

Consideración en torno al tiempo de trabajo: tiempo de desplazamiento, tiempo de disponibilidad, y limitación del tiempo de trabajo efectivo

Consideration regarding working time: travel time, availability time, and limitation of effective working time

RAQUEL POQUET CATALÁ

PROFESORA ASOCIADA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALENCIA

Resumen

En este trabajo se realiza un estudio, tanto desde el punto de vista de la doctrina judicial como jurisprudencial, sobre la configuración del tiempo de trabajo con el fin de delimitar el tiempo de trabajo efectivo, para lo cual se aborda la polémica en torno a los tiempos de disponibilidad, especialmente, la guardia domiciliaria, así como si el tiempo de desplazamiento empleado por los trabajadores forma parte de dicho concepto, y por tanto, debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo. Especialmente, cuando se trata del desplazamiento realizado entre el domicilio del trabajador y su primer cliente diario, así como el desplazamiento entre el emplazamiento del último usuario del día y el domicilio del trabajador para el caso de trabajadores que prestan servicios a domicilio. Asimismo, se analiza su vertiente desde la consideración de accidente de trabajo, y por último, se pone en conexión con las nuevas obligaciones empresariales de registrar la jornada de trabajo y respetar el derecho de desconexión digital de los trabajadores.

Abstract

This paper uses judicial and jurisprudential principles to study the configuration of working time in order to delimit effective working time, thereby addressing the controversy on availability times, especially standby times at home, as well as whether time spent by the workers is part of that concept and, therefore, should be considered as effective working time. In particular, when it comes to the trip between the worker's home and their first daily client, as well as the trip between the location of the final user of the day and the worker's home in the event of workers who provide home services. Likewise, its aspect is analysed from the consideration of workplace accidents and related to the new company obligations to register the working day and respect the right of workers' digital disconnection.

Palabras clave

Tiempo de trabajo; Desplazamiento; Guardia domiciliaria; Registro jornada; Desconexión digital

Keywords

Working time; travel; standby time at home; working day registration; digital disconnection

1. INTRODUCCIÓN

La delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, pues no cabe duda de su importancia en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, objetivo último de toda sociedad. Es decir, el poder establecer una jornada de trabajo que le permita al trabajador delimitar la vida privada y el trabajo es el fin que se persigue desde el inicio de las relaciones laborales, aspecto que aún no se ha conseguido, a pesar de su importancia.

De hecho, la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹ 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 Culturales² 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”*.

Por su parte, no más significativo de la importancia de este aspecto lo constituye el dato fáctico de que el primer Convenio de la OIT, su núm. 1³, aborda a nivel internacional la regulación de la jornada de trabajo, fijando una limitación de la misma. No obstante, no es éste el único Convenio que regula la jornada de trabajo, siendo otros muchos los que contiene regulaciones sobre la delimitación del tiempo de trabajo y de descanso, como el Convenio núm. 14 sobre descanso semanal en la industria⁴, el Convenio núm. 30 sobre horas de trabajo en comercio y oficinas⁵, el Convenio núm. 49 sobre la reducción de las horas de trabajo⁶, el Convenio núm. 51, sobre reducción de las horas de trabajo⁷, 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.

A nivel europeo, la Directiva 2003/88/CE⁸ regula una serie de disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, en concreto, la duración del tiempo de trabajo, todo ello con el fin de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, para que disfruten de unos períodos de descanso. En definitiva, los principales objetivos de la citada Directiva son paliar las consecuencias negativas en 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 los trabajadores, 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”*.

¹ De 10 de diciembre de 1948.

² De 16 de diciembre de 1966.

³ De 28 de noviembre de 1919.

⁴ De 17 de noviembre de 1921.

⁵ De 28 de junio de 1930.

⁶ De 25 de junio de 1935.

⁷ De 23 de junio de 1936.

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.

2. CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO

No existe en el ordenamiento jurídico una definición de tiempo de trabajo. 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 2003/88/CE señala en su apartado 1 que el tiempo de trabajo es *“todo periodo 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, cuales son permanecer en el trabajo, permanecer a disposición del empresario y permanecer en el ejercicio de la actividad o funciones que desarrolla el trabajador¹². El tribunal comunitario entiende que el tiempo dedicado a atención continuada de los médicos de atención primaria en régimen de presencia física debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad, pero si se presta en régimen de localización, sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de servicios. Por tanto, 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 acudirse 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 indica en su apartado 1 que *“La duración de la jornada de 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”*.

¹⁰ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F; MONREAL BRINGSVAERD, E. J.: “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTI*, núm. 58, 2005, p. 57.

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

¹² STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, Asunto SIMAP, 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”.

Ello significa que el tiempo de trabajo o la jornada de trabajo comienza a computar desde el momento en que el trabajador está presente en su puesto de trabajo preparado 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 el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Así, el inicio del cómputo de la jornada no comenzará hasta que el trabajador 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, el trabajador 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 al empresario. 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 al trabajador 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 infecciosas.

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 seguridad¹⁴, así como el tiempo invertido por los enfermeros en la continuidad asistencial del personal de enfermería, denominado “tiempo de relevo” o de “solape”¹⁵. 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

¹³ ROQUETA BUJ, R.: “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, p. 80.

¹⁴ STS de 18 de septiembre de 2000, rec. núm. 1696/1999.

¹⁵ STS de 20 de junio de 2017, rec. núm. 170/2016.

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 del trabajador 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 del trabajador 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 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 tal¹⁶.

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 considerar 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–”¹⁷.

3. TIEMPOS DE DISPONIBILIDAD

En cuanto a los tiempos de disponibilidad, esto es, aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador se encuentra estrechamente conectado al trabajo pero sin estar prestando servicios en sentido estricto, surge también el debate en cuanto a su consideración o no como tiempos de trabajo, diferenciándose al efecto entre guardias de presencia física, guardias de localización, y tiempos de presencia.

En primer lugar, el tiempo de presencia se refiere a aquel período de tiempo en el que debido a la circunstancia de existe que una prestación de servicios anterior o posterior se exige la previa presencia del trabajador en el lugar de trabajo en el que la prestación se toma y se deja¹⁸, y viene regulado en la Directiva con carácter general, de tal forma que sólo es posible referirse a él si existe una normativa comunitaria específica que así lo recoge. Es decir, sólo es posible pues, su reconocimiento como categoría específica para aquellas actividades excluidas de su ámbito de actuación o que cuenten con una regulación específica. El supuesto tipo se halla en el sector del transporte y del mar, siendo el art. 8 RD 1561/1991

¹⁶ STS de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 265/2016.

¹⁷ STS de 13 de julio de 2017, rec. núm. 2235/2015.

¹⁸ CABEZA PEREIRO, J. et al., *La ordenación del tiempo... op. cit.* p. 85.

el que lo define como “*aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares*”.

Según la doctrina judicial¹⁹ la característica propia de este tiempo es que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa, por lo que se estima que no puede hablarse de tiempo de presencia ni considerarse como tal aquél en el que el trabajador dispone de un tiempo absolutamente libre sin que tenga obligación alguna para con la empresa. No obstante, si la empresa no acredita el abono de dichas dietas de hospedaje y manutención, los intervalos de tiempo entre las horas conducidas no son de pernociación y descanso y cabe, por tanto, conceptuarlos como tiempo de presencia ya que el trabajador está adscrito al vehículo y a disposición de la empresa²⁰.

Debe tenerse presente también que el art. 8 RD 1561/1995 fija un máximo temporal de veinte horas semanales en cómputo anual para estos períodos de presencia, que se distribuirán con arreglo a lo pactado colectivamente y deberán respetar los correspondientes descansos. En cuanto a la remuneración de las horas de presencia, se señala que, salvo que se haya acordado su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias²¹. No obstante, debe indicarse que, en la actualidad, según nuestro alto tribunal²², los tiempos de presencia, como lo es el de “toma y deje” no se corresponden con la jornada normal, sino que atienden a un exceso en la duración de la misma, por lo que no pueden reputarse como jornada ordinaria. Por tanto, como horas extraordinarias que deben considerarse, deben así remunerarse, con el mismo valor, como mínimo, que las horas ordinarias, tal y como establece el art. 35.1 ET. Sin embargo, existen supuestos donde el TS²³ ha llegado a fijar ciertas especialidades en su retribución, como por ejemplo, excluir el abono del plus de nocturnidad para las horas de presencia prestadas entre las 22 y las 6 horas, pues se estima que durante dichos tiempos los trabajadores “no llevan a cabo una actividad o trabajo” en sentido estricto.

En segundo lugar, por lo que se refiere a las guardias de presencia física pueden conceptuarse como aquellos períodos de tiempo durante los cuales el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, a la espera de ser llamado para ejecutar un servicio o trabajo, en

¹⁹ SSTSJ Cataluña, de 19 de abril de 2001, rec. núm. 9074/2000; Galicia, de 8 de julio de 2005, rec. núm. 596/2003.

²⁰ STSJ Comunidad Valenciana, de 4 de julio de 2006, st. núm. 2337/2006.

²¹ Voto particular STS de 20 de febrero de 2007, rec. núm. 3657/2005, que señala que “el tenor literal y contundente de la norma reglamentaria (“Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias”: art. 8.3 RD 1561/1995), de contenido prácticamente idéntico al que la Ley quiso dar en el art. 35.1 del ET al régimen retributivo mínimo de las horas extraordinarias, obliga también aquí a secundar la misma pauta interpretativa seguida por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo tras la entrada en vigor de la Ley 11/1994 (entre otras, STS 28/11/2004 –Rec. 976/2004–) con respecto a aquéllas; esto es, que el precio de la hora extraordinaria nunca puede ser inferior al establecido para la hora ordinaria”.

²² SSTS de 23 de diciembre de 2011, rec. núm. 1056/2011; de 7 de febrero de 2012, rec. núm. 1309/2011; de 20 de febrero de 2012, rec. núm. 2241/2011; de 29 de febrero de 2012, rec. núm. 2240/2011; de 2 de abril de 2012, rec. núm. 2661/2011; de 17 de enero de 2012, rec. núm. 1234/2011; de 18 de julio de 2012, rec. núm. 2689/2011.

²³ SSTS de 10 de diciembre de 2004, rec. núm. 63/2004; de 1 de diciembre de 1997, rec. núm. 1709/1996.

actitud de vigilancia y de atención. La doctrina comunitaria²⁴ ha estimado que el tiempo dedicado a la atención continuada por parte de los equipos de atención primaria, que implica su presencia física en el centro sanitario debe considerarse tiempo de trabajo. Asimismo, ha señalado²⁵ que “el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo se dan en los períodos de atención continuada que efectúan los médicos en el propio hospital es el hecho de que están obligados a hallarse físicamente presentes en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad”. Por ello, considera que los servicios de atención continuada efectuados por los médicos en régimen de presencia física en el hospital constituyen, en su totalidad, tiempo de trabajo a efectos de la Directiva 2003/88/CE; incluso cuando se permitiese a dichos trabajadores descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios.

Nuestra doctrina judicial²⁶, acogiendo dicha doctrina, ha reafirmado la calificación como tiempo de trabajo efectivo de las guardias de presencia física, señalando además que, en relación con el art. 34.7 ET y el RD 1561/1995, el ET no habilita a los convenios colectivos para crear esas jornadas especiales, sino al Gobierno, así como que el trabajo en hospitales no está previsto como especial a dichos efectos. De esta forma, no resulta válido sustraer del cómputo del tiempo de trabajo efectivo el dedicado a las guardias de presencia, ya que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el centro de trabajo, si bien con la particularidad de que, aunque el trabajo realizado durante las guardias puede ser irregular, dependiendo de factores imprevisibles, también debe decirse que se trata de un trabajo prestado en horas y circunstancias más incómodas.

Por último, por lo que se refiere a las guardias de localización, éstas hacen referencia a los períodos de tiempo durante los cuales el trabajador se encuentra fuera de su lugar de trabajo y de su tiempo de trabajo sin desempeñar efectivamente sus funciones, pero que está, en cierto modo, a disposición de la empresa, ya que debe estar localizable a través de medios electrónicos, y, en caso de requerirse sus servicios por parte de la empresa, el trabajador debe reincorporarse a su puesto o bien desempeñar sus funciones desde el lugar pertinente. Se trata, en fin, de supuestos en los que el trabajador se halla “potencialmente” vinculado al trabajo, de suerte que, si terminan por requerirse sus servicios, dicha vinculación se materializará y éste deberá reincorporarse a sus funciones. En este sentido, el trabajador puede organizar su tiempo, pero con el requisito de que sea posible su efectiva incorporación al servicio en caso de ser requerido y que dicha incorporación pueda producirse dentro de los parámetros temporales acordados²⁷.

²⁴ STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, asunto SIMAP. Literalmente señala que “procede recordar que dicha Directiva 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, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. Además, dentro del sistema de la Directiva 93/104, dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (...) los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo se dan en los períodos de atención continuada de los médicos de equipos de atención primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario”. En el mismo sentido se pronunció posteriormente en las SSTJUE de 5 de octubre de 2004, C-397/2001 y C-403/2001, caso Pfeiffer; de 1 de diciembre de 2005, C-14/2004, caso Dellas.

²⁵ STJUE de 9 de septiembre de 2003, C-151/2002, asunto Norbert Jaeger.

²⁶ STS de 21 de febrero de 2006, rec. núm. 3338/2004.

²⁷ BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *Tiempo de trabajo y... op. cit.*

En este sentido, la doctrina judicial comunitaria²⁸ tuvo que pronunciarse a una cuestión prejudicial planteada por el TSJ Comunidad Valenciana, en la que cuestionaba si las guardias de presencia física en el centro de trabajo debían considerarse como tiempo de trabajo efectivo o, por el contrario, sólo debían considerarse tiempo de trabajo efectivo los períodos en los que los médicos eran efectivamente llamados para ejercer su actividad. Asimismo, se cuestionaba si las guardias con presencia física en el centro de trabajo debían considerarse jornada ordinaria o jornada especial, tal y como hace la legislación española, en virtud de la cual, estos períodos de atención se retribuyen globalmente y no son tomados en consideración para el cálculo de la jornada máxima semanal. Para poder resolver dicha cuestión el tribunal tuvo que profundizar en la interpretación de la definición de tiempo de trabajo efectivo recogida en la Directiva, concretamente, sobre si deben concurrir los tres requisitos recogidos en la definición, es decir, si sólo se considera tiempo de trabajo el tiempo que el trabajador está a disposición del empresario, en el lugar de trabajo y en el ejercicio de sus funciones. De esta forma, el TJUE²⁹, tras pronunciarse en relación con las guardias físicas, afirma que la situación en la que se encuentran los médicos de equipos de atención primaria que prestan la atención continuada en régimen de localización, sin que sea obligatoria su presencia en el centro sanitario, tiene una naturaleza diferente. Considera que, en el caso de la guardia localizable, los médicos, si bien deben estar a disposición del empresario y deben estar localizables, sólo debe considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88/CE el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria.

Según dicha doctrina, el tiempo de trabajo efectivo es aquel período en el cual el trabajador permanece en la empresa a disposición del empresario, y además, ni el legislador ni el tribunal comunitarios han admitido una categoría intermedia de tiempo que se podía denominar de disposición, a caballo entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de trabajo de descanso, por lo que los períodos en los que el trabajador permanece a disposición del empresario pero fuera del lugar de trabajo no pueden ser considerados como tiempo de trabajo efectivo y, son por tanto, tiempo de descanso. Es decir, rige, una concepción binaria del tiempo de trabajo, en virtud de la cual, sólo cabe distinguir entre trabajo efectivo, que se realice en lugar de trabajo y supone estar a disposición del empresario, y el tiempo de descanso que se define, por exclusión, como el tiempo en el que el trabajador no se encuentra en el lugar de trabajo a disposición del empresario.

No obstante, en un caso más reciente, la doctrina judicial comunitaria³⁰ sobre la consideración del tiempo de guardia domiciliaria como tiempo de trabajo o no, ha señalado, aunque sin apartarse de su concepción estrictamente binaria entre tiempo de trabajo y descanso, que el tiempo de guardia localizable que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse tiempo de trabajo. Para ello, se apoya en que entre los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo del art. 2 Directiva 2003/88 no figuran la intensidad del

²⁸ STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, asunto SIMAP.

²⁹ STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, asunto SIMAP. En el mismo sentido lo entiende en la STJUE de 9 de septiembre de 2003, C-151/2002, asunto Norbert Jaeger.

³⁰ STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, asunto Matzak.

trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste³¹. Además, la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo durante el período de guardia deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones, aun cuando la actividad efectivamente desempeñada varía según las circunstancias³². Teniendo en cuenta la diferencia entre guardia de presencia física y guardia localizada, considera que en el caso en que el trabajador debe responder a las convocatorias del empresario en un plazo de ocho minutos, aun estando en situación de guardia localizable, el hecho de que esté sometido a una restricción tal que “desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales”.

Por otro lado, por lo que se refiere a la retribución de las guardias, aporta una solución un tanto confusa, puesto que el Tribunal intenta anudar como debe retribuirse la guardia domiciliaria según se considere tiempo de trabajo o tiempo de descanso. La diferente retribución del tiempo de trabajo o del tiempo de descanso, de uno y de otro, no tiene incidencia en la valoración de si las guardias domiciliarias deben considerarse como tiempo de trabajo. En todo caso, el TJUE determina que la Directiva 2003/88/CE no establece la obligación de regular el salario o la retribución de las guardias domiciliarias en función “de la calificación de estos períodos como tiempo de trabajo y períodos de descanso”. Es menester destacar que el elemento clave en esta sentencia para determinar la guardia localizada como tiempo de trabajo efectivo es el período de tiempo del que dispone el trabajador para responder a la llamada del empresario. Efectivamente, si bien el trabajador no tiene la obligación de estar presente en el puesto de trabajo, sí debe hacerlo en un tiempo no superior a ocho minutos, provocando esa exigencia la limitación de la libertad personal del trabajador. Utiliza, por tanto, el elemento temporal para definir en el supuesto concreto que la guardia domiciliaria, en realidad, es una guardia de presencia.

En definitiva, según la doctrina judicial comunitaria aquella situación de guardia localizable donde el trabajador tiene la obligación de permanecer en su domicilio estando a disposición del empresario con la obligación de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos debe ser considerada como tiempo de trabajo.

Por su parte, nuestro alto tribunal³³ también se ha pronunciado en sentido similar al afirmar que la situación de disponibilidad, en la que el trabajador únicamente está localizable y a disposición de la empresa, no implica, por sí sola, el desarrollo de ningún trabajo y, por ende, está claramente fuera de la jornada laboral y no puede ser calificada ni como tiempo de trabajo ni como horas extraordinarias. Pero, si el trabajador es requerido durante dicho tiempo de disponibilidad para realizar un trabajo, habrá de llevarlo a cabo remunerándose el tiempo invertido en el mismo de igual forma que las horas extraordinarias. Según el TS³⁴, la diferencia entre las guardias físicas y las de localización se halla en que en estas últimas el trabajador puede, aunque con ciertas limitaciones, mantener determinadas opciones

³¹ STJUE de 1 de diciembre de 2005, C-14/2004, asunto Dellas.

³² STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, asunto SIMAP.

³³ STS de 29 de noviembre de 1994, rec. núm. 752/1994. En el mismo sentido, SSTS de 22 de julio de 1996, rec. núm. 197/2006; de 2 de julio de 1997, rec. núm. 4249/1996.

³⁴ STS de 27 de enero de 2000, rec. núm. 27/2008.

personales o familiares, aspecto que no es posible en las guardias de presencia, donde existen más restricciones.

Asimismo, se diferencia en relación con las guardias de localización si sobre las mismas existe o no llamada al trabajo, de tal forma que cuando el trabajador es requerido para prestar sus servicios estando en guardia localizada ésta es equiparada a las guardias de presencia, y por tanto, al tiempo de trabajo efectivo, mientras que cuando durante las guardias localizadas se encuentra a disposición de prestar servicios y no es llamado para prestarlo no será considerado como tiempo de trabajo³⁵.

Por consiguiente, la doctrina jurisprudencial³⁶ considera que los períodos de disponibilidad fuera del lugar de trabajo no son tiempo de trabajo, sino de descanso. No obstante, ha admitido, en cierta forma, la necesidad de retribuir la disponibilidad inmediata del trabajador, señalando así la obligación de compensar los períodos de disponibilidad fuera del lugar de trabajo en los que se obliga al trabajador a responder con carácter inmediato a la llamada del empresario³⁷. En concreto, en el caso de los vigilantes jurados que son contratados para estar localizables a través de un teléfono móvil ante la llamada del empresario y sólo eran retribuidos por el tiempo de trabajo efectivo y no por las horas en las que estaban localizados, aunque no tienen derecho a la percepción de un plus de disponibilidad no pactado ni en convenio ni en contrato, precisa que la no percepción del citado plus no significa que el tiempo de disponibilidad no suponga un coste personal de su libertad, o que dicha disponibilidad no deba ser compensada, sino que la compensación se incluye en el importe del salario pactado como retribución total, tal y como se halla regulada la relación laboral de dichos trabajadores. Así también, más recientemente, se ha considerado que el sistema de guardias no presenciales durante las cuales los técnicos de mantenimiento de aeronaves se mantienen a disposición de la empresa con un margen de reacción de máximo 50 minutos no equivale a tiempo de trabajo, salvo que durante la guardia se realice un servicio³⁸.

La doctrina judicial más reciente³⁹, teniendo presente la doctrina comunitaria que matiza la concepción del tiempo de guardia localizada como tiempo de trabajo efectivo cuando existe un breve período tiempo de respuesta, ha estimado que el período de localización es compatible con el descanso, pues se apoya en la doctrina europea que establece que no hay estadio intermedio entre trabajo y descanso, y que el período de localización fuera del centro de trabajo sin actividad efectiva, no computa como trabajo. Considera que en estas situaciones, lo más importante no es la proximidad al centro de

³⁵ SSTs de 27 de enero de 2005, rec. núm. 5539/2003; de 12 de julio de 1999, rec. núm. 2979/1998; de 18 de febrero de 2000, rec. núm. 4289/1998.

³⁶ STS de 27 de enero de 2009, rec. núm. 27/2008, que enjuicia el conflicto planteado por los pilotos de helicópteros del servicio de guardacostas de la Xunta de Galicia que reclamaban que se considerase como tiempo de trabajo efectivo las guardias de localización fuera del lugar de trabajo. Durante estos tiempos de guardias los trabajadores solo disponían de 30 minutos para responder a la llamada del empresario, trasladarse a la base, ponerse la indumentaria adecuada y sacar la nave del hangar. Entendía que la rapidez de respuesta conllevaba una limitación de movimientos que justificaba la consideración de estas guardias como presenciales y no de simple localización. No obstante, el TS considera que como no estaba obligado a permanecer en el lugar de trabajo, no era tiempo de trabajo efectivo.

³⁷ STS de 10 de marzo de 2005, rec. núm. 942/2004.

³⁸ STS de 18 de noviembre de 2016, rec. núm. 234/2015.

³⁹ STSJ Madrid, de 25 de julio de 2018, proc. núm. 326/2018.

trabajo exigido o el tiempo máximo en quien deba contestarse al requerimiento del empleador, sino la claridad del tiempo, de tal forma que en la medida en que no se imponen a los trabajadores en período de localización unas condiciones tan restrictivas “que conviertan en ilusoria la posibilidad de invertir ese tiempo en descanso o en sus intereses personales”⁴⁰ no puede ser considerado tiempo de trabajo efectivo. Considera que en el caso de los trabajadores del servicio de prevención – extinción de incendios que se hallan en situación de guardia localizada debiendo presentarse completamente equipados en el punto señalado en un plazo máximo de treinta minutos no es considerado tiempo de trabajo efectivo, puesto que el plazo de tiempo del que disponen para incorporarse no es tan restrictivo como para limitar y restringir el desarrollo de la vida personal del trabajador, especialmente, cuando se trata de un colectivo de trabajadores que prestan servicios en el medio rural, siendo “habitual que residan en localidades cercanas al punto de encuentro y que su vida social se desarrolle normalmente en la zona, y también que los desplazamientos se realicen con más rapidez que en ciudades o grandes aglomeraciones”⁴¹. Estima, pues, que no puede equipararse a esta situación la suscitada en la STJUE de 18 de febrero de 2018, puesto que el tiempo del que disponen los trabajadores para presentarse en el puesto de trabajo es de ocho minutos.

4. COMPUTO 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 al 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 los tiempos de trabajo, incluyendo los desplazamientos para actos preparatorios, recogida de uniforme⁴², recogida de equipos de trabajo⁴³ o traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso⁴⁴.

De esta forma, tampoco computan los desplazamientos entre el domicilio particular del trabajador y el centro de trabajo donde presta sus servicios habitualmente, incluso cuando el centro de trabajo sea uno distinto al inicialmente convenido por decisión unilateral del empresario⁴⁵. 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

⁴⁰ STSJ Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 23 de abril de 2018, rec. núm. 551/2016.

⁴¹ STSJ Madrid, de 25 de julio de 2018, proc. núm. 326/2018.

⁴² SSTSJ Madrid, de 6 de noviembre de 2001, rec. núm. 1266/1999; Galicia, de 14 de mayo de 2004, rec. núm. 1701/1994; Madrid, de 3 de junio de 2006, rec. núm. 2070/2006.

⁴³ STSJ Andalucía, de 24 de octubre de 2002, rec. núm. 1609/2002.

⁴⁴ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 28 de diciembre de 2001, st. núm. 1753/2001; Castilla y León, de 6 de octubre de 2005, rec. núm. 667/2005.

⁴⁵ STSJ Castilla-La Mancha, de 28 de diciembre de 2001, rec. núm. 1434/2000.

servicios, el tiempo invertido en dicho desplazamiento, así como su regreso, debe ser considerado tiempo de trabajo⁴⁶.

El tiempo de trabajo utilizado en el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el puesto de trabajo y viceversa no es considerado tiempo de trabajo⁴⁷, pues la jornada se inicia cuando el trabajador 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 el empresario 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 del empleador⁴⁸.

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 el trabajador 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 trabajo⁴⁹. Asimismo, se considera tiempo de trabajo aquel desplazamiento de los trabajadores desde el centro de trabajo a distinto lugar donde se ordena la prestación de servicios, así como su regreso⁵⁰. Otro sector judicial considera tiempo de trabajo el destinado al ir y volver del

⁴⁶ STS de 24 de junio de 1992, rec. núm. 2010/1991. No obstante, la STSJ Navarra, de 28 de febrero de 1994, rec. núm. 73/1994, no considera tiempo de trabajo aquel que emplean los trabajadores 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 ése 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 Asturias, de 19 de octubre de 2012, rec. núm. 2051/2012, señala que el tiempo invertido por los trabajadores en los habituales desplazamientos a centros de trabajo de la empresa sitos en otras ciudades no es tiempo de trabajo, pues éste solo se computa desde que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

⁴⁷ SSTSJ Galicia, de 27 de febrero de 2004, rec. núm. 347/2004; Canarias, de 4 de septiembre de 2001, rec. núm. 600/2001.

⁴⁸ GÓMEZ ARBÓS, J.: “Los desplazamientos como tiempo de trabajo”, *La Ley*, núm. 49, 2012 (versión on line)

⁴⁹ SSTS de 24 de septiembre de 2009, rec. núm. 2033/2008; de 18 de septiembre de 2000, rec. núm. 1696/1999.

⁵⁰ SSTSJ Extremadura, de 25 de septiembre de 2001, rec. núm. 446/2001; Andalucía, de 14 de abril de 2000, rec. núm. 836/2000.

trabajo, aunque no directamente desde su domicilio habitual, sino desde un punto determinado de donde salía un autobús para llevar al trabajador a su puesto de trabajo⁵¹.

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”⁵². 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”⁵³. Por su parte, se considera tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se halla a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en rutas u otras similares.

Cuando se trata de trabajadores que tienen como actividad atender a clientes, la regla general es la de entender que el desplazamiento desde el domicilio del trabajador al emplazamiento del primer cliente así como desde el domicilio del último cliente al del trabajador no se considera jornada de trabajo. Esta premisa ha sido así reiterada tanto por la doctrina judicial comunitaria, como por nuestro alto tribunal. Por un lado, el TJUE⁵⁴ ha señalado, ante una cuestión prejudicial planteada por nuestra AN, que para aquellos trabajadores 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 empresario. Por tanto, considera que no es ajustado a Derecho la contabilización de la jornada de trabajo que empieza cuando el trabajador llega al centro del primer cliente del día, y termina cuando el trabajador sale del emplazamiento del último cliente. De hecho, en el caso enjuiciado se alegaba que, en determinados casos, el domicilio

⁵¹ STSJ Madrid, de 28 de mayo de 2007, rec. núm. 6306/2006.

⁵² Art. 8 RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

⁵³ STSJ Andalucía, de 6 de marzo de 2003, rec. núm. 494/2002.

⁵⁴ STJUE de 10 de septiembre de 2014, C-266/2014, Asunto Tyco, 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?”.

de un trabajador 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 el caso planteado el supuesto de hecho es que los trabajadores 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, los trabajadores 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 los trabajadores 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 2003/88, esto es, que el trabajador 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 trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y último cliente diarios, pero no consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio del trabajador a las oficinas provinciales. Por tanto, ello significa que la tarea consistente en conducir el vehículo forma parte de las funciones de estos trabajadores, y los desplazamientos que realizan los trabajadores constituyen un instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores 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 los trabajadores⁵⁵.

En relación al segundo elemento configurador del tiempo de trabajo, esto es, que el trabajador esté a disposición del empresario durante dicho tiempo, en definitiva, estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y permanecer a disposición de éste, el TJUE estima que la posibilidad de que los trabajadores 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 los trabajadores tienen libertad para desplazarse siguiendo el itinerario que quieran, pudiendo organizar su tiempo de desplazamiento a su libre decisión. No obstante, ello no empece para afirmar que los trabajadores se hallan a disposición del empresario pues, con anterioridad este margen de libertad ya lo tenían, y porque los trabajadores siguen sometidos a las instrucciones del empresario, quien puede cambiar el orden de los clientes, añadir o anular citas. Es decir, aunque no cabe duda que los

⁵⁵ MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “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*, núm. 194, 2017 (versión en line).

trabajadores itinerantes disponen de cierta libertad durante el desplazamiento, el factor determinante que condiciona la decisión del trabajador 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 el trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado, debe indicarse que, en este caso, si un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que dicho trabajador permanece igualmente en el trabajo durante el trayecto. El órgano judicial comunitario considera que como los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador 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 los trabajadores 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, los trabajadores 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 los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas o centros de trabajo móviles o itinerantes. 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 montaje⁵⁶ o las de tendido eléctrico o telefónico⁵⁷.

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 sería⁵⁸. 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 trabajadores individualmente móviles o itinerantes⁵⁹. Asimismo, la referencia a los trabajadores contratados 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 los trabajadores que prestan servicios en esos centros⁶⁰, y

⁵⁶ STCT de 12 de marzo de 1982; STSJ Cataluña, de 4 de marzo de 2003.

⁵⁷ SSTS de 19 de junio de 1995, rec. núm. 1359/1994; de 14 de mayo de 1996, rec. núm. 1245/1995.

⁵⁸ SSTSJ Asturias, de 14 de julio de 2000; Asturias, de 17 de noviembre de 2000; Cataluña, de 9 de marzo de 1999.

⁵⁹ Así no se consideran centros de trabajo móviles o itinerantes las empresas de construcción, aunque desplacen trabajadores 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 trabajadores individualmente móviles como mensajeros, repartidores, cobradores, reporteros, encuestadores, comerciales o guías turísticos.

⁶⁰ STS de 12 de abril de 1996, rec. núm. 1292/1995.

no a cualquier trabajador contratado en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes. Por su parte, la adscripción de los trabajadores a centros de trabajo móviles o itinerantes supone la inaplicación de las garantías para el supuesto traslado en el art. 40.1 ET, pudiendo el empresario acordar así un traslado sin sujeción a dichas reglas. Por último, la exclusión de las garantías de la movilidad geográfica de los trabajadores 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 trabajo⁶¹, de modo que el traslado a otro centro de trabajo diferente obligaría a cumplir el art. 40 ET⁶².

De cualquier forma, también es posible la existencia de trabajadores individualmente móviles, esto es, trabajadores adscritos a un centro de trabajo que formalmente es fijo, pero cuyo régimen de trabajo del trabajador es móvil o itinerante, como el caso de aquellos trabajadores de empresas de construcción que los desplazan a las obras, según lo pactado en el contrato de trabajo, los trabajadores 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 comunitaria⁶³ 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 del trabajador de aquellos trabajadores móviles o itinerantes adscritos a un centro de trabajo fijo debe considerarse como tiempo de trabajo.

Por su parte, nuestro alto tribunal, ha estimado que el tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta la primera prestación de actividad fuera del mismo es tiempo de trabajo⁶⁴, al igual que se considera tiempo de trabajo el utilizado en los desplazamientos entre los domicilios de los usuarios⁶⁵. Pero, el problema se plantea en relación con el tiempo de desplazamiento que se produce entre el domicilio del trabajador y su primer cliente, y el del desplazamiento entre el último usuario y su domicilio. Aquí, el TS⁶⁶, recientemente, se ha pronunciado considerando que el tiempo que los trabajadores 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 empresario no se estiman 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 los trabajadores de ayuda a domicilio no califica el desplazamiento desde el domicilio al primer usuario o desde el domicilio del último usuario al del trabajador como tiempo de trabajo. Es decir, el convenio colectivo de trabajadores de ayuda a domicilio sólo se refiere a los desplazamientos entre servicios y los supuestos de hecho del caso

⁶¹ STSJ Madrid, de 6 de junio de 1990.

⁶² MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: "Las directrices de la... *op. cit.*

⁶³ STJUE de 10 de septiembre de 2014, C-266/2014, Asunto Tyco.

⁶⁴ STS de 24 de junio de 1992, rec. núm. 2010/1991.

⁶⁵ STS de 21 de febrero de 2017, rec. núm. 125/2016.

⁶⁶ STS de 4 de diciembre de 2018, rec. núm. 188/2017, que confirma la STSJ Castilla y León, de 24 de mayo de 2017, rec. núm. 4/2017.

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 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.”

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 el trabajador 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”⁶⁷. 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 beneficio añadido alguno, y quebraría de manera clara el necesario equilibrio de contraprestaciones que todo contrato sinalmático requiere”⁶⁸. De igual forma, lo estima también tiempo de trabajo el correspondiente al empleado en los desplazamientos para reconocimientos médicos⁶⁹.

Así, la doctrina judicial⁷⁰ más reciente considera que el tiempo de desplazamiento entre el domicilio 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 trabajadoras no constituye tiempo

⁶⁷ STSJ Baleares, de 4 de abril de 2014, rec. núm. 47/2014.

⁶⁸ SAN de 19 de septiembre de 2016, proc. núm. 199/2016.

⁶⁹ STSJ País Vasco, de 9 de noviembre de 2009, rec. núm. 1913/2009.

⁷⁰ STSJ Galicia, de 23 de mayo de 2017, rec. núm. 1135/2017.

de trabajo. No obstante, en algún caso, también ha estimado que dicho tiempo de desplazamiento de los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual debe ser considerado tiempo de trabajo⁷¹. De igual forma también en el caso de los transportes por carreteras se considera tiempo de presencia el tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta el puesto de trabajo diario entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que le asigna el empresario⁷².

5. TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO Y ACCIDENTE DE TRABAJO

5.1. Accidente de trabajo en misión

La importancia de considerar el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo no es baladí, pues ello afecta directamente a la protección del trabajador en relación con un posible accidente acaecido en dicho desplazamiento. Como es sabido el art. 156.3 LGSS establece una presunción de laboralidad por la cual se considera accidente de trabajo el que acaece en el tiempo y en el centro de trabajo, considerándose que ello se extiende al lugar en que el trabajador se ve precisado a realizar las tareas encomendadas y con la amplitud horaria que requiere el hecho de estar todo el día fuera del domicilio. Surge así el accidente de trabajo en misión, es decir, aquel que se produce durante un desplazamiento del trabajador fuera del lugar de trabajo habitual, siguiendo órdenes e instrucciones de la empresa para llevar a cabo cometidos laborales⁷³. Como señala la jurisprudencia, el accidente en misión “ha sido una figura de loable creación jurisprudencial como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que partiéndose de que se producía un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa, a través de dicha figura se ampliaba la presunción de laboralidad a todo el tiempo en que el trabajador desplazado, en consideración a la prestación de sus servicios, aparecía sometido a las decisiones de la empresa (incluso sobre su alojamiento, medios de transporte, etc.), de tal modo que el deber de seguridad, que es una de las causas de la responsabilidad empresarial, abarcaba todo el desarrollo del desplazamiento y de la concreta prestación de los servicios, destacándose que “el lugar de trabajo” a estos efectos es todo lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual”⁷⁴.

Así pues, puede señalarse que el accidente de trabajo en misión constituye un accidente de trabajo por sí mismo, pues cumple todos los requisitos del art. 156 LGSS, ya que, en primer lugar, ocurre durante el tiempo de trabajo, esto es, en la jornada ordinaria o bien en una extensión extraordinaria en atención a las circunstancias de la empresa. En segundo lugar, sucede en el lugar de trabajo, ya sea éste el propio vehículo o medio de transporte o cualquier otro designado por el empresario para desarrollar su trabajo, y por último, por consecuencia o con ocasión del desarrollo de la prestación por cuenta ajena. En consecuencia, no es que en el accidente en misión la lesión se produzca fuera del momento y lugar del trabajo, sino que tiene lugar en unas condiciones geográfico-temporales diferentes de las condicionales laborales ordinarias.

⁷¹ SAN de 14 de octubre de 2015, proc. núm. 30/2014.

⁷² STSJ Cataluña, de 11 de mayo de 2018, rec. núm. 677/2018.

⁷³ BLASCO LAHOZ, J.; LÓPEZ GANDÍA, J.; MONPARLER CARRASCO, M.A.: *Curso de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, p. 311.

⁷⁴ STS de 16 de mayo de 2013, rec. núm. 2965/2012.

Además de dicha definición, pueden señalarse como características configuradoras de esta institución jurídica, el elemento locativo, el causal y el temporal. Respecto al primer elemento, cabe señalar que en este tipo de accidentes el trabajador se halla realizando un encargo empresarial que le obliga a desplazarse fuera del centro de trabajo habitual, por lo que cabrá entender como lugar de trabajo aquél en el que en cada momento el trabajador desempeña la misión, o bien el vehículo o medio de transporte utilizado mientras dura el desplazamiento. En segundo lugar, respecto al criterio causal, el desplazamiento debe aparecer motivado exclusivamente por razón del cumplimiento de la actividad laboral, en función de las concretas órdenes e instrucciones de la empresa para realizar su trabajo y ya sea dentro de las tareas de la propia categoría profesional o de otras diferentes y ocasionalmente asignadas. Por último, en cuanto al elemento temporal, el accidente, en principio, debe sobrevenir en tiempo de trabajo, ya sea durante el desplazamiento, pues durante el mismo se está trabajando, o bien durante el desempeño material del cometido profesional que motivó el desplazamiento, y no en momentos de ocio o descanso, aunque este último aspecto, como luego se estudiará, no está nada claro.

No obstante, no todos los trabajadores prestan servicios fuera de un lugar concreto en iguales circunstancias, de tal forma que cabría diferenciar, por un lado, los profesionales cuya prestación consiste, precisamente, en conducir o manejar un medio de transporte, ya sea de viajeros o de mercancías, en cuyo caso, la jurisprudencia⁷⁵ ha precisado que, en sentido estricto, no puede hablarse de accidente en misión, por cuanto el desplazamiento constituye su actividad laboral ordinaria, sin que exista ese desdoblamiento entre trabajo y viaje, que es propio de la misión típica. De cualquier forma, queda claro que estos trabajadores quedan protegidos frente a los eventuales accidentes que puedan sufrir en el desempeño de su tarea a través del régimen común de las contingencias profesionales.

Por otro lado, se hallan aquellos trabajadores cuya prestación no consiste estrictamente en utilizar un medio de transporte, pero han de hacerlo de forma cotidiana para realizar la prestación, tales como viajantes, representantes de comercio o técnicos de mantenimiento. En estos casos, también quedaría totalmente cubierta la protección de dichos trabajadores que han de desplazarse desde su domicilio hasta el del cliente o a la inversa.

5.2. Accidente de trabajo *in itinere*

Por otro lado, como es sabido el art. 156.2 LGSS recoge como accidente de trabajo aquel que sufre el trabajador al ir o volver del lugar o centro de trabajo. Se trata con ello de intentar cubrir a aquellos accidentes sufridos fuera del lugar y del tiempo de trabajo pero en el cual el trabajador está realizando una actividad, que si bien no constituye de forma estricta parte de la prestación laboral, sin embargo, resulta imprescindible para que ésta pueda tener lugar. En realidad, el accidente de trabajo *in itinere* tiene un origen jurisprudencial, pues su

⁷⁵ STS de 6 de marzo de 2007, rec. núm. 3415/2005, que diferencia aquellos supuestos en los cuales la misión encomendada por el empresario es esporádica o eventual de aquella otra actividad en la cual el transporte constituye el trabajo normal o habitual del empleado, siendo entonces el desplazamiento la forma permanente de cumplir la prestación de servicios, considerando que en este último caso no se produce el desdoblamiento entre trabajo y desplazamiento en que la misión consiste. En términos similares, argumentando en caso contrario, todo accidente de trabajo de esta clase de trabajadores habría de ser considerado en misión, STSJ Murcia, de 22 de enero de 2001, rec. núm. 773/2000.

incorporación al ordenamiento jurídico fue por vía judicial⁷⁶, incluso antes de ratificar el Convenio núm. 121 OIT⁷⁷. Esta figura jurídica también ha sido objeto de una intensa ampliación jurisprudencial, estableciendo una doctrina cada vez más flexible⁷⁸. La idea básica de esta modalidad de accidente es que éste es de trabajo en aquellos casos en los que no hubiera ocurrido de no haberse ido a trabajar⁷⁹.

Tradicionalmente, se ha considerado, según nuestro alto tribunal, que los elementos que configuran el accidente de trabajo *in itinere* son cuatro⁸⁰. En primer lugar, se halla el requisito teleológico, según el cual la finalidad última del desplazamiento es el elemento clave para determinar que se está ante un accidente de trabajo *in itinere*. Es decir, el accidente debe sobrevenir al trasladarse el trabajador desde el centro de trabajo a su domicilio o viceversa, de tal forma que debe primar la finalidad laboral del mismo. De esta forma, aquellas interrupciones o desviaciones del trayecto por circunstancias personales o no laborales rompen el nexo causal impidiendo calificar el accidente como de trabajo. No obstante, se ha considerado como accidente *in itinere* aquellos sufridos en circunstancias relacionadas con el trabajo como el sufrido el ir a cobrar el salario⁸¹ o por actos sociales como el ocurrido al ir o regresar de una comida de trabajo⁸².

El segundo requisito es el mecánico, es decir, el hecho de que el trayecto entre el domicilio y el centro de trabajo debe realizarse empleando un medio de locomoción razonable que no suponga un grave peligro y que esté autorizado, ya sea de forma expresa o tácita, por la empresa. Por consiguiente, el empresario no puede limitar los medios de transporte si no ofrece otro medio alternativo, o no existe otro público. El trabajador, pues, no puede utilizar un medio de desplazamiento que haya sido razonadamente y fundadamente prohibido por el empresario⁸³. Para determinar la razonabilidad del medio de transporte cabe atender a los usos y costumbres sociales, y a las circunstancias concretas del supuesto. Ello ha conllevado a nuestro alto tribunal a admitir como accidente de trabajo aquél sufrido por el trabajador cuando se desplazaba en patinete⁸⁴. Obviamente, si el trabajador incumple el código de circulación de forma temeraria o conduce en estado de embriaguez se rompe el nexo causal, aunque cabe tener presente que una simple o mera infracción del mismo no es suficiente para interrumpir dicho nexo.

El tercer elemento configurador del accidente *in itinere* es el cronológico, de tal forma que el accidente debe ocurrir en un tiempo prudencial, inmediato o razonablemente próximo a las horas de inicio o de finalización del trabajo, de forma que el recorrido no puede verse alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a intereses particulares. Si el retraso en el trayecto estaba justificado se mantiene la

⁷⁶ ALONSO OLEA, M.; TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2002, p. 175, que cita la STS de 1 de julio de 1954 como la que utiliza por primera vez la expresión “*in itinere*”.

⁷⁷ De 17 de junio de 1964, Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

⁷⁸ Especialmente tras la STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

⁷⁹ ALONSO OLEA, M.; TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social... op. cit.* p. 73

⁸⁰ SALOMINO SAURINA, P.: “Revisión de los elementos que definen el accidente de trabajo *in itinere*. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2016”, *Diario La Ley*, núm. 8299, 2014 (versión on line).

⁸¹ STS de 21 de diciembre de 1970.

⁸² STS de 21 de mayo de 1984.

⁸³ STS de 24 de enero de 1980.

⁸⁴ STSJ Cataluña, de 12 de junio de 2014, rec. núm. 618/2014.

calificación profesional del accidente, pues de otra forma se entenderá roto el nexo causal. Así se ha considerado accidente in itinere el sufrido por un trabajador al volver del trabajo, aun cuando hubiera parado a realizar unas compras siempre y cuando ello no haya influido de forma trascendente en la producción del accidente⁸⁵, el sufrido por una trabajadora de su domicilio al centro de trabajo cuando se desvió a una gasolinera para repostar⁸⁶, o el sufrido por un robo con violencia en el trayecto del centro de trabajo al domicilio de la trabajadora⁸⁷. Por el contrario, no se ha calificado como accidente de trabajo aquél sufrido por un trabajador cuando regresaba a su domicilio ocurriendo en un trayecto “completamente distinto y en sentido inverso a la dirección de su domicilio desde el lugar donde prestaba sus servicios”⁸⁸. De cualquier forma, también ha sido objeto de ampliación jurisprudencial calificándose como accidente in itinere aquél sucedido un domingo por la noche, cuando la actividad laboral del trabajador empezaba a las 8 horas del lunes⁸⁹, de tal forma, que se admite aun a pesar de que el accidente no ocurre en un margen temporal cercano a la salida o entrada del centro de trabajo, como hasta el momento se venía exigiendo.

El cuarto requisito es el topográfico, lo que implica que el accidente debe ocurrir en el camino de ida o vuelta al centro de trabajo. El art. 156.2 LGSS no exige de forma expresa que se realice desde un determinado lugar, pero la jurisprudencia declaró en una primera fase que el punto de origen y de destino era el domicilio del trabajador. A pesar de ello, el propio TS ha flexibilizado este requisito al admitir que lo esencial en este elemento topográfico no es salir del domicilio o volver a él, sino al lugar de trabajo o volver a él, por lo que el punto de llegada o de vuelta puede ser o no el domicilio del trabajador en tanto no se rompa el nexo necesario con el trabajo⁹⁰. No obstante, nuestro alto tribunal ha considerado como accidente in itinere aquél ocurrido entre el domicilio familiar y aquél en el que pernocta durante los días laborables de la semana, que es diferente del familiar, sin exigir que sea a la vuelta o ida al centro de trabajo⁹¹. Es decir, se ha admitido que el domicilio no tiene por qué ser aquel del que el trabajador es titular, de modo que se ha aceptado la consideración tal del domicilio de los suegros en el que el sujeto estaba residiendo durante el verano⁹² o la segunda vivienda del trabajador⁹³. No obstante, no se ha reconocido como domicilio a estos efectos aquella finca propiedad del trabajador que carece de los imprescindibles requisitos exigidos para ello, “ya que el único habitáculo existente era una caseta que carecía de un mínimo de habitabilidad, careciendo de luz y agua”⁹⁴, ni el domicilio de su madre al que el trabajador se dirige una vez concluida su jornada laboral para cenar allí⁹⁵. Respecto del lugar de trabajo, éste no es identificado estrictamente con el centro de trabajo, sino con aquel lugar al que el trabajador se traslada para desempeñar su actividad laboral.

⁸⁵ SSTSJ Andalucía, de 29 de enero de 2015, rec. núm. 124272014; Extremadura, de 10 de febrero de 2000.

⁸⁶ STSJ Galicia, de 14 de julio de 2015, rec. núm. 997/2014.

⁸⁷ STS de 14 de octubre de 2014, rec. núm. 1786/2013.

⁸⁸ STSJ Murcia, de 7 de enero de 2002, rec. núm. 1066/2001.

⁸⁹ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

⁹⁰ SSTS de 5 de noviembre de 1976; de 8 de junio de 1987.

⁹¹ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

⁹² STSJ Extremadura, de 31 de diciembre de 2013.

⁹³ STS de 2 de mayo de 1997.

⁹⁴ STSJ Castilla-La Mancha, de 3 de febrero de 1999, rec. núm. 1348/1998.

⁹⁵ STSJ Cataluña, de 15 de febrero de 2013, rec. núm. 5964/2012.

Además, este elemento conlleva que se circule por el trayecto normal y habitual para cubrir el desplazamiento, aunque no tiene por qué ser el más corto, si bien un mínimo desvío no se considera relevante para llegar a romper el nexo causal.

De cualquier forma, el elemento fundamental de esta institución jurídica es que el punto de llegada o de salida ha de ser el lugar donde se preste el trabajo, de tal forma que el domicilio no resulta un elemento esencial, por cuanto el art. 156.2 LGSS no se refiere expresamente a éste. Ello es lo que ha permitido a la doctrina jurisprudencial definir y delimitar lo que debe entenderse por domicilio y la interpretación que cabe dar a éste. En definitiva, la clave no es salir del domicilio o volver al domicilio, sino ir al lugar de trabajo o volver de él.

En este sentido, debe entenderse totalmente cubierto aquel accidente que tiene lugar en dichos desplazamientos, ya sean en el desplazamiento entre el domicilio y el emplazamiento del primer cliente, o entre el domicilio del último usuario y el del trabajador.

6. LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: REGISTRO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

6.1. Registro de la jornada de trabajo

Como es sabido el RDL 8/2019 ha modificado el art. 34 ET añadiendo el apartado 9 que incorpora la obligación empresarial de garantizar “*el registro diario de la jornada*”. Como se ha señalado, en la Exposición de Motivos del RDL 8/2019 justifica dicha obligación en la necesidad de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de tiempo de trabajo, posibilitar el control por la Inspección de Trabajo y crear un marco de seguridad jurídica para ambas partes contratantes.

Si se analizan los antecedentes doctrinales al respecto, debe destacarse la falta de unanimidad en la doctrina judicial. Pues, un sector ⁹⁶ postuló que el registro diario de jornada sólo es exigible en aquellos casos en los que se realizan efectivamente horas extraordinarias precisamente para controlar si se sobrepasa o no el límite legal de éstas, siendo el presupuesto que obliga a llevar el citado registro diario de jornada el hecho que previamente concurra la realización de horas por encima de la jornada ordinaria, de modo que no superándose dicha jornada no resulta preceptivo llevar registro alguno, pues se entiende que establecer un sistema de control de jornada es una opción que tiene el empresario reconocida en su facultad de dirección del art. 20.3 ET, de modo que sólo cuando se sobrepasan los límites de la jornada ordinaria se impone a la empresa la obligación de llevar el control diario de jornada a los efectos de controlar las horas extraordinarias efectuadas. Otro sector judicial⁹⁷ sostuvo, por el contrario, que la empresa tiene la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realizan los trabajadores, que es el presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias. Se apoya también en la argumentación de que la razón de ser del art. 35.5 ET es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, siendo el registro de la jornada diaria la herramienta para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.

⁹⁶ STSJ Cataluña, de 24 de octubre de 2012, rec. núm. 3126/2012.

⁹⁷ STSJ Castilla y León, de 13 de octubre de 2016, rec. núm. 1242/2016.

Por su parte, la AN⁹⁸ abogó por llevar a cabo un registro de la jornada de trabajo, y no únicamente respecto de las horas extraordinarias, pues con ello se trata de garantizar el control de los distintos horarios pactados. Es decir, en este registro no se contiene el número de horas extraordinarias realizadas diariamente, sino la jornada realizada diariamente, pues si la razón de ser de dicho precepto estatutario es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias⁹⁹, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias. Si no fuera así, si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, se estaría en un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, es imposible controlar la realización de horas extraordinarias. Los resúmenes diarios no tienen que reflejar pues horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias, que sólo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada de cuarenta horas semanales, sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria¹⁰⁰.

Con posterioridad, el TS¹⁰¹ determinó que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, sino que sólo deben llevar un registro de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con la interpretación que realizan del art. 35.5 ET. De hecho, en un pronunciamiento¹⁰² el TS admite que “convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro diario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias”, pero “esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante un condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte”. No obstante, el TS rechaza “llevar a cabo una interpretación extensiva del art. 35-5 del ET imponiendo obligaciones que limitan un derecho como el establecido en el artículo 28-3 del citado texto legal y el principio de libertad de empresa que deriva del artículo 38 de la Constitución y ha reconocido nuestro Tribunal Constitucional como imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva”. Declara asimismo que la “falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante, lo que obliga a una interpretación restrictiva y no extensiva de una norma sancionadora como la contenida en el artículo 7-5 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, norma cuya naturaleza sancionadora impide una interpretación extensiva del

⁹⁸ SSAN de 4 de diciembre de 2015, proc. 301/2015; de 19 de febrero de 2016, rec. núm. 383/2015; de 6 de mayo de 2016, rec. núm. 59/2016.

⁹⁹ SAN de 12 de julio de 2005, proc. núm. 39/2005; STSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2008, rec. núm. 8892/2007.

¹⁰⁰ CUBO MAYO, A., “El tiempo de trabajo... *op. cit.*”

¹⁰¹ SSTS de 23 de marzo de 2017, rec. núm. 81/2016; de 20 de abril de 2017, rec. núm. 116/2016.

¹⁰² STS de 23 de marzo de 2017, rec. núm. 81/2016.

art. 35-5 del ET, pues es principio de derecho el de interpretación restrictiva de las normas limitadoras de derechos y de las sancionadoras. Además, tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro que nos ocupa y no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve, en los supuestos previstos en el art. 6, números 5 y 6 del Real Decreto Legislativo citado”. Esta solución, concluye, “no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas, o su no realización, lo que le permitirá reclamar frente a esa comunicación y a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor el artículo 217-6 de la LEC, norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que sí las realizó”.

En otro caso¹⁰³, nuestro alto tribunal reafirma su posicionamiento dando la misma solución que en la anterior sentencia donde señala que el único registro que debe llevarse es el de las horas extraordinarias realizadas, ya que el art. 35.5 ET únicamente se refiere a ellas y si el legislador hubiese querido que el deber del empresario de registro alcanzase la jornada diaria, así lo hubiera indicado expresamente, de igual forma que lo hace en relación con los trabajadores a tiempo parcial. Recuerda su anterior sentencia en la que se sostiene que esta interpretación literal es la que “se acompasa con los antecedentes históricos y legislativos que nunca impusieron una obligación del tipo que nos ocupa, cual muestra la anterior redacción del ET en la materia y que en la Exposición de Motivos de las reformas del ET y del artículo 35-5 que nos ocupa no se haya dicho nada al respecto”. Y, vuelve a insistir en la idea de que sería conveniente “una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias”.

A la luz de esta doctrina, puede entenderse que la reforma operada es positiva, especialmente por el debate planteado en torno a dicho precepto estatutario. No obstante, ahora cabe realizar una interpretación en torno a si debe entenderse que existen dos obligaciones referidas al registro del tiempo de trabajo, esto es, por un lado el registro de la jornada ordinaria ex art. 34.9 ET, y el registro de las horas extraordinarias ex art. 35.5 ET, o bien, que uno se subsume en el otro, es decir, el art. 34.9 ET engloba al art. 35.5 ET¹⁰⁴.

6.2. Derecho a la desconexión digital

Como ha señalado la doctrina “la digitalización hace que se pueda trabajar en cualquier tiempo y lugar, y, por ello, que se puedan romper las fronteras clásicas del tiempo y el lugar de trabajo. En teoría, ello puede facilitar la combinación de los momentos laborales y de vida privada, ... Pero también posibilita el trabajo en todo momento y en todo lugar, sin apenas límites y, así, sin tiempo para la vida privada y/o el descanso. En efecto, todos los indicios apuntan a que, en lugar de gobernar con autonomía el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado al descanso y/o los cuidados, los trabajadores digitales prolongan su jornada de trabajo más allá de los estándares de los trabajadores convencionales. De hecho, y en relación con nuestro propio país, un 64 % de los españoles afirman que desarrollan trabajo en

¹⁰³ STS de 20 de abril de 2017, rec. núm. 116/2016.

¹⁰⁴ Así lo plantea también MONREAL, E., “Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?, en *La Ley*, núm. 4993, 2010 (versión on line)

las horas libres y un 68 % confirman que reciben emails o llamadas de trabajo fuera del horario laboral... De ahí la necesaria reflexión sobre las bondades de la digitalización en relación con la libertad del trabajador respecto de su tiempo de trabajo, pero también sobre los límites que deban ponerse (legal o convencionalmente) para evitar las situaciones de sobrecarga o de falta de desconexión de las obligaciones laborales durante los tiempos de vida privada”¹⁰⁵.

De esta forma, con la nueva LO 3/2018¹⁰⁶ se recoge de forma expresa el derecho a la desconexión digital en su art. 88 señalando que “*los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar*”. Derecho que, como recoge su Exposición de Motivos, “*ocupa un lugar relevante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*”. Asimismo, en su apartado 2 se hace referencia a la potenciación de la conciliación de la vida laboral y personal, pero potenciación que se deja en manos de la negociación colectiva. Y, finalmente, obliga a las empresas a establecer una política interna sobre las modalidades de ejercicio y la sensibilización a los trabajadores en cuanto al uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Por tanto, las empresas quedan obligadas a, por un lado, elaborar políticas internas dirigidas a los trabajadores y directivos para el ejercicio del derecho a la desconexión, y, por otro lado, a programar acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

En cuanto a la posición de la doctrina judicial, existen escasos pronunciamientos. Así, por un lado, nuestro alto tribunal declaró, en relación con una cláusula contractual, que obligaba al trabajadora a facilitar a la empresa su número de teléfono móvil y correo electrónico personal, considera que no se “niega que voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa, pues ello es algo incuestionable; es más, incluso pudiera resultar deseable, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos. A lo que exclusivamente nos oponemos es que en el contrato de trabajo se haga constar –como específica cláusula/tipo– que el trabajador presta su “voluntario” consentimiento a aportar los referidos datos personales”¹⁰⁷.

Por otro lado, sobre la instalación de un dispositivo en los teléfonos móviles de control de los trabajadores, se ha considerado que dicho dispositivo conlleva “una situación de riesgo psicosocial pues la circunstancia de que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que fuera de la jornada laboral tengan incluso que en su domicilio familiar en los que es la esfera personal y privada del trabajador haya de continuar en una situación in vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral”¹⁰⁸

¹⁰⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., PÉREZ DEL PRADO, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo*. Madrid: Fundación para el dialogo social, 2017. p. 21.

¹⁰⁶ De 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

¹⁰⁷ STS de 21 de septiembre de 2015, rec. núm. 259/2014.

¹⁰⁸ STSJ Cataluña, de 23 de mayo de 2013, rec. núm. 6212/2012.

Asimismo, la AN¹⁰⁹ se ha pronunciado sobre el proyecto empresarial que obliga al repartidor a aportar su móvil para ser geolocalizado por la empresa. Al respecto, la AN considera que dicha obligación no supera el necesario juicio de proporcionalidad porque la geolocalización se podría haber conseguido a través de medidas que suponen una menor injerencia en los derechos fundamentales de los empleados, como pudieran ser la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas en las que se transportan los pedidos o las pulseras con tales dispositivos, que no implican para el empleado la necesidad de aportar medios propios ni datos de carácter personal como son el número de teléfono o la dirección de correo electrónico en la que han de recibir el código de descarga de la aplicación informática que activa el sistema.

7. CONCLUSIÓN

No cabe duda de que el trabajo condiciona el resto de los tiempos vitales de cualquier persona, entre ellos, el tiempo de descanso, reposo, ocio, familiar y personal. En la sociedad actual, donde los tres ciclos cerrados y estancados de ocho horas ya no tienen cabida, debe abordarse la regulación de un nuevo modelo de organización del trabajo que dé respuesta a estas nuevas realidades sociales. Además, la creciente exigencia de flexibilidad para y con el empresario, requiere de una nueva concepción del tiempo de trabajo.

Ya no puede aplicarse la categorización tan simplista entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso, pues considerar que todo tiempo en el que el trabajador permanece en el trabajo a disposición de su empresario es tiempo de trabajo efectivo supone ignorar que hay tiempos de presencia en el lugar de trabajo durante los cuales el trabajador no ejerce propiamente sus funciones y puede descansar, pero, por otro lado, considerar que el tiempo de descanso es aquel tiempo en el que el trabajador permanece fuera del lugar de trabajo, aunque esté en situación de localización y disponibilidad para el empresario, implica equiparar tiempo de descanso a un mero reposo físico, olvidando la concepción de descanso como tiempo durante el cual el trabajador queda desvinculado de su prestación de servicios pudiendo desarrollar libremente su personalidad mediante otras actividades.

De ahí que se haya propuesto¹¹⁰ la regulación de un nuevo tiempo, un tercer tiempo, el tiempo de disponibilidad. Este tiempo, a diferencia de las guardias de presencia física, no requiere una disponibilidad tan directa, pero también requiere de la posibilidad de ser localizado y presentarse en el lugar de trabajo cuando sea requerido. De esta forma, se propone diferenciar entre aquellas situaciones en las que la disponibilidad deriva de la posibilidad de alteración de la distribución inicialmente pactada de la jornada que no conlleva aumento de jornada, de aquellas en las que la disponibilidad se deriva de la posibilidad de aumentar la jornada inicialmente pactada.

En relación con los desplazamientos, no cabe duda de la incompatibilidad que se produce entre el art. 34.5 ET y la Directiva 2003/1988, pues no puede computarse el tiempo de trabajo de modo tal que el trabajador haya de estar en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada, porque con este modo de proceder se dejan de tomar

¹⁰⁹ SAN de 6 de febrero de 2019, proc. núm. 318/2018.

¹¹⁰ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *Flexibilidad de la jornada...* op. cit. p. 127.

en consideración períodos en los cuales el trabajador cumple con los tres requisitos contemplados en el art. 2.1 Directiva¹¹¹.

Se necesita, pues, una reforma que delimite claramente la configuración del tiempo de trabajo efectivo, pues como se ha observado con este estudio, existen un buen número de trabajos que implican que durante la propia prestación de servicios, se producen una serie de momentos en que los trabajadores o bien se preparan para la realización del servicio o bien, están presentes, pendientes y vigilando, sin que se produzca en dichos momentos unos resultados materiales inmediatamente evaluables.

Considero pues, que la doctrina acertada es la del órgano judicial comunitario¹¹² que estima que tanto el primer desplazamiento del día –entre el domicilio del trabajador y el emplazamiento del primer cliente–, como el último diario –entre la residencia del último cliente y el domicilio del trabajador– constituyen, a todos los efectos, tiempo de trabajo efectivo, pues nadie duda de que durante dichos desplazamientos concurren los tres elementos configuradores del tiempo de trabajo efectivo a efectos del art. 2.1 Directiva 2003/1988, esto es, permanencia en el puesto de trabajo, puesta a disposición del empresario, y ejercicio de las propias funciones. Y dicha doctrina, a pesar de limitarse al supuesto en concreto de trabajadores, cuya empresa cerró las oficinas principales y los adscribió a las oficinas centrales de Madrid, debería entenderse aplicable a cualquier trabajador que efectúa desplazamientos a diario desde su propio domicilio al lugar indicado por su empresa para prestar el servicio correspondiente a sus clientes. Por ello, estimo que la doctrina jurisprudencial más reciente¹¹³ no es acertada al entender que no es extrapolable la doctrina judicial comunitaria a dicho supuesto.

En definitiva, considero que estos desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el primer y último cliente del día debería ser considerado tiempo de trabajo, pues dichos desplazamientos cumplen con los tres requisitos configuradores de tiempo de trabajo esto es, el trabajador permanece en su puesto de trabajo; está a disposición del empresario; y está prestando sus servicios, pues dicho desplazamiento es una parte más del ejercicio de sus funciones. De hecho, los desplazamientos que se producen una vez iniciada la jornada de trabajo, entre los diversos clientes, sí son considerados como tiempo de trabajo.

Además, desde el punto de vista de la protección social debe considerarse que el desplazamiento producido entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente, o entre el del último usuario y el del trabajador, además de ser considerado tiempo de trabajo, debe ser contemplado como posible iter durante el cual el trabajador queda protegido a efectos de estimar como accidente de trabajo aquel que sufra en dichos desplazamientos.

Por último, debe destacarse la introducción de estas dos nuevas instituciones jurídicas –registro de la jornada de trabajo y derecho a la desconexión digital– como medios que contribuirán a garantizar un tiempo de descanso efectivo para el trabajador. Por un lado, con el registro de la jornada se trata de poner coto a las largas jornadas laborales, evitando abusos del empresario en cuanto a extender de forma innecesaria las jornadas de sus trabajadores,

¹¹¹ MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “Las directrices de la... *op. cit.*”

¹¹² STJUE de 10 de septiembre de 2014, C-266/2014, Asunto Tyco.

¹¹³ STS de 4 de diciembre de 2018, rec. núm. 188/2017.

sin que ello supusiera, además, ningún reconocimiento formal. Por otro lado, con el derecho a la desconexión digital se trata de evitar también los abusos, pero por medios electrónicos fuera del horario local, pues la “desconexión digital efectiva, pretende la dedicación necesaria del tiempo personal a nuestro entorno familiar, amistades, y al desarrollo de nuestros intereses personales, que indudablemente protegen la vida privada de nuestros/as trabajadores/as y favorecen la conciliación de la vida personal y familiar”¹¹⁴.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M.; TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2002.
- BLASCO LAHOZ, J.; LÓPEZ GANDÍA, J.; MONPARLER CARRASCO, M.A.: *Curso de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.
- GÓMEZ ARBÓS, J.: “Los desplazamientos como tiempo de trabajo”, *La Ley*, núm. 49, 2012 (versión on line)
- IGLESIAS CABERO, M.: “Cómputo de la jornada efectiva de Trabajo”, VV.AA., *Estudios sobre la jornada de Trabajo*, Madrid, ACARL, 1991.
- LAHERA FORTEZA, J.: “Tiempo de trabajo efectivo europeo”, *TyD*, núm. 43 (versión on line)
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “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*, núm. 194, 2017 (versión en line)
- MONREAL, E., “Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?”, en *La Ley*, núm. 4993, 2010 (versión on line)
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F; MONREAL BRINGSVAERD, E. J.: “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTI*, núm. 58, 2005.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., PÉREZ DEL PRADO, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo*. Madrid: Fundación para el dialogo social, 2017.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: *Flexibilidad de la jornada laboral: Mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación de la jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009.
- ROQUETA BUJ, R.: “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.
- SALOMINO SAURINA, P.: “Revisión de los elementos que definen el accidente de trabajo *in itinere*. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2016”, *Diario La Ley*, núm. 8299, 2014 (versión on line).

¹¹⁴ Art. 16 Convenio Colectivo de EUI Limited Sucursl España, Resol. De 15 de junio de 2018, de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.