

¿ES TIEMPO DE TRABAJO EL DESPLAZAMIENTO ENTRE EL DOMICILIO DE LA PERSONA TRABAJADORA Y EL LUGAR DE VISITA A LOS CLIENTES? COMENTARIO A LA STS 1305/2024, DE 27 DE NOVIEMBRE

Does the travel time between worker's home and clients' locations constitute working time? Commentary on the Supreme Court ruling 1305/2024, of 27 November

Ana Aguas Blasco

Investigadora predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

Resumen: El presente comentario examina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 1305/2024, de 27 de noviembre (rec. núm. 88/2023), que resuelve el recurso de casación ordinaria interpuesto por la empresa TK Elevadores España S.L.U. frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 5/2023, de 23 de enero (rec. núm. 333/2022). El Tribunal Supremo pone fin al conflicto de origen entre la mencionada empresa y los sindicatos Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), revocando la resolución de la Audiencia Nacional y fallando a favor de la compañía. Se concluye que el tiempo que las personas trabajadoras emplean en desplazarse desde sus domicilios hasta el del primer cliente, al inicio de la jornada, y desde el último cliente hasta sus domicilios, al finalizarla, no constituye tiempo de trabajo efectivo que genere derecho a remuneración.

Palabras clave: Tiempo de trabajo; tiempo de desplazamiento; remuneración.

Abstract: This commentary examines judgment 1305/2024, of 27 November (appeal no. 88/2023), issued by the Social Chamber of the Supreme Court, which resolves the ordinary cassation appeal filed by the company TK Elevadores España S.L.U. against the judgment 5/2023, of 23 January (appeal no. 333/2022), issued by the Social Chamber of the National High Court. The Supreme Court definitively resolves the original dispute between the aforementioned company and the trade unions Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) and Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), overturning the National High Court's ruling and deciding in favor of the company. It concludes that the time workers spend traveling from their private homes to the first client's location, at the start of the working day, and from the last client's location back to their homes, at the end of the day, does not constitute actual working time entitling them to remuneration.

Keywords: Working time; time spent travelling; remuneration.

SUMARIO

- I. Los tiempos de desplazamiento. Consideración en la doctrina judicial
- II. STS 1305/2024, de 27 de noviembre (rec. núm. 88/2023)
 1. Hechos
 2. Cuestión litigiosa y posiciones de las partes

- 3. Resolución del caso
- III. Valoración crítica y conclusiones
- IV. Bibliografía

I. Los tiempos de desplazamiento. Consideración en la doctrina judicial

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, que fija, en el seno de la Unión Europea, una serie de contenidos normativos mínimos sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso¹, define, en su art. 2, el tiempo de trabajo como «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» y el periodo de descanso, por contraposición, como «todo período que no sea tiempo de trabajo», sin prever situaciones intermedias, lo que da lugar a la aparición de los denominados tiempos o periodos «de dudosa calificación» o «zonas grises», de los que se ha ocupado la jurisprudencia, insertándolos en una u otra condición. Como señaló el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea², son dos conceptos comunitarios excluyentes entre los que no existe una categoría intermedia, por lo que cada situación concreta se deberá enmarcar en ellos³.

Pues bien, en esta línea, aunque, en principio, el tiempo de desplazamiento, entendido como el tiempo empleado en llegar al centro de trabajo o al lugar donde se presten los servicios, no recibe la consideración de tiempo de trabajo⁴, su calificación –al igual que sucede con otros tiempos, como las guardias presenciales o no presenciales– puede no ser siempre tan clara.

Por parte del TJUE, la doctrina más relevante sobre los tiempos de desplazamiento proviene del caso Tyco⁵, que resolvió considerando como tiempo de trabajo el tiempo invertido en los desplazamientos al inicio y al final de la jornada por las personas trabajadoras que no tenían un centro de trabajo fijo, ya que los centros provinciales a los que se encontraban adscritas cerraron, razón por la que se desplazaban desde su domicilio a los centros de los clientes que correspondiesen cada día, situados en zonas más o menos lejanas.

¹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 29.

² STJUE de 1 de diciembre de 2005, asunto C-14/04 (Dellas) y STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14 [Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.].

³ CARRASCOSA BERMEJO, D.: «El tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y su interpretación por el Tribunal de Justicia», en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir. y Coords.): *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022, p. 144.

⁴ *Ibid.*

⁵ STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14 [Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.].

Los criterios utilizados para alcanzar dicho razonamiento fueron, en primer lugar, el espacial, esto es, permanecer en el centro de trabajo. En segundo lugar, que la persona trabajadora esté a disposición del empresario. Por último, que se encuentre ejerciendo su actividad o sus funciones. A estos tres elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo⁶, se suma un requisito adicional: que la persona trabajadora, durante su tiempo de descanso, no esté sujeta a ninguna obligación que le impida dedicarse plenamente a sus intereses.

Se concluyó que, al carecer las personas trabajadoras de un centro de trabajo fijo o habitual, debe entenderse que permanecen en el centro de trabajo durante tales tiempos de desplazamiento, siendo irrelevante, a estos efectos, que el desplazamiento comience y termine en sus domicilios, y que aquellas no deben asumir el coste de la supresión de las oficinas, que es, a fin de cuentas, la disminución de su tiempo de descanso.

En definitiva, aquellas personas trabajadoras debían continuar desplazándose, por lo que lo único que cambió fue el punto de partida, pero no la naturaleza del desplazamiento⁷, ya que, antes de la reorganización que se produjo en la empresa, tales desplazamientos sí se calificaban como tiempo de trabajo por esta⁸.

No obstante, la mencionada STJUE aclara que la Directiva 2003/88/CE se limita a regular ciertos aspectos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo, no aplicándose, en principio, a las cuestiones retributivas, para lo que se estará a las disposiciones de Derecho nacional pertinentes; salvedad que, asimismo, han recordado posteriormente otras sentencias –por ejemplo, recientemente, la STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19 (D. J. y Radiotelevizija Slovenija).

Nuestro TS, teniendo en cuenta lo concluido en el asunto Tyco, ha considerado el tiempo de desplazamiento a los domicilios de los clientes como tiempo de trabajo, incluso cuando los desplazamientos se realizan desde los propios domicilios de las personas trabajadoras, si son esenciales para el desarrollo de la actividad de la empresa, ya que, de lo contrario, como –una vez más– establece el TJUE en la sentencia del caso Tyco, se produciría la desnaturalización del concepto y, finalmente, el menoscabo del objetivo último de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras [STS 605/2020, de 7 julio de 2020 (rec. núm. 208/2018)].

En semejante sentido, la STS 617/2021, de 9 junio de 2021 (rec. núm. 27/2020), declaró que los desplazamientos entre el domicilio de la persona trabajadora y el del primer cliente debían considerarse tiempo de trabajo a efectos retributivos, apoyándose en que, aunque en el supuesto no se había producido el cierre de las oficinas, como sucede en el caso Tyco, las personas trabajadoras no acudían a ellas al inicio y final de su

⁶ Apartados 25 y 29 de la STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14 (Tyco).

⁷ MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: «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», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 394, 2016, pp. 177-178.

⁸ CÁMARA BOTÍA, A.: «La ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea: la Directiva y la doctrina del TJUE», *Revista justicia & trabajo*, núm. 4, 2024, p. 50.

jornada, sino que se desplazaban directamente al domicilio del cliente preasignado por la empresa el día anterior. En suma, puesto que la actividad de la empresa se realizaba exclusivamente en el domicilio de los clientes, era imprescindible el desplazamiento de sus empleados y empleadas, entendiéndose, por tanto, que los desplazamientos eran consustanciales a la actividad de la empresa, inherentes a la ejecución de la actividad laboral, y, en conclusión, tiempo de trabajo.

Por el contrario, las resoluciones en sentido opuesto han venido de la mano de la falta de identidad entre el supuesto que debía resolverse y aquel del TJUE; en definitiva, de la consideración de diferentes circunstancias entre ambos casos.

II. STS 1305/2024, de 27 de noviembre (rec. núm. 88/2023)

Vista la línea jurisprudencial que los Tribunales aplican a estos supuestos, procede pasar al análisis de la sentencia que nos ocupa.

1. Hechos

La STS 1305/2024, de 27 de noviembre (rec. núm. 88/2023), resuelve el conflicto colectivo promovido por los sindicatos Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y la empresa TK Elevadores España S.L.U., y que afecta al personal de trabajo dedicado al desempeño de las funciones de montaje y mantenimiento de todo tipo de elevadores de las provincias de Madrid y Valencia, a quienes se aplica el Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU, Madrid y Valencia (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2021).

Tras la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en las instancias previas, por las representaciones letradas de los sindicatos se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que se pedía la declaración del derecho de las personas trabajadoras afectadas a que se computará como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento desde su domicilio al del primer cliente y el de retorno al domicilio desde el último cliente, con efectos retroactivos a un año atrás contado desde la fecha en que se inició tal reclamación, y a que se les abonará el salario correspondiente a dicho tiempo de desplazamiento.

Por sentencia de fecha 23 de enero de 2023, estimó la Audiencia Nacional el derecho solicitado, tras lo que la empresa interpuso recurso de casación ordinario.

Interesa hacer dos apreciaciones. La primera de ellas es que la empresa considera que la jornada comienza cuando las personas trabajadoras llegan al domicilio del primer cliente y que termina cuando abandonan el domicilio del último cliente en el que hayan prestado los servicios. La segunda, que, en tales desplazamientos, las personas trabajadoras visten el uniforme de la empresa, llevan consigo las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo y se desplazan en el vehículo puesto a su disposición por la empresa o en su vehículo particular cuando ésta lo haya autorizado.

2. Cuestión litigiosa y posiciones de las partes

La cuestión debatida y sobre la que debe resolver el Tribunal consiste en determinar si el tiempo que las personas empleadas dedican a los desplazamientos al inicio de su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa, y, al final, desde el domicilio del último cliente hasta su domicilio particular, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración.

Frente a la posición de los sindicatos, en defensa de los intereses de las personas trabajadoras, estimada en la instancia, que considera que el tiempo dedicado a esos desplazamientos es tiempo de trabajo, con el consiguiente derecho a remuneración, del otro lado, la empresa argumenta que tales tiempos de desplazamiento no pueden considerarse tiempo de trabajo efectivo porque no encajan en el concepto contenido en el art. 34.5 del ET, por el cual 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. Añade, asimismo, que se infringen los arts. 34.1 ET, 2.1 de la Directiva 2003/88/CE y 5 del Convenio colectivo –relativo a la regulación del régimen de la jornada–, si bien, nada se dice al respecto en él.

3. Resolución del caso

Tras examinar la doctrina judicial conformada al respecto de los desplazamientos y los pronunciamientos formulados en tales supuestos, y que más arriba se ha expuesto, el TS resume su doctrina como sigue: «de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.5 del ET, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurren circunstancias específicas, semejantes a las de la referida sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco)» (FJ séptimo de la sentencia).

Recuerda también, con cita a la STS de 12 de diciembre de 1994 (rec. núm. 1320/1994), que la Sala considera que el art. 34.5 excluye de la noción de tiempo de trabajo aquellos tiempos destinados a tomar o dejar materialmente el trabajo, entre los que, además de 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, se encuentran los desplazamientos, si bien es esta una regla general que admitiría excepciones.

En el presente caso, las personas trabajadoras afectadas por el conflicto se desplazan desde su domicilio particular al domicilio del primer cliente en el que han de realizar sus funciones y vuelven desde el domicilio del último cliente hasta su domicilio particular, portando, en tales desplazamientos, el uniforme de la empresa y las herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo, realizándose mediante el vehículo puesto a su disposición por la empresa o mediante su propio vehículo.

No obstante, dado que aquí no se ha producido el cierre de oficinas provinciales, ni se ha probado que las personas trabajadoras tuvieran que realizar trayectos de hasta cien kilómetros, ni que existiesen diferencias salariales injustificadas entre las personas empleadas de la misma empresa en relación con estos desplazamientos –lo que generaría una diferencia de trato–, ni tampoco la empresa reorganizó la prestación de servicios, en el sentido de cambiar su sistema de cómputo de jornada de forma que se modificara la calificación del tiempo de desplazamiento, la Sala valora que no concurren las circunstancias específicas del asunto Tyco, ni tampoco, por ende, de las SSTS 605/2020 y 617/2021, razón por la que determina que la doctrina que se debe aplicar es, por el contrario, la contenida en las SSTS de 1 de diciembre de 2015 (rec. núm. 284/2014) y 1008/2018, de 4 de diciembre (rec. núm. 188/2017), en las que, básicamente, se descarta que los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del cliente sean tiempo de trabajo por faltar las especiales circunstancias de las que venimos hablando.

Así las cosas, finalmente, concluye el TS que al caso se debe aplicar el Derecho interno, esto es, el art. 34.5 del ET, por el cual el tiempo de trabajo se computa de manera que tanto al comienzo como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, quedando excluido el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo del tiempo de trabajo a efectos de retributivos.

III. Valoración crítica y conclusiones

El TJUE, con ocasión del asunto Tyco, se pronunció sobre el concepto de tiempo de trabajo establecido en la Directiva 2003/88/CE, aportando los elementos que componen el referido concepto definido en el art. 2.1 y esclareciendo así cuándo se podría entender que se está ante un supuesto de tiempo de trabajo o no, como se ha visto.

No obstante, tomada en consideración tal dificultad para encajar determinados supuestos «difusos» en el concepto de tiempo de trabajo o en el de descanso, visto el fallo del Alto Tribunal, el argumento principal sobre el que este discurre es la falta de concurrencia de las circunstancias concretas y/o especiales de la sentencia Tyco, así como de la posterior jurisprudencia del propio TS contenida en las sentencias de 7 julio de 2020 y de 9 junio de 2021.

Bien es cierto que en el supuesto de hecho de la sentencia objeto de comentario no se ha producido ningún cambio de circunstancias que pudiera justificar que los desplazamientos sean tiempo de trabajo –como sí sucede en el caso Tyco, al cerrar las oficinas provinciales a las que las personas trabajadoras estaban adscritas–, así como la previsión de que en materia retributiva no se aplica la Directiva 2003/88/CE, sino el Derecho nacional, pero no es menos cierto que el escenario es muy similar a los de los casos resueltos en las antedichas sentencias del mismo Tribunal de 2020 y 2021.

De hecho, a mayor abundamiento, no debemos pasar por alto que la AN, al pronunciarse sobre el caso en su sentencia 5/2023, de 23 de enero, precisamente aplicó la STS de 7 julio de 2020 por versar sobre la misma cuestión y la misma empresa. A los efectos, se compara la situación en la que los desplazamientos se hicieran desde el centro de trabajo al primer cliente, caso en el que, indudablemente, sería tiempo de

trabajo, con la de que se efectúe desde el domicilio de la persona trabajadora, supuesto en el que no se califica así, entendiendo que el cambio del punto de partida no es suficiente para desvirtuar tal condición, al menos, respecto del inicio de la jornada. En cuanto a la finalización, aunque se señala la duda suscitada acerca de que, durante el tiempo de retorno, la persona trabajadora ya no se encuentra a disposición del empresario, teniendo libertad para disponer de su tiempo al terminar con el último cliente, la AN termina llegando a la misma conclusión, añadiendo que, en su caso, la empresa podría instaurar métodos de control de los trayectos y tiempos empleados a efectos de evitar situaciones abusivas, o bien anticipar el retorno al domicilio para que coincida con la hora de finalización de la jornada, estipulando libremente la cuantía y la forma de abono de dichos periodos, así como el exceso que pudiera producirse, lo que ya introdujo la STS de 7 de julio de 2020.

A mi juicio, considero que el TS ha centrado excesivamente su argumentación para alcanzar el fallo en la diferencia de contextos fácticos –en especial, el cierre de las oficinas–, dejando de lado tan importantes hechos y razonamientos como la esencialidad de los desplazamientos para el desarrollo de la actividad de la empresa, consustanciales a ella, que las personas trabajadoras se desplazan directamente a donde les corresponde, sin acudir al centro de trabajo al inicio o final de la jornada, o que los realizan portando el uniforme y las herramientas e, incluso, en algunos casos, con vehículo de la empresa, lo que podría haber justificado, sin mayor obstáculo, su inserción en el tiempo de trabajo a efectos retributivos.

Pareciera que esto nos sitúa ante un cambio de criterio de nuestro TS. Probablemente, esta restricción del concepto de tiempo de trabajo efectivo, impidiendo extenderlo a los tiempos de desplazamiento, responda la pretensión de evitar que, de haberse dado una resolución favorable a las personas trabajadoras, otras tantas reclamaron la inclusión de sus desplazamientos al puesto de trabajo en su tiempo de trabajo efectivo, pero hay que tener en cuenta que, así como sucedía con las personas trabajadoras de la empresa Tyco, las de los pronunciamientos de las SSTS de 2020 y 2021 y las de la presente, esos desplazamientos forman parte de la actividad que prestan, siendo esenciales e inherentes, ya que sus funciones se desarrollan en los domicilios o centros de los clientes.

Por otra parte, algunos de estos problemas podrían solventar o, al menos, reducirse estableciéndose los términos pormenorizados del régimen del tiempo de trabajo y, en especial, de la jornada por la negociación colectiva, configurada como el espacio adecuado para la concreción de esta regulación, sobre lo que quedó acreditado en la sede de la AN que no había previsión alguna acerca del cómputo de jornada.

De todas formas, es evidente que este sigue siendo un asunto complejo y que de esta sentencia se deriva, en cierta medida, una inseguridad jurídica, lo que nos exhorta a esperar a futuras resoluciones para evaluar la trascendencia y alcance de este aparente giro jurisprudencial⁹, esperando que no se consolide el criterio de buscar la coincidencia

⁹ VIVERO SERRANO, J. B.: «Las sentencias anotadas: Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo», *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025.

fáctica exacta con el pronunciamiento del TJUE para aplicar su doctrina e incluir un determinado tiempo en la categoría del tiempo efectivo de trabajo.

IV. BIBLIOGRAFÍA

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

CÁMARA BOTÍA, A.: «La ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea: la Directiva y la doctrina del TJUE», *Revista justicia & trabajo*, núm. 4, 2024, pp. 37-76.

CARRASCOSA BERMEJO, D.: «El tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y su interpretación por el Tribunal de Justicia», en MALDONADO MONTTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir. y Coords.): *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022, pp. 119-164.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: «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», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 394, 2016, pp. 174-179.

VIVERO SERRANO, J. B.: «Las sentencias anotadas: Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo», *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025.