



Tribuna

Centro de trabajo,
vehículo y
desplazamiento

LA LEY 6742/2015

Centro de trabajo, vehículo y desplazamiento: la consideración de tiempo de trabajo en la STJUE de 10 de septiembre de 2015

Luis SÁNCHEZ QUIÑONES
Asociado senior de ONTIER

La reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015, resuelta en el marco de una cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional, incluye en el concepto de tiempo de trabajo contenido en el art. 2.1) de la Directiva 2003/88, a aquellos desplazamientos que los trabajadores realicen desde su domicilio al de aquellos clientes en los que deban ejecutar los servicios propios de su prestación laboral, cuando dicho desplazamiento se realicen de forma directa sin pasar por el centro de trabajo de adscripción. Sin obviar, las circunstancias ciertamente específicas del supuesto de hecho, las conclusiones de la Sentencia, ciertamente taxativas, arrojan un panorama incierto por cuanto amplían la noción de tiempo de trabajo y sientan un criterio que puede tener indudable relevancia en las decisiones que se adopten por nuestros tribunales.

No puede negarse que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea («TJUE») ha realizado varios pronunciamientos de evidente calado en el ámbito no solo de las relaciones laborales, sino incluso en materia ciertamente reguladas en nuestro ordenamiento, como son las relativas a la Seguridad Social o el Derecho Concursal.

La más reciente —Sentencia de fecha 10 de septiembre de 2015 dictada en el asunto Tyco— establece un importante precedente, en cuanto a la definición de los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso, conforme a la redacción de la Directiva 2003/88, relativa a la ordenación de determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo («Directiva 2003/88»).

Los hechos que ha enjuiciado el TJUE resultarán a la mayoría de los lectores del presente, harto familiares: empresa que presta un servicio de instalación y mantenimiento de aparatos de seguridad que cuenta con un «equipo móvil», el cual se encuentra compuesto de operarios que en grupos o por parejas, acude a los clientes en un vehículo propiedad de la

empresa, la cual abona los gastos —gasolina incluida—, transportando en el mismo la herramienta y medios técnicos necesarios para desempeñar su trabajo, sin tener mayor vinculación diaria con su empleadora.

La dinámica de actuación, conlleva que los operarios comiencen su jornada desplazándose desde su domicilio particular directamente a los clientes asignados en su planificación semanal. Los operarios pueden escoger —conforme a su leal saber y entender— en qué cliente comenzar y en cuál finalizar su jornada laboral, retornando directamente desde el último cliente hasta su domicilio particular.

Dicha planificación semanal de trabajo, es remitida por la Empresa bien mediante un teléfono móvil, bien mediante instrucciones impartidas semanalmente al efecto, facilitando asimismo los materiales a los equipos móviles, a través de una agencia logística predeterminada con anterioridad.

Esta forma de ejecución, es la que viene empleando la Empresa, desde que cerró sus oficinas provinciales, adscribiendo a los efec-

tos de Seguridad Social, a sus trabajadores a un único centro de trabajo, ubicado en sus oficinas centrales.

Con anterioridad al cierre de sus oficinas provinciales, los miembros del equipo móvil, se desplazaban desde su centro de trabajo hasta los clientes, tras recoger el material y demás elementos necesarios.

La discusión existente, se ha resumido —y así lo ha planteado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional al TJUE— en determinar si el tiempo de desplazamiento entre el domicilio particular de los operarios y los clientes, constituye o no, tiempo de trabajo si por el contrario, el mismo debe ser calificado como tiempo de descanso.

Esta controversia, como ya anticipábamos, es un supuesto muy recurrente, que implica connotaciones de evidente importancia, sobre la estructura organizativa y costes de las empresas dedicadas a la prestación de esta clase de servicios.

Por otro lado, la cuestión prejudicial, entraña el planteamiento de varias cuestiones jurídicas adicionales, tales como la aplicación directa en el ordenamiento español y la coordinación con la norma española.

Tomando como referencia el marco anteriormente descrito, el TJUE analiza el contenido del art. 2.1) de la Directiva 2003/88, el cual define qué se entiende por tiempo de trabajo. La redacción del mismo es la siguiente: «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 (*sic*)».

De partida, hay que subrayar que la Directiva es sumamente imprecisa. Define tiempo de trabajo, como la puesta efectiva del trabajador a disposición del empresario, ejerciendo su actividad. Pero además, liga dicha puesta a disposición a lo establecido en las normativas nacionales.

Por otro lado, la definición de período de descanso, recogida en el art. 2.2) de la Directiva, es si cabe, más sucinta aun: «período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo (*sic*)». Esto, se argumenta de forma negativa, afirmando que solo podrá haber descanso cuando no se esté trabajando y viceversa, al afirmar que la ejecución de trabajo, conlleva implícitamente la ausencia de descanso.

Con estos mimbres, particularmente escuetos, el TJUE comienza exponiendo que aparte de ambos conceptos, ciertamente antagónicos, no existe una categoría intermedia que permi-



ta encajar la especial idiosincrasia del supuesto planteado. Es por ello, que no queda más remedio que aceptar que el desplazamiento domicilio particular-cliente-cliente-domicilio particular, es o tiempo de trabajo o descanso, pero que no puede alcanzarse una solución híbrida no contemplada por la Directiva.

Así las cosas y partiendo de la composición fáctica reseñada anteriormente, el TJUE alcanza la conclusión de que el período de tiempo invertido en el desplazamiento domicilio personal-cliente cliente-domicilio personal, debe ser calificado como tiempo de trabajo por varias razones.

La primera de ellas, por cuanto —siguiendo la argumentación del Abogado General— al estimar que el tiempo de desplazamiento a la ubicación del cliente resulta esencial para poder ejecutar la prestación técnica contratada. Afirma el TJUE que asumir una tesis contraria, supone limitar el concepto de tiempo de trabajo a aquellos períodos de tiempo en los que efectivamente se ejecuta la prestación, cuando lo cierto es que para el correcto desempeño de la misma, ese tiempo de desplazamiento es necesario.

Abunda en este sentido el TJUE, aduciendo que el art. 2.1) al señalar que el trabajador debe permanecer en su lugar de desempeño, lo cierto es que si carece de centro de trabajo fijo, el mero desplazamiento constituye un ejercicio de funciones, pudiendo concluirse que permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto, ya que ese desplazamiento es además consustancial a la prestación efectiva del servicio.

En segundo lugar, considera el TJUE, no es posible concluir, que aceptándose la necesidad del tiempo de desplazamiento para poder

ejecutar los trabajos, que ese tiempo no sea considerado de prestación efectiva, ya que debido a la Directiva solo reconoce tiempos de trabajo y descanso, resulta obvio que si el trabajador se está desplazando a un cliente, aunque no realice trabajo de forma efectiva, tampoco está descansando. Por tanto, ese período de tiempo exige de manera inconcusa que tales períodos se califiquen como jornada laboral.

Rechaza por el contrario los argumentos de la Empresa, considerando —en términos generales— que en relación con la situación anterior al cierre de las oficinas centrales, solo ha cambiado el punto de partida del desplazamiento, puesto que antes de ese cierre, el tiempo de desplazamiento existente desde el centro de trabajo hasta la ubicación del cliente, sí era considerado tiempo de trabajo.

Asimismo, rechaza que calificar ese período como tiempo de trabajo conlleve dificultades en el control del correcto uso del mismo, y que además, corresponde al empresario determinar el importe a abonar a los trabajadores por ese tiempo de desplazamiento.

Sentados los argumentos del TJUE, debemos pasar a examinar los aspectos, enunciados en este artículo y que no son otros que determinar en primer lugar, la influencia que puede tener este pronunciamiento sobre el derecho nacional.

Esta cuestión es breve. En estricta aplicación de lo dispuesto en el Tratado de la Unión Europea en su art. 6.1 y en virtud de la jurisprudencia emanada por el Tribunal Constitucional tras la sentencia 26/2014, de 13 de febrero de 2014 (*Asunto Melloni*), a priori, se plantean pocas dudas sobre su aplicabilidad, y más aun teniendo en cuenta que la cuestión perjudi-

cial, no se ha adentrado a valorar la posible coherencia del ordenamiento nacional con la norma comunitarias (lo que podría haber dado lugar a un pronunciamiento del TJUE sobre el asunto, como ha ocurrido en la STJUE de 13 de mayo de 2015, asunto *Rabal Cañas*).

Por tanto, y sin perjuicio de los matices que pueda emitir la Audiencia Nacional, lo cierto es que todo indica que la Sentencia que se dicte, debería efectuarse en un sentido positivo, otorgando la razón al sindicato actuante.

Respecto a la coordinación de este pronunciamiento con el ordenamiento español, la duda, es quizás mayor. No olvidemos que aunque la Audiencia Nacional planteó una cuestión interpretativa derivada de la aplicación de la Directiva, la misma obedece a la necesidad de determinar el concepto de tiempo de descanso y tiempo de trabajo, pero curiosamente, sin entrar a valorar si el correlativo artículo del Estatuto de los Trabajadores, podía entenderse conforme o no a dicha Directiva, como ha ocurrido en el ya mencionado asunto *Rabal Cañas*, en el que se analizó la adecuación de nuestra norma estatutaria a la Directiva 98/59, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despido colectivo.

Partiendo de esa perspectiva parcial, la cual limita sobremedida y perjudica el ámbito del análisis, ya en un plano estrictamente preliminar, lo cierto es que la redacción de la Directiva, como acertadamente señala el TJUE no ayuda, puesto que establece dos categorías excluyentes entre sí, obligando a un pronunciamiento forzado de carácter positivo o negativo, según cómo se examine la cuestión.

Así, la Directiva establece que el tiempo de trabajo es el que viene determinado por la permanencia del trabajador, a disposición del empresario y en ejercicio de sus funciones, en los términos que fije la normativa nacional. Por su parte, el art. 34.5 ET dispone que el tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador se encuentre al inicio y/o finalización de su jornada en su puesto de trabajo.

Nuestra jurisprudencia ha tenido la oportunidad de pronunciarse en situaciones similares, por lo que es lícito preguntarse si existen puntos de coincidencia entre el parecer del TJUE y el emanado de los Tribunales españoles que permitan, salvar las hipotéticas diferencias que puedan plantearse a nivel interpretativo.

La respuesta ha de ser positiva. Respecto de los llamados centros de trabajo móviles, el Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de octubre de 2004 —pese a tratar una cuestión diferente, y que versaba sobre la concurrencia de un desplazamiento o traslado— consideraba de

forma tangencial que en supuestos como el que nos ocupa, nos hallaríamos ante un tiempo que no puede ser calificado de descanso, puesto que los desplazamientos realizados por esta clase de equipos generan el derecho a la percepción de dietas y gastos de desplazamiento, lo que no ocurriría si nos hallásemos ante la calificación de tiempo de descanso.

Dicha resolución, aun aislada, ha sido seguida por la mayoría de los Tribunales Superiores de Justicia, los cuales sin entrar en el detalle de si se trata o no tiempo de trabajo, han avalado con pronunciamientos similares (Cfr. por todas, STSJ Islas Canarias, Sección Santa Cruz de Tenerife de fecha 12 de diciembre de 2014, STSJ Cataluña de fecha 26 de enero de 2009 y STSJ País Vasco de 2 de mayo de 2007), tal opinión.

Otros pronunciamientos más centrados en la cuestión, han señalado que aquellos desplazamientos que impliquen, en esencia, un deber impuesto por la Empresa, deben ser considerados tiempo de trabajo (Cfr. STS de 18 de septiembre de 2000), ya que la interpretación teleológica y finalista del art. 34.5 de la norma estatutaria, no ampara prolongar la jornada laboral, y mucho menos exigir que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa.

Criterio éste, continuador de la doctrina ya establecida en la Sentencia del Alto Tribunal de 24 de junio de 1992 y que a su vez fue sucedida por la dictada en fecha 24 de septiembre de 2009, que declaraba tiempo de trabajo, el empleado para recoger el uniforme necesario para realizar la prestación laboral.

Todas las resoluciones indicadas, cuentan con un punto en común que es considerar que «tales desplazamientos no son los propios de ida y vuelta al trabajo desde el domicilio o residencia del trabajadores, sino un desplazamiento que tiene por causa un deber impuesto por la empresa, en atención a las necesidades o conveniencia del servicio (*sic*)». Por

tanto, y en términos generales, cabe señalar que el Alto Tribunal concluye que cuando el horario se anticipa para el trabajador a fin de realizar una actividad concreta en un determinado lugar, que no es el del trabajo, debe computarse como jornada de trabajo, ya que en el fondo se requiera de forma inconcusa su concurso personalísimo y la disponibilidad a favor del empresario.

Expuesto lo anterior, cabe preguntarse debido a la naturaleza estrictamente casuística de la materia, si realmente la conclusión del TJUE es correcta, y si realmente era necesario el planteamiento de la cuestión prejudicial. Ambas respuestas también deben ser afirmativas, si bien, con ciertas precisiones.

Aunque resulta obvio, que el TJUE no modifica los parámetros generales en los que se mueve nuestra doctrina, no podemos obviar que atendiendo a la propia sentencia *Melloni*, el órgano competente para interpretar el derecho comunitario es el TJUE.

Y el procedimiento se sustanciaba en tales términos por el sindicato actuante, al exigir que se aclarase el sentido que se daba al tiempo de trabajo y tiempo de descanso en la Directiva 2003/88, y si el mismo era incardinable en el supuesto de hecho señalado, lo que no permite plantearse cuestiones que vayan más allá de los términos que está planteada la cuestión prejudicial (Cfr. por todas, sentencias 23 y 16 de abril de 2015, asuntos *Aykul* y *CS Enterprise Focused Solutions*).

Ahora bien, la segunda cuestión aun mereciendo una respuesta afirmativa, lo cierto es que no es todo lo correcta que se hubiera deseado. Así, recapitulando, recordemos que la Directiva 2003/88, exige que la determinación del tiempo de trabajo, se efectúe de conformidad con la legislación nacional aplicable, y precisamente, dicha exigencia, preceptiva, no se advierte en la Sentencia objeto de examen.

No entrando en la culpabilidad de tal omisión, lo cierto es que la cuestión prejudicial conforme está planteada, adolece de diversas cuestiones que de haber sido planteadas, habrían permitido resolver determinados aspectos de la norma comunitaria en relación con el ordenamiento nacional y que se antojan difusos: i) la coordinación ya indicada entre la Directiva 2003/88 y la norma nacional española, cuyo resultado es similar en sus conclusiones, pero parte de textos sustancialmente diferentes; ii) si el supuesto de hecho, podría ser clasificable en alguna de las excepciones recogidas en el art. 17 de la Directiva 2003/88 (*vgr.* por entender que estamos ante una actividad off-shore o con puntos de trabajo distantes entre sí), aspectos todos ellos que hubieran beneficiado, la resolución de controversias futuras.

Por tanto, la Sentencia peca de defecto, en ese sentido, ya que tendría que haber advertido la concurrencia o adecuación de la normativa nacional, tanto más cuanto se advierte que existe una evidente correlación entre ordenamiento nacional y comunitario, el cual se hubiera agradecido que se coordinase en sede comunitaria, para prevenir futuras contradicciones en sede nacional, aunque reiteramos, desgraciadamente, tal vertiente no se incluyó en el planteamiento de la cuestión prejudicial.

Más difícil sin embargo, parece el poder determinar el previsible impacto económico que sobre las empresas afectadas tenga esta decisión del TJUE, ya que la calificación del desplazamiento como tiempo de trabajo, tendrá previsiblemente como consecuencia directa, una traducción en reclamaciones económicas de notable importancia, cuya incógnita reside en saber cómo afectarán al nivel de empleo de las empresas afectadas.

Esta cuestión, por desgracia, está pendiente de escribir. ■

2015 PRÁCTICA LABORAL

PARA ABOGADOS

LOS CASOS MÁS RELEVANTES EN 2014 DE LOS GRANDES DESPACHOS EN MATERIA LABORAL

Coordinador: Salvador del Rey Guanter.

Páginas: 896 / ISBN: 978-84-9020-453-5 / Rústica



VERSIÓN PAPEL:
94,23 € (+IVA)
AHORA: 89,52 € (+IVA)

VERSIÓN DIGITAL (smarteca)
66,12 € (+IVA)
AHORA: 62,81 € (+IVA)

5%
descuento

ELIGE
TU
VERSIÓN

 Wolters Kluwer
LA LEY

ADQUIERE HOY MISMO TU EJEMPLAR:
902 250 500 tel. / clientes@wke.es

PAPEL: <https://tienda.wolterskluwer.es/> / DIGITAL: www.smarteca.es

Wolters Kluwer

Tu mejor socio