

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO EN DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES SIN LUGAR FIJO DE TRABAJO-STJUE

9 OCTUBRE 2025

BOLETÍN LABORAL



1. Concepto legal de “tiempo de trabajo” en la normativa europea y española

El art. 2 de la Directiva Europea 2003/88 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 funciones, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales*”. En este contexto jurídico europeo, nuestro art.34.5 ET declara 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*”. Esta definición legal responde a un concepto jurídico excesivamente arraigado en la presencia física del trabajador en el centro de trabajo. No incorpora, a diferencia de la más precisa definición europea, la nota de disponibilidad del trabajador vinculada a su dependencia en la empresa. Por tanto, es determinante la jurisprudencia europea para identificar el tiempo de trabajo efectivo en los desplazamientos de trabajadores sin lugar fijo de trabajo.

2. La jurisprudencia europea y nacional sobre la “puesta a disposición del empresario”

La jurisprudencia europea delimita el tiempo de trabajo efectivo del art.2 de la Directiva 2003/88 con un criterio extensivo sustentado en la “*puesta a disposición del empresario*”, con independencia de la presencia física en un centro de trabajo fijo, pero siempre que la disponibilidad limite la posibilidad del trabajador de administrar libremente su tiempo (SSTJUE 3 de Octubre 2000, asunto Simap; 9 de Septiembre 2003, asunto Jaeger; 1 de Diciembre 2005, asunto Dellas y otros; 11 de Enero 2007, asunto Vorel; 10 de Septiembre 2015, asunto Tyco;). La STJUE de 21 de febrero de 2018 -caso Matzak- de gran impacto mediático y doctrinal, consideró como tiempo de trabajo efectivo las guardias que un trabajador tenía que pasar “*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*”. Ello supone, de una parte, la obligación de estar en un lugar determinado por el empresario -su vivienda- y, de otro, la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo muy breve.



En este contexto, nuestra jurisprudencia nacional acoge también este criterio, interpretando el art.34.5 ET a la luz, no sólo de la presencia física en el puesto de trabajo, sino también de la *“puesta a disposición de la empresa”*. La STS 18 de abril de 2023 (Rec. 185/2021), en la que recuerda sus pronunciamientos de 18 de junio de 2020 (Rec. 242/2018) y 2 de diciembre de 2020 (Rec.28/2019) que ya rechazan considerar como tiempo de trabajo las guardias de disponibilidad en las que los trabajadores *“no están obligados a permanecer en ningún concreto lugar..., ni tampoco a atender la incidencia en un determinado breve plazo temporal desde que reciben el aviso, por lo que pueden dedicarse libremente a las actividades sociales, personales y de ocio que estimen oportunas”*. Siguiendo pronunciamientos del TJUE, se insiste en que *“el periodo de guardia en régimen de disponibilidad no presencial sólo deberá ser considerado tiempo de trabajo si «las limitaciones impuestas (al) trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.”*



3. Aplicación jurisprudencial al tiempo de trabajo en los desplazamientos: de Tyco a Vaersa

Esta perspectiva sustenta el análisis jurídico del tiempo de trabajo efectivo en los desplazamientos para realizar actividades laborales, especialmente en trabajadores sin lugar fijo de trabajo. Es referencia en la cuestión la STJUE 10 de Septiembre 2015, asunto Tyco, que integra en el *tiempo de trabajo efectivo*, de trabajadores sin centro de trabajo fijo o habitual, los desplazamientos ida y vuelta entre domicilio-clientes, aunque en dichos tiempos no exista un ejercicio efectivo de la actividad laboral como tal. Estos desplazamientos son el *“instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de los clientes”* y son efectuados bajo dependencia de la empresa con quien se tiene suscrito un contrato de trabajo.

Se suma a esta referencia jurisprudencial la reciente STJUE 9 de Octubre 2025, asunto Vaersa, que reitera doctrina y declara en trabajadores, sin un lugar de trabajo fijo o habitual, el cómputo de *tiempo de trabajo efectivo* de desplazamientos de ida y vuelta desde una base determinada por la empresa y los lugares diarios de prestación de servicios sujetos a distintas variables especificadas por la empresa.

Se trata de un caso de trabajos de mejoras en espacios naturales protegidos donde los trabajadores parten cada día de una base hacia los lugares que ordena la empresa. Estos desplazamientos, de ida y vuelta desde y a la base, también son el *“instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores”* y son efectuados bajo dependencia de la empresa con quien se tiene suscrito un contrato de trabajo.

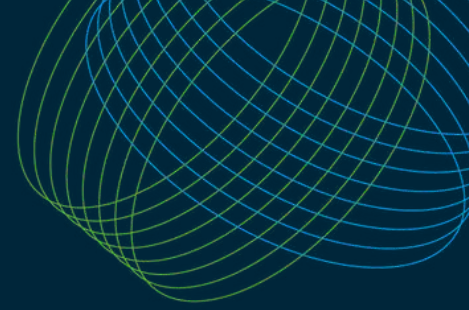
Si la STJUE 10 de Septiembre de 2015, asunto Tyco, parte de la ausencia de centro de trabajo y de desplazamientos, de ida y vuelta, desde el domicilio hacia los clientes, la STJUE 9 de Octubre de 2025 parte de la presencia de una base fija y de desplazamientos hacia los lugares variables de trabajo, con idéntica conclusión del cómputo de *tiempo de trabajo efectivo* aplicando el art.2 de la directiva europea 2003/88. El art.34.5 ET, entre nosotros, en una interpretación conforme con Derecho Europeo, conduce a esta conclusión.

4. Aplicación jurisprudencial europea a los desplazamientos

Las notas para determinar el cómputo de tiempo de trabajo efectivo en desplazamientos de trabajadores sin lugar fijo de trabajo para prestar servicios, en el marco de un contrato de trabajo, conforme a esta jurisprudencia europea son las siguientes:

- Ausencia de centro de trabajo real y habitual o punto de partida desde una base donde realizar las prestaciones de servicios en lugares distintos.
- En consecuencia, se suceden habitualmente desplazamientos a un primer cliente o lugar desde el domicilio o base y se retorna desde la ubicación del último cliente o lugar al final de la jornada al domicilio o base.
- Puesta a disposición de vehículo de empresa para desarrollar la actividad laboral diariamente en lugares distintos.
- Desplazamientos ordinarios en un radio de kilómetros, normalmente por zonas territoriales, con trayectos que pueden tener duraciones variables, en ocasiones de largo recorrido, conforme a las indicaciones de la empresa.
- La actividad de la empresa, en este tipo de prestación laboral sin lugar fijo, se desarrolla exclusivamente en los lugares de clientes o de prestación de servicios donde se desplaza habitualmente el trabajador.
- En consecuencia, el desplazamiento ordinario y habitual del trabajador es el instrumento necesario para ejecutar la prestación laboral contratada por la empresa. O enunciada la idea en negativo, la actividad de la empresa en esa prestación laboral no se podría realizar sin este tipo de desplazamientos habituales y ordinarios.





Cada caso de desplazamiento debe ser contrastado con estas notas, configuradas por la jurisprudencia europea, para determinar o no el cómputo de tiempo de trabajo efectivo con todas sus consecuencias jurídicas

5. Criterios determinantes para computar el tiempo de trabajo en desplazamientos

La jurisprudencia nacional de la sala social del Tribunal Supremo se mueve en las coordenadas marcadas por esta jurisprudencia europea, pero con matices y modulaciones en función de la casuística de los desplazamientos.

Las SSTS 7 Noviembre 2024, Rec.88/2023, y 21 Abril 2025, Rec.162/2023, aplican de manera muy restrictiva la doctrina del asunto Tyco en desplazamientos de personas trabajadoras, de ida y vuelta, desde el domicilio a clientes, sin pasar por un centro de trabajo fijo. El cómputo de tiempo de trabajo efectivo de estos desplazamientos exige, según estas sentencias, el cierre de un centro de trabajo previo donde se iniciaban los trayectos, que las áreas territoriales de movilidad sean

variables, con a veces largo kilometraje, con rutas determinadas por la empresa, que esté descartado el uso de vehículo particular del trabajador y con la obligación siempre de retorno al domicilio tras la jornada laboral. En sentido contrario, las sentencias excluyen el cómputo de *tiempo de trabajo efectivo* de estos desplazamientos, de ida y vuelta, desde el domicilio al cliente, al inicio y final de la jornada laboral, si no concurren estas notas excepcionales. Por tanto, no existe una regla general de cómputo de tiempo de trabajo efectivo de estos desplazamientos, sino soluciones particulares de cada caso en función de las circunstancias concurrentes.

La STJUE 9 Octubre 2025, asunto Vaersa, es, como se ha expuesto, un caso de desplazamiento laboral desde una base fija, sin cómputo del trayecto desde o al domicilio en el tiempo de trabajo, por lo que tiene poca incidencia en estos supuestos. Pero es probable que sus consideraciones, en línea con el asunto Tyco, de poner el foco del cómputo del tiempo de trabajo efectivo en la puesta a disposición de la empresa y en la naturaleza instrumental de los trayectos para poder realizar técnicamente los trabajos encomendados, terminen por influir en una jurisprudencia nacional menos restrictiva en los desplazamientos laborales de ida y vuelta desde el domicilio sin centro de trabajo fijo con un cómputo de tiempo de trabajo efectivo.



Jesús Lahera Forteza
Of Counsel Abdón Pedrajas Littler
Catedrático Derecho del Trabajo
U. Complutense



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF