

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 10 de septiembre de 2015 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 2, punto 1 — Concepto de “tiempo de trabajo” — Trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual — Tiempo de desplazamiento entre el domicilio de los trabajadores y los centros del primer y del último cliente»

En el asunto C-266/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 22 de mayo de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 2 de junio de 2014, en el procedimiento entre

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)

y

Tyco Integrated Security, S.L.,

Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y el Sr. A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y los Sres. E. Jarašiūnas y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de abril de 2015;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), por los Sres. E. Lillo Pérez y F. Gualda Alcalá, abogados;
- en nombre de Tyco Integrated Security, S.L., y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A., por el Sr. J. Martínez Pérez de Espinosa, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. M. Smolek, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. F. Varrone, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por los Sres. L. Christie y L. Barfoot, en calidad de agentes, asistidos por la Sra. S. Lee, QC, y el Sr. G. Facenna, Barrister-at-Law;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruíz García, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de junio de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto 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 (DO L 299, p. 9).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio que enfrenta a la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) con Tyco Integrated Security, S.L., y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A. (en lo sucesivo, conjuntamente, «Tyco»), en relación con la negativa de estas últimas a considerar que el tiempo que dedican sus trabajadores a los desplazamientos diarios entre sus domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario (en lo sucesivo, «tiempo de desplazamiento domicilio-clientes») constituye «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de dicha Directiva.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Con arreglo al considerando 4 de la Directiva 2003/38:

«La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.»

4 El artículo 1 de esta Directiva 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) 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 [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)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[...]

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 mencionada Directiva, titulado «Definiciones», establece en sus puntos 1 y 2:

«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».

6 El artículo 3 de dicha Directiva, titulado «Descanso diario», tiene la siguiente redacción:

«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.»

Derecho español

7 El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión derivada del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), establece en sus apartados 1, 3 y 5:

«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.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

8 Tyco lleva a cabo en la mayor parte de las provincias españolas una actividad de instalación y mantenimiento de sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto en comercios.

9 En 2011, Tyco procedió al cierre de las oficinas que tenía abiertas en las diferentes provincias (en lo sucesivo, «oficinas provinciales»), adscribiendo a todos los trabajadores orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid.

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

11 Cada uno de 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.

12 Según el tribunal remitente, la distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde debe llevar a cabo una intervención es muy variable, siendo a veces superior a 100 kilómetros. Cita como ejemplo un caso en el que, debido a la densidad del tráfico, el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes fue de tres horas.

13 Estos trabajadores técnicos deben también 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 sus intervenciones.

14 Para desempeñar sus funciones, los trabajadores afectados en el litigio principal disponen de un teléfono móvil 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 los clientes. Mediante otra aplicación, los mencionados trabajadores rellenan los datos de las intervenciones realizadas y los transmiten a Tyco, a efectos de registrar las incidencias que han atendido y las operaciones que han realizado.

15 El tribunal remitente indica que Tyco no contabiliza como tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, considerándolo de este modo tiempo de descanso.

16 Según dicho tribunal, Tyco calcula la duración de la jornada diaria contabilizando el tiempo transcurrido entre la hora de llegada de sus trabajadores al centro del primer cliente del día y la hora en que estos trabajadores salen del centro del último cliente, y sólo se tiene en cuenta el tiempo en que se llevan a cabo las intervenciones en dichos centros y los desplazamientos intermedios, entre

un cliente y otro. Ahora bien, antes del cierre de las oficinas provinciales, Tyco calculaba la jornada de trabajo diaria de sus trabajadores desde su entrada en las mencionadas oficinas para retirar el vehículo puesto a su disposición, la lista de los clientes que debían visitarse y la hoja de ruta hasta el momento de su regreso, por la tarde, a dichas oficinas para depositar allí ese vehículo.

17 El mencionado tribunal 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 que el artículo 34, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, en su versión resultante del Real Decreto Legislativo 1/1995, no asimila el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes a tiempo de trabajo. Según ese tribunal, el legislador nacional optó por esa solución porque consideró que el trabajador es libre para elegir el lugar de su domicilio. Por tanto, es el trabajador mismo quien decide, en la medida de sus posibilidades, la distancia mayor o menor que separa su lugar de trabajo de su domicilio.

18 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 su vehículo, de modo que se considera tiempo de trabajo cualquier tiempo de desplazamiento. 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 de dicho sector.

19 Según la Audiencia Nacional, 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 domicilio-clientes no puede considerarse período de descanso, habida cuenta, en particular, del objetivo de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores que persigue la Directiva 2003/88. Ahora bien, según el tribunal remitente, tampoco es un tiempo en el que los trabajadores estén estrictamente a disposición del empresario para que éste les pueda encomendar alguna tarea distinta del propio desplazamiento. Por ello, a su juicio no está suficientemente claro que el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes constituya tiempo de trabajo o período de descanso en virtud de la Directiva.

20 En este contexto, 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”?»

Sobre la cuestión prejudicial

21 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, 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, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes de dichos trabajadores constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

22 Con carácter previo, procede señalar que, dado que los artículos 1 a 8 de la mencionada Directiva están redactados en términos esencialmente idénticos a los de los artículos 1 a 8 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41), la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de estos artículos es plenamente aplicable a los

artículos mencionados de la Directiva 2003/88 (véanse, en este sentido, la sentencia Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 32, y el auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 39).

23 Por otro lado, debe observarse, ante todo, que esta última Directiva tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo un límite de 48 horas como duración máxima del tiempo de trabajo semanal, quedando expresamente indicado que en dicho límite máximo se incluyen las horas extraordinarias (véanse las sentencias BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartados 37 y 38, y Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 46, y el auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 40).

24 Las diferentes disposiciones que dicha Directiva contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud (sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 49 y jurisprudencia citada, y auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 41).

25 A continuación, por lo que respecta más concretamente al concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, cabe recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que esta Directiva define dicho concepto como 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, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (sentencias Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 48, y Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 42, y autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 24, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 42).

26 En este marco, debe declararse que la mencionada Directiva no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso (véanse, en este sentido, la sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 43, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 25, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 43).

27 Sobre este particular, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia 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 (véanse la sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartados 44 y 45, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 26, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 44).

28 Por último, ha de recordarse que el artículo 2 de la misma Directiva no figura entre las disposiciones de ésta en relación con las cuales puede establecerse una excepción (véase el auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 45).

29 En consecuencia, para responder a la cuestión prejudicial planteada, procede examinar si, en una situación como la controvertida en el litigio principal, los elementos que constituyen el concepto de «tiempo de trabajo», recordados en el apartado 25 de la presente sentencia, se dan durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes y, por lo tanto, si dicho tiempo ha de considerarse tiempo de trabajo o período de descanso.

30 En relación con el primer elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, según el cual el trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones, debe señalarse que es pacífico que, antes de la decisión de Tyco de eliminar las oficinas provinciales, este empresario consideraba tiempo de

trabajo el tiempo de desplazamiento de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios, pero no su tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada. Por otro lado, consta que, antes de esta decisión, los trabajadores afectados en el litigio principal se desplazaban diariamente a estas oficinas para recoger los vehículos puestos a su disposición por Tyco y comenzar su jornada laboral. Estos trabajadores finalizaban también su jornada laboral en esas oficinas.

31 Tyco niega que el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes de los trabajadores afectados en el litigio principal pueda considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la mencionada disposición, debido a que, aunque estos trabajadores deben efectuar un trayecto para dirigirse a los clientes que les asigna, su actividad y funciones tienen por objeto la realización de prestaciones técnicas de instalación y de mantenimiento de sistemas de seguridad en los centros de los mencionados clientes. Así, en su opinión, durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, dichos trabajadores no están en ejercicio de sus actividades o de sus funciones.

32 Esta alegación no puede estimarse. Como señaló el Abogado General en el punto 38 de sus conclusiones, los desplazamientos que los trabajadores que desempeñan un trabajo como el controvertido en el litigio principal realizan para dirigirse a los centros de los clientes que les asigna su empresario son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes. No tener en cuenta estos desplazamientos conduciría a que un empresario como Tyco pudiera reivindicar que sólo estuviera comprendido en el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, el tiempo destinado al ejercicio de la actividad de instalación y de mantenimiento de sistemas de seguridad, lo que tendría como efecto la desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores.

33 Por otro lado, el que Tyco considerara que los desplazamientos de los trabajadores afectados, al comienzo y al final de la jornada, hacia o desde los centros de los clientes eran tiempo de trabajo, antes de la supresión de las oficinas provinciales, ilustra que la tarea consistente en conducir un vehículo desde una oficina provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada oficina provincial formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores. Pues bien, la naturaleza de estos desplazamientos no ha cambiado a partir de la supresión de las oficinas provinciales; sólo ha cambiado el punto de partida de estos desplazamientos.

34 En estas circunstancias, debe considerarse que los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal están en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes.

35 En lo que atañe al segundo elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, según el cual el trabajador debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo, debe señalarse que el factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad (véanse, en este sentido, la sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 48, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 28, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 63).

36 De este modo, para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición de su empresario, este trabajador debe hallarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de éste.

37 En cambio, se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo con menos limitaciones y se dediquen a sus asuntos personales es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 50).

38 En el caso de autos, se desprende de las precisiones realizadas por Tyco en la vista que ésta fija la lista y el orden de los clientes que han de seguir los trabajadores afectados en el litigio principal y el horario de las citas con los clientes. También indicó que, a pesar de que se proporcionó un teléfono móvil a cada uno de los trabajadores afectados en el litigio principal, en el que reciben su

itinerario la víspera de su jornada laboral, estos trabajadores no están obligados a mantener el teléfono encendido durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes. Además, Tyco no fija el itinerario para desplazarse a estas citas, por lo que los trabajadores afectados en el litigio principal tienen libertad para desplazarse siguiendo el itinerario que deseen, de modo que pueden organizar su tiempo de desplazamiento como les parezca oportuno.

39 A este respecto, es necesario declarar que, durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal tienen cierta libertad de la que no disponen durante el tiempo en el que llevan a cabo una intervención en el centro de un cliente, siempre que lleguen al cliente asignado a la hora acordada por su empresario. No obstante, de los autos en poder del Tribunal de Justicia se desprende que esta libertad ya existía antes de la supresión de las oficinas provinciales cuando el tiempo de desplazamiento se contabilizaba como tiempo de trabajo desde la hora de llegada a las oficinas provinciales; lo único que ha cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente. Ahora bien, esta modificación no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que recae sobre estos trabajadores de obedecer las instrucciones de su empresario. Durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita. En todo caso, debe señalarse que durante la duración necesaria del trayecto, que la mayor parte de los casos no se puede reducir, estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios.

40 Tyco y los Gobiernos español y del Reino Unido han expresado su temor de que tales trabajadores se dediquen a sus ocupaciones personales al comienzo y al final de la jornada. Sin embargo, semejante temor no puede afectar a la calificación jurídica del tiempo de trayecto. En una situación como la controvertida en el litigio principal, corresponde al empresario poner en práctica los instrumentos de control necesarios para prevenir posibles abusos.

41 En efecto, por una parte, antes del cierre de las oficinas provinciales ya existía la posibilidad de dedicarse a tales ocupaciones al comienzo y al final de la jornada laboral, en los trayectos entre los centros de los clientes y las oficinas provinciales. Por otra parte, como se desprende del cuarto considerando de la Directiva 2003/98, los objetivos de ésta no pueden subordinarse a consideraciones de carácter meramente económico. Por otro lado, Tyco indicó en la vista ante el Tribunal de Justicia que el uso de las tarjetas de crédito que entrega a sus trabajadores se limita al pago del carburante destinado al uso profesional de los vehículos puestos a disposición de sus trabajadores. De este modo, Tyco dispone de un medio, que no es el único, para controlar sus desplazamientos.

42 Además, si bien es cierto que los controles podrían generar una carga suplementaria para una empresa que se halle en una situación como la de Tyco, ha de recordarse que esta carga es una consecuencia inherente a su decisión de suprimir las oficinas provinciales. En cambio, sería contrario al objetivo de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que persigue la mencionada Directiva que esta decisión tuviera por efecto imponer la totalidad de dicha carga a los trabajadores de Tyco.

43 En relación con el tercer elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, según el cual el trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado, cabe señalar que, como se deduce del apartado 34 de la presente sentencia, 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 este trabajador permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. En efecto, como señaló el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, toda vez que los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de estos trabajadores no puede reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes de su empresario.

44 No puede afectar a esta apreciación la circunstancia de que los trabajadores que se hallan en una situación como la controvertida en el litigio principal inician y finalizan estos trayectos en su domicilio, en la medida en que esta circunstancia se deriva directamente de la decisión de su empresario de suprimir las oficinas provinciales, y no de la voluntad de dichos trabajadores. Dado que éstos perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del

lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral, no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas.

45 Tal resultado sería también contrario al objetivo de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores perseguido por la Directiva 2003/88, en el que se inscribe la necesidad de garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso. En efecto, sería contrario a esta Directiva que el período de descanso de los trabajadores que carecen de centro de trabajo habitual o fijo se redujera debido a la exclusión de su tiempo de desplazamiento domicilio-clientes del concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de dicha Directiva.

46 De lo anterior se deduce que, cuando los trabajadores que se hallan en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen «en el trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la misma Directiva.

47 No puede poner en tela de juicio esta conclusión la alegación del Gobierno del Reino Unido según la cual llevaría a un incremento de costes inevitable, en particular, para Tyco. Sobre este particular, basta señalar que, aunque, en las circunstancias concretas del asunto controvertido en el litigio principal, el tiempo de desplazamiento debe considerarse tiempo de trabajo, Tyco sigue siendo libre para determinar la retribución del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes.

48 Pues bien, basta con recordar que se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, con la excepción del supuesto particular recogido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en materia de vacaciones anuales retribuidas, ésta se limita a regular algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores (véanse la sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 38, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 32, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartados 81 y 83).

49 En consecuencia, el método de remuneración de los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal no se regula en esta Directiva, sino en las disposiciones de Derecho nacional pertinentes.

50 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión prejudicial planteada 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, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

Costas

51 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

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, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

Firmas