

STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14

Se considera tiempo de trabajo el desplazamiento directo entre el domicilio del trabajador y las instalaciones del primer cliente, y entre las del último cliente y el domicilio (acceso al texto de la sentencia)

Una empresa dedicada a la instalación y mantenimiento de alarmas decidió cerrar todas sus oficinas provinciales, adscribiendo a todos los trabajadores a las oficinas centrales. De esta manera **los trabajadores que debían realizar su trabajo desplazándose a los diferentes clientes, pasaron de recoger y devolver el vehículo de empresa en su centro de trabajo provincial a desplazarse desde su propio domicilio**. Para la empresa, el desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el primer cliente, y entre el último cliente y el domicilio, **no constituía tiempo de trabajo**.

La AN suspendió el proceso que se sustanciaba por reclamación sindical, solicitando al TJUE que indicara si el referido tiempo debe considerarse como de trabajo, a la luz de la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*.

El TJUE sostiene que se trata de tiempo de trabajo por las siguientes razones:

- Las disposiciones de la Directiva relativas a la duración máxima y al tiempo mínimo de descanso **constituyen normas de Derecho social de especial importancia. Los períodos de "tiempo de trabajo" y "período de descanso" se excluyen mutuamente y no hay un concepto intermedio**. El art. 2 de la Directiva, que define estos conceptos, no puede someterse a ninguna excepción.
- Los desplazamientos de dichos trabajadores para dirigirse a los centros de los clientes son el instrumento necesario para la ejecución de la prestación laboral. **No tener en cuenta ese período conllevaría la desnaturalización del concepto "tiempo de trabajo"** y el menoscabo en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Antes del cierre de las oficinas provinciales, la empresa consideraba los desplazamientos entre oficina provincial y cliente como tiempo de trabajo.**
- Durante los desplazamientos, **los trabajadores están sometidos a las instrucciones del empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita**. Los empleados carecen entonces de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo.
- Ante el temor de que los empleados dediquen a asuntos personales el comienzo y final de la jornada laboral, recuerda que **se puede controlar el cumplimiento del trabajo, como facultad inherente del empleador**.
- **Los trabajadores perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia entre su domicilio y el lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral**, por lo que no se les puede obligar a asumir el coste de la decisión empresarial.
- En definitiva, para un trabajador que ya no tiene un centro de trabajo fijo, **debe entenderse que ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente**.