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga”³¹. En base a ello, la doctrina judicial considera tiempo de trabajo “todas las horas que hace el conductor adscrito a un juzgado de guardia, dada la naturaleza intempestiva de los servicios y la cantidad de los mismos a lo largo de las horas de guardia, tomando en consideración las especiales características del servicio, la importancia y conflictividad de la capital en que se presta el número de diligencias en que es previsible tengan que practicarse a lo largo del período de disponibilidad”³². Por su parte, se considera tiempo de presencia aquel en el que la persona trabajadora se halla a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en rutas u otras similares.

2. Desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el emplazamiento del primer cliente cuando no tiene un centro de trabajo fijo. Posición de la doctrina judicial comunitaria.

Cuando se trata de personas trabajadoras que tienen como actividad atender a clientes, un sector ha considerado que el desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora al emplazamiento del primer cliente así como desde el domicilio del último cliente al de la persona trabajadora se considera jornada de trabajo. Esta premisa ha sido así reiterada

²⁸ SSTS (orden social) de 24 de septiembre de 2009 (Rec. 2033/2008); (orden social) de 18 de septiembre de 2000 (Rec. 1696/1999).

²⁹ SSTSJ de Extremadura (orden social) de 25 de septiembre de 2001 (Rec. 446/2001); de Andalucía (orden social) de 14 de abril de 2000 (Rec. 836/2000).

³⁰ STSJ de Madrid (orden social) de 28 de mayo de 2007 (Rec. 6306/2006).

³¹ Art. 8 RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

³² STSJ de Andalucía (orden social) de 6 de marzo de 2003 (Rec. 494/2002).

por la doctrina judicial comunitaria. El TJUE³³ ha señalado, ante una cuestión prejudicial planteada por nuestra AN, que para aquellas personas trabajadoras que carecen de centro de trabajo fijo, debe considerarse tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresa. Por tanto, considera que no es ajustado a Derecho la contabilización de la jornada de trabajo que empieza cuando la persona trabajadora llega al centro del primer cliente del día, y termina cuando la persona trabajadora sale del emplazamiento del último cliente. De hecho, en el caso enjuiciado se alegaba que, en determinados casos, el domicilio de una persona trabajadora hasta el centro donde debe llevar a cabo era superior a 100 kms, o que debido a la intensidad del tráfico el tiempo de desplazamiento era de tres horas.

En dicho caso se trataba de personas trabajadoras que se dedican a la instalación y mantenimiento de aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos comerciales, estando tradicionalmente adscritos a centros de trabajo provinciales, y computándose en dicho momento el inicio de la jornada en dicho centro de trabajo, al que acudían para recoger los vehículos y desde allí se desplazaban iniciándose en dicho momento la prestación de sus servicios. Pero tras la decisión empresarial de cerrar los centros de trabajo provinciales, las personas trabajadoras reciben las órdenes de servicio en sus móviles, con indicación de los centros que deben visitar y los horarios, computándose la jornada de trabajo desde dicho momento cuando las personas trabajadoras inician su actividad una vez que ya han llegado al centro de trabajo del cliente.

El TJUE para dar respuesta a la cuestión planteada procede, obviamente, a examinar si los elementos que constituyen el concepto de “tiempo de trabajo” se dan durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes. Asimismo, parte del planteamiento binario, por el cual todo aquello que no esté comprendido en el concepto de tiempo de trabajo está comprendido en el concepto de tiempo de descanso y viceversa. De esta forma, si se examina el primer elemento constitutivo de tiempo de trabajo, según el art. 2.1 Directiva 2003/1988, esto es, que la persona trabajadora debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones, se observa que en el caso enjuiciado anteriormente la empresa sí considera tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de sus personas trabajadoras entre las oficinas provinciales y los centros del primer y último cliente diarios, pero no consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora a las oficinas provinciales. Por tanto, ello significa que la tarea consistente en conducir el vehículo forma parte de las funciones de estas personas trabajadoras, y los desplazamientos que realizan las personas trabajadoras constituyen un instrumento

³³ STJUE de 10 de septiembre de 2014, *Tyco*, Asunto C-266/2014, cuestión prejudicial planteada por la AN que concretamente se plantea “¿Debe interpretarse el art. 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 el 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, 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 en el artículo de la Directiva o, por el contrario, ha de considerarse como período de descanso?”.

necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de las personas trabajadoras en los centros de los clientes. Por ello, el tribunal comunitario considera que no tener en cuenta estos desplazamientos tendría como efecto la desnaturalización de dicho concepto y el menoscabo de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras³⁴.

En relación al segundo elemento configurador del tiempo de trabajo, esto es, que la persona trabajadora esté a disposición de la empresa durante dicho tiempo, en definitiva, estar físicamente presente en el lugar que determine la empresa y permanecer a disposición de éste, el TJUE estima que la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan gestionar su tiempo con menos limitaciones y se dediquen a asuntos personales es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la citada Directiva. De hecho, en el caso enjuiciado la empresa no fija el itinerario para desplazarse a dichas citas, por lo que las personas trabajadoras tienen libertad para desplazarse siguiendo el itinerario que quieran, pudiendo organizar su tiempo de desplazamiento a su libre decisión. No obstante, ello no impide afirmar que las personas trabajadoras se hallan a disposición del empresario pues, con anterioridad este margen de libertad ya lo tenían, y porque las personas trabajadoras siguen sometidos a las instrucciones de la empresa, quien puede cambiar el orden de los clientes, añadir o anular citas. Es decir, aunque no cabe duda que las personas trabajadoras itinerantes disponen de cierta libertad durante el desplazamiento, el factor determinante que condiciona la decisión de la persona trabajadora es que debe llegar al centro de trabajo del cliente asignado “a la hora acordada con su empresario”.

Por lo que se refiere al tercer elemento constitutivo, esto es, que la persona trabajadora debe permanecer en el trabajo en el período considerado, debe indicarse que, en este caso, si una persona trabajadora que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que dicha persona trabajadora permanece igualmente en el trabajo durante el trayecto. El órgano judicial comunitario considera que como los desplazamientos son consustanciales a la condición de persona trabajadora que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de los mismos no puede reducirse a los lugares donde ejercen sus cometidos. A mayor abundamiento, se insiste en que la empresa no puede obligar a las personas trabajadoras a asumir el coste del desplazamiento domicilio-cliente, en la medida en que, por tratarse de una situación sobrevenida de la decisión de la empresa de suprimir las oficinas provinciales, las personas trabajadoras perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral.

Por tanto, la determinación del lugar de trabajo en estos casos se configura como un elemento clave. Debe recordarse, no obstante, que según el art. 40.1 ET no se aplican las normas en él establecidas a los traslados de las personas trabajadoras contratadas

³⁴MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”, *REDT*, 2017, nº 194 (versión en línea)

específicamente para prestar sus servicios en empresas o centros de trabajo móviles o itinerantes.

De cualquier forma, también es posible la existencia de personas trabajadoras individualmente móviles, esto es, personas trabajadoras adscritas a un centro de trabajo que formalmente es fijo, pero cuyo régimen de trabajo de la persona trabajadora es móvil o itinerante, como el caso de aquellas personas trabajadoras de empresas de construcción que los desplazan a las obras, según lo pactado en el contrato de trabajo, las personas trabajadoras de empresas de transporte de pasajeros o mercancías. Dicha circunstancia dificulta, lógicamente, la constancia de la característica de dependencia propia de toda relación laboral. De ahí que se considere que una modificación de la zona de trabajo es una modificación de las condiciones de trabajo y, como tal deberá sujetarse al procedimiento ex art. 41 ET.

En base a lo señalado anteriormente, la doctrina judicial comunitaria³⁵ ha considerado que el desplazamiento del domicilio al emplazamiento del primer cliente del día, como el desplazamiento del domicilio del último cliente del día al del domicilio propio de la persona trabajadora de aquellas personas trabajadoras móviles o itinerantes adscritos a un centro de trabajo fijo debe considerarse como tiempo de trabajo.

3. Desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el emplazamiento del primer cliente cuando no tiene un centro de trabajo fijo. Posición de la doctrina judicial nacional

En un primer momento, nuestro TS³⁶ estimó que el tiempo que las personas trabajadoras de la actividad de ayuda a domicilio dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asigna su empresa no se consideran tiempo de trabajo. El TS señala que este supuesto de hecho no es equiparable al enjuiciado por el TJUE en el asunto Tyco, pues el convenio colectivo de las personas trabajadoras de ayuda a domicilio no califica el desplazamiento desde el domicilio al primer usuario o desde el domicilio del último usuario al de la persona trabajadora como tiempo de trabajo. Es decir, el convenio colectivo de personas trabajadoras de ayuda a domicilio sólo se refiere a los desplazamientos entre servicios y los supuestos de hecho del caso enjuiciado por el propio TS y del TJUE no son en absoluto coincidentes. Literalmente, señala que “porque en el asunto Tyco Integrated Security SL se había procedido al cierre de las oficinas abiertas en diferentes provincias -la actividad de la empresa se desarrolla en la mayoría de las provincias españolas adscribiendo a todos los trabajadores a las oficinas centrales de Madrid, realizando su trabajo en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia en la que trabajan o, en ocasiones, varias provincias. Se desplazan en un vehículo de la empresa, desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación, siendo la distancia muy variable, en ocasiones hasta de 100 Km, debiendo asimismo desplazarse

³⁵ STJUE de 10 de septiembre de 2014, *Tyco*, Asunto C-266/2014.

³⁶ STS (orden social) de 4 de diciembre de 2018 (Rec. 188/2017), que confirma la STSJ de Castilla y León (orden social) de 24 de mayo de 2017 (Rec. 4/2017).

una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte para recoger aparatos, piezas y material. La empresa calcula la duración de la jornada diaria contabilizando el tiempo transcurrido entre la hora de llegada al centro del primer cliente del día y la hora de salida del centro del último cliente, mientras que, con anterioridad al cierre de las oficinas provinciales, la empresa calculaba la jornada desde la entrada en las mencionadas oficinas para retirar el vehículo.”

Tampoco lo ha considerado en relación con el tiempo utilizado por un bombero de AENA para desplazarse desde determinadas instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo, concretamente, desde el denominado Bloque Técnico hasta el Parque SSEI, puesto que considera que se trata de una tarea preparatoria, similar a la del desplazamiento desde el vestuario de la empresa hasta el lugar de trabajo. El hecho de que por razones de seguridad haya de accederse primero al Bloque Técnico y utilizar una tarjeta magnética de acceso no significa que haya comenzado a discurrir el tiempo de trabajo, ya que durante el citado desplazamiento la persona trabajadora no debe llevar a cabo tarea personal alguna, ni puede ser destinada a cometido alguno, ya que se halla fuera del círculo de su actividad productiva³⁷.

La doctrina judicial considera, como regla general, que las actividades que se suceden desde que se accede al centro de trabajo hasta que se llega al puesto de trabajo, tales como, cambiarse de ropa, equiparse con los equipos de protección individual, intercambiar información con la persona trabajadora de relevo... forma parte de la jornada de trabajo, pues aunque estas actividades “no se imponen por la empresa por capricho sino que obedecen a necesidades propias de la actividad que desarrolla la empresa y a la que se incorpora el trabajo de los demandantes (...) eso no justifica su exclusión de la consideración como tiempo de trabajo, al contrario, pues se trata de tiempo durante el cual los trabajadores realizan funciones propias de su actividad laboral en la empresa e indispensable para el ejercicio de tal actividad dadas las peculiaridades de tal actividad empresarial a la que se incorpora su trabajo”³⁸. Asimismo, en relación con las ausencias en un programa informático establecido por la empresa, la doctrina judicial considera que “tanto el Estatuto de los Trabajadores como el convenio colectivo se limitan a establecer la obligación del trabajador de justificar las ausencias, sin más imposiciones para el mismo, por ello, si el empleador dentro de su poder de organización implementa un sistema informático ahorrándose costes de gestión, que requiere de unos determinados medios materiales así como de un determinado tiempo para su realización, es a la empresa a quien corresponde asumirlos, facilitando tanto los medios como el tiempo necesario para la realización de las tareas encomendadas en cumplimiento del mandato empresarial de introducir los datos en la aplicación, lo contrario supondría admitir la obtención de una ventaja empresarial a costa de una agravación de la prestación del trabajador sin obtener

³⁷ STS (orden social) de 19 de noviembre de 2019 (Rec. 1249/2017). Debe indicarse que el convenio colectivo de la empresa no señala que “la duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en 15 minutos por relevo (7,5 para el trabajador que entra y 7,5 para el trabajador que sale)”, y no hace lo mismo para el desplazamiento desde el Bloque Técnico hasta el Parque SSEI y viceversa.

³⁸ STSJ de Baleares (orden social) de 4 de abril de 2014 (Rec. 47/2014).

beneficio añadido alguno, y quebraría de manera clara el necesario equilibrio de contraprestaciones que todo contrato sinalagmático requiere³⁹. De igual forma, estima también tiempo de trabajo el utilizado por parte del empleado en los desplazamientos para reconocimientos médicos⁴⁰.

Sin embargo, posteriormente, la doctrina judicial consideró que el tiempo de desplazamiento entre el domicilio de las personas trabajadoras de una empresa de fabricación de carretillas elevadoras y vehículos de interior dedicadas al mantenimiento y reparación de los aparatos en domicilios y establecimientos industriales y comerciales y su primer cliente, así como a la inversa, debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo⁴¹. Para ello, parte de la doctrina judicial comunitaria del Asunto Tyco y estima que los desplazamientos son consustanciales con la actividad de la empresa, la cual se realiza exclusivamente en los domicilios de sus clientes, por lo que la misma no sería posible sin los correspondientes desplazamientos a esos domicilios. Además, argumenta que el centro de trabajo no puede reducirse a los lugares de intervención física de las personas trabajadoras, pues durante los desplazamientos las personas trabajadoras están igualmente sometidos a las instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes, de tal modo que durante el trayecto las personas trabajadoras carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, puesto que los vehículos están geolocalizados. Por último, sostiene que la empresa no puede ir en contra de sus propios actos. También lo estimó⁴² así para las personas trabajadoras de AENA, en relación con el tiempo de desplazamiento del bloque técnico del recinto aeroportuario a sus respectivos puestos de trabajo, trayecto que, concretamente, las personas trabajadoras eran trasladadas por vehículos autorizados para ello, debiéndose equipar con los correspondientes EPIs y ropas de protección y sometiéndose a los controles de seguridad, pues, según la doctrina judicial, este tiempo de desplazamiento, en principio, no es tiempo de trabajo efectivo, pero, sin embargo, en la medida en que la persona trabajadora no puede realizar el desplazamiento por sus propios medios, ni puede elegir el trayecto, el tiempo invertido en el mismo no depende de su voluntad, sino que es fruto de instrucciones recibidas por la empresa.

Sin embargo, no se considera como tiempo de trabajo el desplazamiento de las trabajadoras de ayuda a domicilio y el del primer usuario y entre el domicilio del último cliente y la residencia habitual de las trabajadoras⁴³.

No obstante, con posterioridad, nuestro alto tribunal⁴⁴ ha estimado que en los casos de personas trabajadoras que prestan sus servicios para una empresa dedicada a la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, cuya actividad se realiza, por

³⁹ SAN (orden social) de 19 de septiembre de 2016 (Proc. nº 199/2016).

⁴⁰ STSJ de País Vasco (orden social) de 9 de noviembre de 2009 (Rec. 1913/2009).

⁴¹ SAN (orden social) de 31 de octubre de 2019 (Rec. 147/2019).

⁴² STSJ de Baleares (orden social) de 12 de enero de 2017 (Rec. 319/2016). En el mismo sentido, STSJ de Baleares (orden social) de 7 de febrero de 2018 (Rec. 165/2017).

⁴³ STSJ de Galicia (orden social) de 23 de mayo de 2017 (Rec. 1135/2017).

⁴⁴ STS (orden social) de 7 de julio de 2020 (Rec. 208/2018).

tanto, en los domicilios de los clientes, y para lo cual deben desplazarse los operarios con sus materiales y herramientas, proporcionándoles la empresa vehículos a las personas trabajadoras, el tiempo de trabajo comienza desde el propio domicilio de la persona trabajadora, y no desde el domicilio del primer cliente, y ello con independencia de la distancia a la que se encuentren. Obviamente, estos desplazamientos pueden realizarse desde los centros de trabajo de la empresa, en cuyo caso no habría duda de que el desplazamiento de ida y vuelta, desde el centro de trabajo al domicilio del cliente y desde éste al centro de trabajo, sería tiempo de trabajo, puesto que las personas trabajadoras están a disposición de la empresa desde que se presentan al centro de trabajo y hasta que vuelven al mismo, dado que el desplazamiento es consustancial para el cumplimiento de la actividad empresarial.

Para resolver el conflicto, el TS recurre a la doctrina judicial comunitaria –Asunto Tyco– y entiende que si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de las personas trabajadoras de los centros de los clientes, lo cual conduciría a la “desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores”. Es decir, “la actividad de la empresa, consistente en la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores”, “sólo puede realizarse en el domicilio de sus clientes, de manera que, los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales con la actividad de la empresa, quien no podría desempeñar su función empresarial si no desplaza a sus trabajadores, materiales y herramientas a los domicilios de sus clientes”. Por consiguiente, si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para ejercer la actividad de la empresa, quien no podría instalar ascensores, mantenerlos o repararlos, si no desplazara a sus operarios, junto con los materiales y herramientas necesarias, al domicilio de los clientes con la consiguiente repercusión en la facturación de los servicios, dichos desplazamientos deben ser considerados tiempo de trabajo. De igual modo, cuando el desplazamiento se realiza desde el domicilio de las personas trabajadoras, quienes se trasladan a sí mismas, junto con los materiales y herramientas necesarias en los vehículos de la empresa, salvo las personas trabajadoras de dos municipios, no existiendo razones que justifiquen esa diferencia de trato, por el simple hecho de que las personas trabajadoras de dichos municipios tengan que realizar una menor distancia en su desplazamiento. Por ello, no existen causas justificadoras de esa diferenciación, de tal forma, que debe entenderse que dichos desplazamientos son tiempo de trabajo.

Así, según la doctrina judicial los centros de trabajo móviles o itinerantes se caracterizan por no ostentar una radicación geográfica fija debido a una indeterminación especial del puesto de trabajo o por un emplazamiento múltiple de la actividad empresarial, como

sucede en el caso de los centros de trabajo de las empresas de montaje⁴⁵ o las de tendido eléctrico o telefónico⁴⁶.

La movilidad o itinerancia no se deriva exclusivamente de la naturaleza del centro de trabajo, sino que puede derivar de una decisión empresarial tendente a una mejor satisfacción de los intereses, atribuyendo así el carácter de móvil o itinerante a un centro de trabajo que, en principio, no lo sería⁴⁷. Además, dicha movilidad o itinerancia debe diferenciarse en el sentido de que pueden existir empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes que cumplen las exigencias del art. 1.5 ET, y empresas con unidades móviles vinculadas a centros de trabajo fijo o con personas trabajadoras individualmente móviles o itinerantes⁴⁸. Asimismo, la referencia a las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes del art. 40.1 ET debe entenderse en el sentido de que afecta únicamente a las personas trabajadoras que prestan servicios en esos centros⁴⁹, y no a cualquier persona trabajadora contratada en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes. Por su parte, la adscripción de las personas trabajadoras a centros de trabajo móviles o itinerantes supone la inaplicación de las garantías para el supuesto traslado en el art. 40.1 ET, pudiendo la empresa acordar así un traslado sin sujeción a dichas reglas. Por último, la exclusión de las garantías de la movilidad geográfica de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para centros de trabajo móviles se debe entender con las salvedades del traslado de un centro de trabajo móvil a un centro de trabajo fijo que implique cambio de domicilio, e incluso aunque no le implicase se podría considerar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁵⁰, de modo que el traslado a otro centro de trabajo diferente obligaría a cumplir el art. 40 ET⁵¹.

IV. Conclusión

En relación con la delimitación entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, tanto la doctrina judicial comunitaria como nacional parten de la base de que dichas figuras, según

⁴⁵ STCT de 12 de marzo de 1982; STSJ de Cataluña (orden social) de 4 de marzo de 2003.

⁴⁶ SSTS (orden social) de 19 de junio de 1995 (Rec. 1359/1994); (orden social) de 14 de mayo de 1996 (Rec. 1245/1995).

⁴⁷ SSTSJ de Asturias (orden social) de 14 de julio de 2000; de Asturias (orden social) de 17 de noviembre de 2000; Cataluña (orden social) de 9 de marzo de 1999.

⁴⁸ Así no se consideran centros de trabajo móviles o itinerantes las empresas de construcción, aunque desplacen personas trabajadoras a las distintas obras, ya que, por definición, su actividad no se desarrolla en centros de trabajo móviles o itinerantes, sin perjuicio, naturalmente, de empresas de construcción con centros de trabajo móviles o itinerantes (STS de 13 de abril de 1996). Tampoco se consideran las empresas de transporte de mercancías o de pasajeros, al no constituir centro de trabajo vehículos como un camión, un autobús, un tren o un avión; ni las empresas dedicadas a actividades económicas a realizar por personas trabajadoras individualmente móviles como mensajeros, repartidores, cobradores, reporteros, encuestadores, comerciales o guías turísticos.

⁴⁹ STS (orden social) de 12 de abril de 1996 (Rec. 1292/1995).

⁵⁰ STSJ de Madrid (orden social) de 6 de junio de 1990.

⁵¹ MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "Las directrices de la... *op. cit.*

la Directiva 2003/1988, son conceptos antagónicos, y no se permite la existencia de una categoría intermedia que permita albergar situaciones dudosas.

De ahí, que en relación con el desplazamiento efectuado por las personas trabajadoras desde su domicilio particular al del cliente, y a la inversa, ha de ser considerado como tiempo de trabajo o tiempo de descanso, sin permitir calificarlo con una solución híbrida.

Por tanto, a mi parecer, el tiempo de desplazamiento de las personas trabajadoras que no tengan un centro de trabajo habitual, sino que su actividad se caracterice por prestar servicios a domicilios de particulares siendo consustancial y esencial el desplazamiento de la persona trabajadora al domicilio del cliente para poder prestar su actividad debe considerarse como tiempo de trabajo. Es decir, cuando las personas trabajadoras carecen de centro de trabajo fijo, el desplazamiento constituye ya un ejercicio de funciones, como si permaneciera igualmente en el centro de trabajo durante ese trayecto, puesto que dicho desplazamiento es consustancial a la prestación efectiva del servicio.

Si, además, tal y como se desprende del art. 2 Directiva 2003/1988 y de la doctrina judicial comunitaria, el tiempo de trabajo se caracteriza por el requisito de presencia y disponibilidad de la persona trabajadora, siendo el factor determinante el hecho de que la persona trabajadora está obligada a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por la empresa y a permanecer a disposición de ésta para poder prestar servicios inmediatamente en caso de necesidad, se considera que la obligación de la persona trabajadora de estar presente y disponible para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones. En otras palabras, los períodos de desplazamiento son inherentes a este tipo de actividades. Por ello, deben considerarse tiempo de trabajo.

Bibliografía

ALSINA, Vanesa, “¿El tiempo de desplazamiento domicilip-cliente debe considerarse tiempo de trabajo?, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, 2020, nº 2020.

GÓMEZ ARBÓS, Juan, “Los desplazamientos como tiempo de trabajo”, *La Ley*, 2012, nº 49 (versión on line)

IGLESIAS CABERO, Manuel, “Cómputo de la jornada efectiva de trabajo”, VV.AA., *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, ACARL, 1991.

MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, “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”, *RTSS*, 2016, nº 394.

MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”, *REDT*, 2017, nº 194 (versión en line)

MORALES VÁLLEZ, Esther, “Sobre si el tiempo empleado para desplazarse desde determinadas instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo debe computarse o no a efectos retributivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 784/2019, de fecha 19/11/2019 (Recurso nº. 1249/2017)”, *AD*, 2020, nº 2 (versión on line)

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; MONREAL BRINGSVAERD, Erick, J., “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTI*, 2005, nº 58.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai, “La consideración del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes como tiempo de trabajo efectivo: comentario a la STJUE de 10 de septiembre de 2015 (Asunto C-266/14)”, *TyD*, 2016, nº 13.

ROQUETA BUJ, Remedios, “La jornada de trabajo y su determinación”, Goerlich Peset, J. M., (Dir.) *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

SÁNCHEZ QUIÑONES, Luis, “Centro de trabajo, vehículo y desplazamiento: la consideración de tiempo de trabajo en la STJUE de 10 de septiembre de 2015”, *Diario La Ley*, 2015, nº 8652 (versión on line)