



Derecho Laboral

¿Es tiempo de trabajo el retorno desde la sede del último cliente a casa?



Mayo 2025

¿Hablamos?

Maria Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

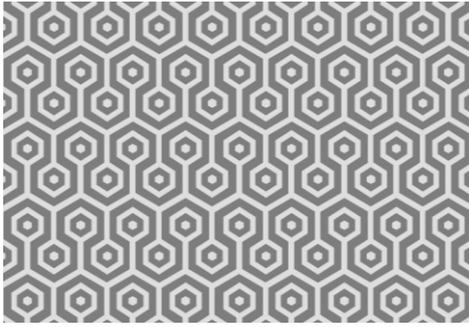
Of Counsel de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externala_dvisor@pwc.com

Diego Mazaruela

Abogado de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
diego.marazuela.parcet@pwc.com

No debe caber duda de que el tiempo de trabajo es, en todas sus magnitudes, el centro de los debates laborales de este primer tercio del siglo XXI, como consecuencia de múltiples factores. Seguramente lo más llamativo en estos momentos son aquellos aspectos en los que se están generando reformas legales de alcance, como la reducción de la jornada o el control de su cumplimiento. También se discute la capacidad de las dos partes del contrato para adaptarlo, lo que para los empresarios supone mecanismos de flexibilidad interna, y para las personas trabajadoras instrumentos de conciliación. En los últimos años el tratamiento de esta materia ha reflejado también la nueva dirección del Derecho del Trabajo, marcadamente garantista para los trabajadores, con nuevos permisos y poderes de autoorganización, que en muchos casos han supuesto incrementos de las obligaciones empresariales y de los costes laborales. La reducción de jornada se ha convertido en un icono de las reivindicaciones sindicales, por su visibilidad y la simplicidad de su mensaje; pero no es, ni mucho menos, el único aspecto controvertido.

Cuando se regula el tiempo en la relación de trabajo un aspecto fundamental, básico, es el de determinar cómo se computa. Esto es, qué es lo que hace que un periodo determinado pueda ser considerado o no a estos efectos. Para ello el ordenamiento parte de dos reglas básicas. La primera, que es especialmente clara en el Derecho de la Unión Europea, cuya Directiva en esta materia ha sido la base para una interpretación por el Tribunal de Justicia, es que es un concepto que debe entenderse en términos duales y excluyentes: o se trata de tiempo de trabajo o se trata de tiempo de descanso, sin posibilidad de terceras alternativas. Esto parece bastante lógico, pero lo cierto es que es un factor enorme de dificultad en sistemas productivos complejos. Así, pensemos en la dificultad de determinar cómo conceptualizar figuras ambiguas como los períodos de disponibilidad, de espera, de preparación, de descanso obligatorio o de desplazamiento. De este último concepto se ocupa la reciente sentencia que comentamos en este periscopio.



La segunda regla básica se encuentra en el Derecho interno, en concreto, en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, según 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.

Estos últimos años, tanto el Tribunal de Justicia de la UE como el Tribunal Supremo han ido definiendo a través de sus pronunciamientos si el tiempo de vuelta a casa desde el último cliente debe ser considerado de trabajo o no. El Supremo, en su reciente sentencia del 21 de abril de 2025 (recurso 162/2023) en el recurso de casación ordinario contra una resolución de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ha establecido criterios relevantes sobre la consideración del tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo en el ámbito del derecho laboral español.

El conflicto colectivo planteado versaba sobre el reconocimiento del derecho de los trabajadores técnicos de la empresa a que se computara como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio del trabajador al finalizar la jornada laboral. La empresa reconocía como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer cliente al inicio de la jornada, pero no el desplazamiento inverso al final de la misma.

Pues bien, el Alto Tribunal fundamenta su análisis en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), cuyo contenido ya hemos visto. Asimismo, se atiende a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, especialmente a su artículo 2.1, que define 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".

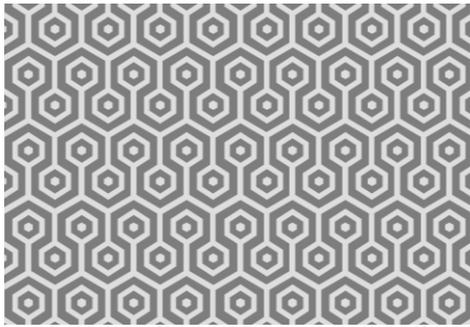
En este sentido, hay que considerar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en particular, la sentencia de 10 de septiembre de 2015 (asunto C-266/14, Tyco), que es referente esencial para la interpretación de estos preceptos.

Distingue el TJUE entre supuestos en los que el desplazamiento debe considerarse tiempo de trabajo y aquellos en que no concurren las circunstancias para ello. En el caso Tyco, el TJUE estableció que el tiempo de desplazamiento en vehículo de empresa desde el domicilio al cliente y viceversa debe computarse como tiempo de trabajo cuando el trabajador está a disposición del empresario y sujeto a sus instrucciones, sin posibilidad de disponer libremente de su tiempo.

En el supuesto analizado por la sentencia del Supremo de 21 de abril pasado, se señala que, en el caso concreto de la empresa, no concurren las circunstancias específicas que justificarían la consideración de tiempo de trabajo atendiendo a la doctrina Tyco del TJUE. En particular, no se ha acreditado que:

- Las personas trabajadoras estén sujetas a instrucciones precisas sobre el orden y horarios de las visitas;
- Que tengan obligación de retornar a su domicilio tras la última visita;
- Que existan limitaciones en la organización de su tiempo que les impidan disponer libremente del mismo durante el desplazamiento final.

Además, el Supremo recuerda su propia doctrina consolidada en sentencias anteriores (por ejemplo, la sentencia 1305/2024, 27 de noviembre), en las que se ha establecido que, como regla general, el tiempo invertido en desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo no se considera tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren circunstancias excepcionales similares a las del caso Tyco.



En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por la empresa, casando y anulando la sentencia previa de la Audiencia Nacional que había reconocido el derecho de los trabajadores a computar como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el último cliente al domicilio. Se desestima la demanda y se absuelve a la empresa de las pretensiones deducidas.

Esta sentencia sirve de precedente al reafirmar la interpretación restrictiva del concepto de tiempo de trabajo en relación

con los desplazamientos fuera del centro de trabajo habitual, subrayando la necesidad de que concurren circunstancias específicas que vinculen al trabajador a la empresa durante dichos desplazamientos para que estos sean computados como tiempo efectivo de trabajo. La decisión pone de manifiesto la importancia de analizar detalladamente las condiciones concretas de la prestación laboral y la organización del trabajo para determinar el alcance del derecho a considerar trabajo los desplazamientos.