



# Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. YVES BOT  
presentadas el 11 de junio de 2015<sup>1</sup>

**Asunto C-266/14**

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)  
contra  
Tyco Integrated Security, S.L.,  
Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.,**

(Petición de decisión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional)

«Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Concepto de “tiempo de trabajo” — Trabajadores itinerantes — Inexistencia de centro de trabajo fijo o habitual — Tiempo de desplazamiento desde el domicilio de los trabajadores hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta el domicilio de los trabajadores»

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.<sup>2</sup>
2. Esta petición se ha planteado en el marco de un litigio entre, por una parte, la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y, por otra parte, Tyco Integrated Security, S.L., y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A. (en lo sucesivo, «empresas de que se trata en el litigio principal»), en relación con la negativa de éstas a reconocer como «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, el tiempo que sus trabajadores invierten cada día en desplazarse desde su domicilio hasta su primer cliente y desde su último cliente hasta su domicilio.
3. En las presentes conclusiones, voy a exponer las razones por las que considero que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición, el tiempo que los trabajadores itinerantes, es decir, los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, invierten en desplazarse desde su domicilio hasta el primer cliente que les asigna su empresario y desde el último cliente que les asigna su empresario hasta su domicilio.

1 — Lengua original: francés.

2 — DO L 299, p. 9.

## I. Marco jurídico

### A. Derecho de la Unión

4. El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

- a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y
- b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, [ <sup>3</sup> ] sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 2 de la presente Directiva, la presente Directiva no se aplicará a la gente de mar, tal como se define en la Directiva 1999/63/CE. [ <sup>4</sup> ]

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391[...] se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.»

5. El artículo 2 de la Directiva 2003/88, titulado «Definiciones», establece en sus puntos 1, 2 y 7:

«A efectos de la presente Directiva, 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 legislaciones y/o prácticas nacionales;

2) *período de descanso*: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]

7) *trabajador móvil*: todo trabajador empleado como miembro del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior».

6. El artículo 3 de esta Directiva, titulado «Descanso diario», tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

3 — Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1).

4 — Directiva del Consejo de 21 de junio de 1999 relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) (DO L 167, p. 33).

## B. *Derecho español*

7. El artículo 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,<sup>5</sup> en su versión aplicable a los hechos del litigio principal, dispone:

«1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

[...]

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

[...]

5. 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.

[...]»

## II. **Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial**

8. Las empresas de que se trata en el litigio principal son dos empresas de instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, que se dedican esencialmente a instalar y mantener sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto en comercios, respectivamente.

9. Los trabajadores técnicos de ambas empresas demandadas, en número aproximado de 75 de cada una de ellas, prestan servicios en gran parte de las provincias de España, estando cada uno de ellos adscrito funcionalmente a una provincia o zona territorial.

10. En 2011 se procedió al cierre de las oficinas que las empresas tenían abiertas en las diferentes provincias, adscribiendo a todos los trabajadores orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid.

11. Los trabajadores técnicos de las dos empresas se dedican a la instalación y mantenimiento de los aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos industriales y comerciales situados en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia donde trabajan y, en ocasiones, varias provincias.

12. Estos trabajadores tienen a su disposición un vehículo de la empresa con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación o mantenimiento de los aparatos de seguridad y con el que vuelven a su domicilio al terminar su jornada.

<sup>5</sup> — BOE n° 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654.

13. Según la Audiencia Nacional, la distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde debe llevar a cabo una intervención es muy variable, siendo superior en algunas ocasiones a 100 kilómetros.

14. Además, los trabajadores técnicos han de desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte cercana a su domicilio para recoger los aparatos, piezas y material que necesitan para hacer sus intervenciones.

15. Para realizar sus funciones, estos trabajadores disponen de un teléfono móvil Blackberry con el que se comunican a distancia con las oficinas centrales de Madrid. En dicho teléfono está instalada una aplicación mediante la cual reciben el día anterior la hoja de ruta diaria de los distintos centros que deben visitar en cada jornada (dentro de su zona territorial de intervención), con los horarios en que deben presentarse ante el cliente. Mediante otra aplicación, los mencionados trabajadores rellenan los datos de las intervenciones realizadas y los transmiten a su empresa, a efectos de registrar las incidencias que han atendido y las operaciones que han realizado.

16. Las empresas de que se trata en el litigio principal no consideran tiempo de trabajo el tiempo invertido en el primer desplazamiento diario, a saber, desde la salida del trabajador de su domicilio hacia el primer cliente, ni el tiempo invertido en el último desplazamiento cotidiano, es decir, desde el centro del último cliente hasta el domicilio del trabajador. Por tanto, consideran que es tiempo de descanso.

17. Por consiguiente, las empresas de que se trata en el litigio principal calculan la jornada de trabajo en función del tiempo transcurrido entre la llegada del trabajador al centro del primer cliente diario y el momento en el que dicho trabajador sale del centro del último cliente, y los únicos desplazamientos que se tienen en cuenta son los desplazamientos intermedios, entre cliente y cliente.

18. Antes del cierre de las oficinas provinciales, las empresas de que se trata en el litigio principal calculaban el tiempo de trabajo de modo que empezaba a contar cuando el trabajador llegaba a los locales de la empresa para retirar el vehículo puesto a su disposición y recibir el listado de clientes que tenía que visitar y la hoja de ruta. El tiempo de trabajo finalizaba cuando volvía a los locales de la empresa para depositar el vehículo.

19. El tribunal remitente considera que los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso son opuestos en la Directiva 2003/88 y que, por lo tanto, esta Directiva no permite prever situaciones intermedias. Dicho tribunal señala también que el artículo 34, apartado 5, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores no considera tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta su puesto de trabajo y desde su puesto de trabajo hasta su domicilio. Según ese tribunal, el legislador nacional optó por esa solución porque consideró que el trabajador es libre para elegir el lugar donde tiene su domicilio, de manera que él mismo elige vivir a mayor o menor distancia del centro de trabajo, en la medida de sus posibilidades.

20. El tribunal remitente observa que este planteamiento ha de matizarse en el caso de los trabajadores móviles del sector de transportes terrestres. En efecto, para esta categoría de trabajadores, el legislador nacional parece haber considerado que su puesto de trabajo se encuentra en el propio vehículo y por ello se considera tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de estos trabajadores. Por tanto, el mencionado tribunal se pregunta si la situación de los trabajadores afectados en el litigio principal puede considerarse análoga a la de los trabajadores móviles del sector del transporte.

21. A juicio del tribunal remitente, el que los trabajadores afectados en el litigio principal sean informados en su teléfono móvil del trayecto que deben realizar y de los servicios concretos que deben prestar a los clientes unas horas antes de la cita tiene como consecuencia que dichos trabajadores ya no tienen la opción de adaptar su vida privada y su lugar de residencia en función de la cercanía al centro de trabajo, puesto que ese centro varía cada día. De ello se desprende que el

tiempo de desplazamiento no puede considerarse tiempo de descanso, habida cuenta, en particular, del objetivo de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores que persigue la Directiva 2003/88. Por otro lado, según el tribunal remitente, tampoco es un tiempo en el que el trabajador esté estrictamente a disposición del empresario para que éste le pueda encomendar alguna tarea distinta al propio desplazamiento. Por ello, no es claro si, de acuerdo con la Directiva, debe considerarse tiempo de trabajo o período de descanso.

22. En estas circunstancias, la Audiencia nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Debe interpretarse el artículo 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 un 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 (sobre una ruta o listado que le es fijado por la empresa el día anterior), 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 artículo de la Directiva o, por el contrario, ha de considerarse como “período de descanso”?»

### III. Análisis

23. Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente solicita al Tribunal de Justicia, en esencia, que declare si el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, el tiempo que los trabajadores itinerantes, esto es, trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, invierten en desplazarse desde su domicilio hasta el primer cliente que les asigna su empresario y desde el último cliente que les asigna su empresario hasta su domicilio es «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

24. La Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normativas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización a nivel de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo pretende garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, diario y semanal—, así como de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de cuarenta y ocho horas para la duración media semanal del tiempo de trabajo, límite respecto del cual se puntualiza expresamente que incluye las horas extraordinarias.<sup>6</sup>

25. Teniendo en cuenta este objetivo esencial, todo trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo para reducir, en la medida de lo posible, el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario.<sup>7</sup>

6 — Auto Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122), apartado 40 y jurisprudencia citada.

7 — Sentencia Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 92.

26. Las distintas disposiciones establecidas por la Directiva 2003/88 en materia de duración máxima del tiempo de trabajo y de duración mínima del tiempo de descanso constituyen normas del Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas necesarias para garantizar la protección de su seguridad y de su salud.<sup>8</sup>

27. El Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que esta Directiva define el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de su artículo 2, punto 1, como todo período en el que 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 y/o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos.<sup>9</sup>

28. En este contexto, el Tribunal de Justicia ha precisado, por una parte, que la Directiva 2003/88 no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso y, por otra parte, que entre los elementos que caracterizan el concepto de «tiempo de trabajo», a los efectos de esta Directiva, no figuran la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste.<sup>10</sup>

29. Así pues, la citada Directiva no prevé la existencia de «períodos intermedios» que se intercalan entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Con arreglo al sistema implantado por el legislador de la Unión, el Tribunal de Justicia se ha decantado por un planteamiento binario, en cuya virtud todo aquello que no esté comprendido en el concepto de tiempo de trabajo estará comprendido en el concepto de tiempo de descanso, y viceversa.

30. El Tribunal de Justicia también ha señalado que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En efecto, sólo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva y una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros.<sup>11</sup>

31. La definición de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, se basa en tres criterios que, vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, parece que han de considerarse acumulativos. Se trata del criterio espacial (permanecer en el centro de trabajo), del criterio de autoridad (estar a disposición del empresario) y del criterio profesional (estar ejerciendo su actividad o sus funciones).<sup>12</sup>

32. La no consideración como «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, del tiempo que los trabajadores itinerantes invierten en desplazarse desde su domicilio hasta el primer cliente que les asigna su empresario y desde el último cliente que les asigna su empresario hasta su domicilio es, a mi juicio, contraria a esta Directiva, en la medida que, en lo que atañe a esta categoría de trabajadores, se cumplen los tres criterios mencionados en la definición que figura en esa disposición.

33. En mi demostración, comenzaré analizando el último de los tres criterios enumerados, que exige que el trabajador esté ejerciendo su actividad o sus funciones.

8 — Auto Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122), apartado 41 y jurisprudencia citada.

9 — *Ibidem*, apartado 42 y jurisprudencia citada.

10 — *Ibidem*, apartado 43 y jurisprudencia citada.

11 — *Ibidem*, apartado 44 y jurisprudencia citada.

12 — Véase, a propósito de la sentencia Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), el comentario de Vigneau, C.: *European Review of Private Law*, n° 13, vol. 2, Kluwer Law International, Países Bajos, 2005, p. 219, especialmente p. 220.

34. Las empresas de que se trata en el litigio principal afirman que debe considerarse que la actividad de sus trabajadores técnicos consiste únicamente en la realización de prestaciones técnicas de instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad. En cambio, según ellas, el trayecto realizado entre el domicilio de estos trabajadores y el primer cliente y el efectuado entre el último cliente y el domicilio de los mencionados trabajadores no deben considerarse parte de su actividad.

35. No comparto esta opinión.

36. Los trabajadores itinerantes pueden definirse como trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual. Por tanto, estos trabajadores deben realizar sus intervenciones en sitios distintos cada día.

37. Se desprende de esta definición que el desplazamiento de estos trabajadores es consustancial a su condición de trabajador itinerante y, por tanto, inherente al ejercicio de su actividad.

38. Los trabajadores afectados en el litigio principal deben necesariamente desplazarse para llevar a cabo las operaciones de instalación y de mantenimiento de los sistemas de seguridad en los locales de los distintos clientes de la empresa para la que trabajan. Dicho de otro modo, los desplazamientos de estos trabajadores son el instrumento necesario para ejecutar sus prestaciones técnicas en los centros de los clientes asignados por su empresario. Por tanto, debe considerarse que dichos desplazamientos forman parte de la actividad de estos trabajadores.

39. Como se desprende de su auto de remisión, el tribunal remitente parece tener dudas sobre todo acerca de si se cumple el segundo criterio de definición del tiempo de trabajo, esto es, el criterio de que el trabajador debe estar a disposición del empresario.

40. Se trata ante todo de un criterio de autoridad que implica la permanencia de la relación de subordinación del primero respecto del segundo.<sup>13</sup>

41. Estar a disposición de su empresario significa hallarse en una situación jurídica que se caracteriza por el hecho de que el trabajador está sometido a las consignas y al poder de organización de su empresario con independencia de dónde se halle el trabajador. En otras palabras, se trata de tiempo durante el cual el trabajador está jurídicamente obligado a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de éste.

42. Cuando los trabajadores itinerantes se desplazan desde su domicilio hasta su primer cliente y desde el último cliente hasta su domicilio, no se sustraen del poder de dirección de su empresario. Se trata de desplazamientos que se llevan a cabo en el marco de la relación jerárquica que les vincula a su empresario.

43. En efecto, los trabajadores se dirigen a los centros de los clientes que determina el empresario y para efectuar prestaciones en beneficio de éste. Como sostienen la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras y la Comisión Europea, estos trabajadores están a disposición de su empresario, porque los trayectos y las distancias que han de recorrer dependen exclusivamente de la voluntad de éste. Además, cuando efectúan esos trayectos, los trabajadores están sometidos a la autoridad de su empresario, en la medida en que, si éste decide cambiar el orden de los clientes o anular una cita, están obligados a seguir esta nueva orden y pasar al cliente siguiente siguiendo un nuevo itinerario establecido por su empresario. Del mismo modo, durante el trayecto final de su jornada, cuando se desplazan a su domicilio, el empresario puede exigir a los trabajadores que realicen una intervención para un cliente suplementario en caso de necesidad.

13 — Véase Vigneau, C., *op. cit.*, de la que recojo en las presentes conclusiones la definición que figura en la p. 220.

44. En consecuencia, contrariamente a lo que han alegado las empresas de que se trata en el litigio principal, los trabajadores no están sometidos a las instrucciones de su empresario únicamente cuando están presentes en el lugar de intervención.

45. Durante la vista, se expresó el temor de que los trabajadores se beneficien del trayecto realizado al comienzo y al final de la jornada para dedicarse a sus ocupaciones personales. A mi juicio, este temor no basta para modificar la naturaleza jurídica del tiempo de trayecto. Corresponde al empresario poner en práctica los instrumentos de control necesarios para evitar los posibles abusos. Sea cual sea la carga administrativa que la puesta en práctica de tal control represente para el empresario, se trata de la contrapartida de su elección de suprimir los centros de trabajo fijos.

46. Concretamente, el empresario puede exigir a los trabajadores que tomen el trayecto más directo posible. Además, como estos trabajadores ya están obligados a señalar en el teléfono móvil que les proporciona su empresario las horas en las que realizan sus intervenciones en los centros de los clientes y las operaciones que llevan a cabo en ellos, puede solicitarles que registren también la hora a la que salen de su domicilio y la hora a la que llegan a él. De este modo, el empresario tiene los medios para controlar si el tiempo de trayecto entre el domicilio de los trabajadores y su primer cliente y entre su último cliente y su domicilio presenta carácter abusivo.

47. De estas consideraciones se desprende que debe considerarse que los trabajadores itinerantes están «a disposición de su empresario», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, cuando se desplazan desde su domicilio hasta el primer cliente que les asigna su empresario y desde el último cliente que les asigna su empresario hasta su domicilio.

48. Por último, en mi opinión se cumple el criterio espacial, en cuya virtud el trabajador debe permanecer en el trabajo. Como he señalado anteriormente, teniendo en cuenta que el desplazamiento es consustancial a la condición de trabajador itinerante, el centro de trabajo no puede reducirse a la presencia física de los técnicos en los centros de los clientes. De ello se deduce que, cuando hacen uso de un medio de transporte para dirigirse a un cliente que les asigna su empresario, ha de considerarse que los trabajadores itinerantes permanecen «en el trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

49. Deseo añadir que, al examinar si se cumplen los criterios de la definición del «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, en el contexto específico de los trabajadores itinerantes, a mi juicio no procede trazar una diferencia dependiendo de que se trate, por un lado, de los trayectos entre el domicilio de estos trabajadores y un cliente, y, por otro, de los trayectos realizados por dichos trabajadores entre dos clientes. A este respecto, deseo señalar que no se discute que los desplazamientos entre clientes realizados por los trabajadores afectados en el litigio principal se consideran parte del tiempo de trabajo de estos trabajadores.

50. Por otro lado, he observado anteriormente que, a falta de un centro de trabajo fijo o habitual, el punto de partida y el punto de llegada de los desplazamientos cotidianos lo constituye el domicilio de los mencionados trabajadores.

51. Consta que, en el marco de la organización anterior de las empresas de que se trata en el litigio principal, los trabajadores recibían su itinerario y su ficha de trabajo cuando llegaban al centro de trabajo fijo. Los trayectos que realizaban a continuación entre dicho centro de trabajo y su primer cliente, del mismo modo que los que realizaban entre el último cliente y dicho centro de trabajo, se consideraban tiempo de trabajo.

52. No veo por qué los desplazamientos al comienzo y al final de la jornada, que, anteriormente, se consideraban tiempo de trabajo deberían actualmente, en el marco de la nueva organización de las empresas de que se trata en el litigio principal, considerarse excluidos de este concepto.

53. El que el punto de partida y el punto de llegada de los desplazamientos cotidianos sea el domicilio de los trabajadores no es una razón pertinente. No es sino la consecuencia de la opción de las empresas de que se trata en el litigio principal de suprimir los centros de trabajo fijos.

54. En el marco de la nueva organización de las empresas de que se trata en el litigio principal, los trabajadores reciben en su casa el itinerario que deben cumplir. Cuando toman su vehículo para dirigirse a su primer cliente se hallan en la misma situación que los trabajadores que, en la antigua organización de las empresas de que se trata en el litigio principal, partían de un centro de trabajo fijo de esas empresas para dirigirse a su primer cliente. Lo mismo puede predicarse de los trayectos de retorno.

55. En consecuencia, al igual que lo que sucedía en la antigua organización de las empresas de que se trata en el litigio principal, los desplazamientos de los trabajadores desde su domicilio hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta su domicilio deben considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

56. Tras la supresión de los centros de trabajo fijos, los trabajadores de las empresas de que se trata en el litigio principal ya no pueden determinar libremente la distancia que separa su domicilio de su centro de trabajo. Estos trabajadores deben intervenir cada día en una pluralidad de centros que no conocen hasta la víspera de su jornada laboral, y según un orden fijado por el empresario. Al igual que la Comisión, considero que calificar de «período de descanso» los desplazamientos cotidianos que los trabajadores deben realizar para desplazarse hasta los clientes y que no controlan, ni conocen hasta la víspera de su jornada laboral, les impondría una carga desproporcionada y sería contrario al objetivo de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que persigue la Directiva 2003/88. En cambio, no parece desproporcionado que asuman esta carga las empresas de que se trata en el litigio principal, que han optado, gracias a las nuevas tecnologías, por implantar esta nueva organización del trabajo, que se benefician de ella en términos de reducción de los costes vinculados a las infraestructuras fijas y que pueden determinar la duración de los trayectos que realizan los trabajadores.

57. Deseo recordar que la Directiva 2003/88 tiene por objetivo la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. El hecho de garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso se enmarca en este objetivo. Así pues, la exclusión del tiempo de desplazamiento controvertido en el litigio principal del cálculo de la jornada de estos trabajadores interferiría en dicho período mínimo de descanso, y, por consiguiente, sería incompatible con el referido objetivo.<sup>14</sup> En otras palabras, la Directiva 2003/88 se opone a que el período de descanso de los trabajadores itinerantes se vea recortado debido a la exclusión de su tiempo de desplazamiento al comienzo y al final de la jornada del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de ésta.

58. Deseo añadir que la manera en que el Tribunal de Justicia ha definido el concepto de tiempo de descanso permite descartar fácilmente la tesis de que el tiempo que los trabajadores itinerantes invierten en desplazarse desde su domicilio hasta su primer cliente y desde su último cliente hasta su domicilio no debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

59. Así, respecto a los «períodos equivalentes de descanso compensatorio», en el sentido del artículo 17, apartados 2 y 3, de la Directiva 93/104/CE,<sup>15</sup> el Tribunal de Justicia ha precisado que estos períodos deben caracterizarse por el hecho de que, durante ellos, «el trabajador no esté sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre

14 — Véase, en este sentido, a propósito de los períodos de guardia, la sentencia Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 49.

15 — Directiva del Consejo de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18).

la seguridad y la salud del interesado. Asimismo, tales períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que supuestamente compensan, para evitar la aparición de un estado de fatiga o agotamiento del trabajador a causa de la acumulación de períodos consecutivos de trabajo». <sup>16</sup> El Tribunal de Justicia ha observado además que, «para poder descansar efectivamente, el trabajador debe disfrutar de la posibilidad de apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no sólo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo, para permitir al interesado distraerse y eliminar el cansancio inherente al ejercicio de sus funciones». <sup>17</sup>

60. Así pues, los períodos de descanso tienen por objeto compensar la fatiga generada por los períodos de trabajo. Si se incluyera el tiempo que los trabajadores itinerantes invierten en desplazarse desde su domicilio hasta su primer cliente y desde su primer cliente hasta su domicilio en los períodos de descanso, su función esencial quedaría mermada.

61. En mi opinión, de lo anterior puede deducirse que concurren los tres criterios del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88. En consecuencia, el tiempo que los trabajadores itinerantes invierten en desplazarse desde su domicilio hasta su primer cliente y desde su último cliente hasta su domicilio debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido de esa disposición.

62. La jurisprudencia que ha elaborado el Tribunal de Justicia en relación con el tiempo de trabajo de los conductores en el sector de los transportes por carretera, aun estando íntimamente ligada a las especificidades propias de dicho sector, incluye algunos elementos de juicio que a mi entender permiten basar la solución que propongo al Tribunal de Justicia que adopte.

63. De este modo, en su sentencia *Skills Motor Coaches* y otros, <sup>18</sup> el Tribunal de Justicia declaró, en esencia, que no se puede considerar que un conductor que se desplaza desde su domicilio al lugar en que se hace cargo de un vehículo eligiendo libremente la forma en que ha de realizarse ese trayecto disponga libremente de su tiempo, de modo que no se puede considerar que este período forme parte del «descanso», en el sentido de la definición que de él recoge el artículo 1, punto 5, del Reglamento (CEE) n° 3820/85. <sup>19</sup> En efecto, tal conductor, que se dirige a un lugar concreto que le indica su empresario y que es distinto del centro de explotación de una empresa, para hacerse cargo de un vehículo y conducirlo, cumple una obligación frente a su empresario. Por lo tanto, durante ese trayecto no dispone libremente de su tiempo. <sup>20</sup>

64. En esa misma sentencia, el Tribunal de Justicia subrayó que, dado que el objetivo del Reglamento n° 3820/85 consiste en mejorar la seguridad en carretera, debe considerarse que este tiempo forma parte de «los demás tiempos de trabajo» en el sentido del artículo 15 del Reglamento (CEE) n° 3821/85. <sup>21</sup> Según el Tribunal de Justicia, tal interpretación es conforme con el objetivo consistente en mejorar las condiciones de trabajo de los conductores, ya que evita que períodos durante los cuales ejercen una actividad en beneficio de sus empresarios se consideren períodos de descanso. El Tribunal de Justicia afirma que a este respecto no es determinante saber si el conductor ha recibido instrucciones precisas en cuanto a la forma de este trayecto. En efecto, al desplazarse a un lugar

16 — Sentencia *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 94.

17 — *Ibidem*, apartado 95.

18 — Asunto C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Reglamento del Consejo de 20 de diciembre de 1985 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (DO L 370, p. 1; EE 07/04, p. 21).

20 — Apartados 22 y 23.

21 — Reglamento del Consejo de 20 de diciembre de 1985 relativo al aparato de control en el sector de los transportes por carretera (DO L 370, p. 8; EE 07/04, p. 28).

preciso y más o menos alejado del centro de operaciones de su empresario, el conductor realiza una tarea que le incumbe en virtud de la relación que le vincula a su empresario. Por tanto, durante dicho período, no dispone libremente de su tiempo.<sup>22</sup> El Tribunal de Justicia se pronunció en el mismo sentido en su sentencia *Smit Reizen*.<sup>23</sup>

#### IV. Conclusión

65. Sobre la base de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que responda al tribunal remitente del siguiente modo:

«El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, el tiempo que los trabajadores itinerantes, esto es, trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, invierten en desplazarse desde su domicilio hasta el primer cliente que les asigna su empresario y desde el último cliente que les asigna su empresario hasta su domicilio.»

22 — Apartados 26 a 28.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.