



La determinación de qué es tiempo de trabajo, desde una perspectiva española y europea.

**forv/s
mazars**

Aunque de primeras pueda parecer una cuestión baladí, definir exactamente qué se considera tiempo de trabajo y que no, es una de las preguntas más habituales que se plantean todas las empresas cuando nos salimos de las situaciones estándar y hablamos, entre otros, de tiempos de desplazamiento, asistencia a convenciones o eventos y, de forma general, intervalos de puesta a disposición. La aparente simplicidad del debate se complica en cuanto entran en juego estos supuestos intermedios, que requieren un análisis en detalle y una interpretación de la norma precisa.

En este contexto, y ante la más que posible futura regulación y reforma del actual registro de jornada – ya comentada en detalle en el [artículo de opinión del mes de octubre](#) de mi compañera Laura Setién – tener una concepción clara y operativa de qué se debe considerar como tiempo de trabajo va a ser aún más importante de lo que ya era antes para poder diseñar protocolos adecuados y garantizar que los registros se cumplimentan correctamente. Además, la trascendencia de esta delimitación no se limita al exclusivamente al registro de jornada. También resulta esencial para calcular horas extraordinarias, organizar los períodos de descanso y, en definitiva, asegurar un marco laboral coherente, seguro y conforme a la normativa aplicable.

¿Qué es «tiempo de trabajo»?

Pese a existir una sección entera dentro del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores destinada a regular el tiempo de trabajo en España, el ordenamiento español no ofrece una definición propia del mismo y debemos acudir a fuera de la península para poder delimitar exactamente a que es lo que nos referimos cuando se habla de tiempo de trabajo.

Por ello, para entender que se debe de considerar como tiempo de trabajo, **se debe acudir al artículo 2.1 de la [Directiva 2003/88](#)**, que lo define 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».

En contraposición, **en el artículo 2.2, la Directiva define como tiempo de descanso:**

«todo período que no sea tiempo de trabajo».

Por lo tanto, el punto de partida en lo relativo al tiempo de trabajo es partir de una concepción binaria, sin categorías intermedias ni grises: **o es tiempo de trabajo o es tiempo de descanso**. Asimismo, dentro de la definición de tiempo de trabajo destacan tres elementos que se deberán de interpretar en cada caso concreto: **permanecer en el trabajo; a disposición del empresario; y en ejercicio de sus funciones**.

Aunque la definición propuesta por la Directiva sea un concepto genérico, debe partirse del entendimiento que, por regla general, las normativas internacionales emiten principios generales que deben de ser interpretados conforme la legislación de cada país. De esta manera, aunque lo dispuesto por la Directiva debe ser entendido como de aplicación directa en cada país de la Unión Europea, la ausencia de una regulación expresa sobre aquellas situaciones más grises ha sido colmada por los pronunciamientos y la jurisprudencia tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de España.

El tiempo de trabajo desde la perspectiva de la jurisprudencia española y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Como se señalaba en la introducción, la determinación del tiempo de trabajo es una cuestión habitualmente planteada en las empresas. Este hecho también ha provocado que sea **una cuestión de alta conflictividad en los Tribunales**. Por ello, aunque este artículo no tiene la pretensión de repasar toda la jurisprudencia surgida sobre este tema, porque sería un artículo sin fin, sí busca analizar de forma breve alguna de las sentencias más relevantes sobre este tema e identificar unos criterios generales que puedan ser extrapolables a cada supuesto de hecho particular.

Como punto de partida para abordar este tema, es obligatorio mencionar la [Sentencia del TJUE, de 10 de septiembre de 2015 \(C-266/14\)](#), que **consideró como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos desde el domicilio del trabajador al domicilio del cliente**. Esta sentencia asentaría las bases sobre la consideración o no de los desplazamientos como tiempo de trabajo y su importancia radica en la relevancia que otorga al desplazamiento como elemento intrínseco a la prestación del servicio. De esta manera, dado que la actividad empresarial no podría ser realizada sin los desplazamientos de las personas trabajadoras, estos deben de ser considerados como tiempo de trabajo.

Además, también es revelador para el Tribunal que la empresa demandada, antes del cambio de ejecución de jornada y la eliminación de los centros de trabajo fijos, sí que consideraba dichos desplazamientos como tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva española, los tribunales nacionales siempre han tenido una interpretación de qué es tiempo de trabajo en línea con la definición expuesta por la Directiva. Entre otras, cabe destacar la [Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de marzo de 2019](#), por ser **la primera sentencia que se apropia directamente de la definición de tiempo de trabajo** establecida en la Directiva, y, sobre todo, la [Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de noviembre de 2019](#), que hace una **síntesis de los criterios utilizados por la jurisprudencia del TJUE para definir qué se debe considerar como tiempo de trabajo**.

De esta última, se pueden extraer las siguientes consideraciones que permitirán identificar desde una perspectiva práctica si nos encontramos ante tiempo de trabajo:

- «1) No es la intensidad de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión;*
- 2) Cuando la persona no es libre para elegir su ubicación o actividad, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que estamos ante tiempo de trabajo;*
- 3) La presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata;*
- 4) El desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo;*
- 5) Y es posible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo».*

A partir de la definición contenida en la Directiva y utilizando estos indicios como herramientas interpretativas, la jurisprudencia española ha ido afrontando de forma progresiva aquellas situaciones más limítrofes que no encajan con claridad en los supuestos más claros de tiempo de trabajo.

Entre otras, cabe destacar en relación con el **tiempo de disponibilidad**, la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 14 de septiembre de 2018](#); en relación con el **tiempo de asistencia voluntaria a eventos de empresa**, la [Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de marzo de 2019](#) o, en relación con la **realización de cursos**, entre otras, la reciente [Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de septiembre de 2025](#).

Es importante tener en cuenta que **la determinación como tiempo de trabajo de cada situación dependerá de cada caso concreto sin que exista una regla general ni que para cada supuesto deba aplicarse automáticamente la misma solución**. El mejor ejemplo de ello es que, en relación con los tiempos de desplazamiento, el mismo Tribunal Supremo tiene pronunciamientos a favor de considerarlo como tiempo de trabajo (como, por ejemplo, la [Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de junio de 2021](#)) y otras sentencias en las que se muestra en contra (entre otras, la [Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2023](#)).

Esto no se debe a que exista una incongruencia si no que por la aplicación de los indicios anteriormente mencionados en cada supuesto de hecho concreto provoca que haya situaciones en las que el tiempo de desplazamiento deba ser considerado como tiempo de trabajo y otras en las que no.

En el contraste entre ambas sentencias los elementos fácticos que hacen que el Tribunal Supremo alcance estos dos pronunciamientos, que parecen contradictorios, se basan en la distinta capacidad que tenían las personas trabajadoras de hacer uso libremente de su tiempo en los desplazamientos al lugar convenido y que, en el caso de la sentencia en que el desplazamiento se consideró como tiempo de trabajo, había existido un cambio en la forma de prestación del servicio en la empresa y previo a este cambio la empresa sí había considerado estos desplazamientos como tiempo de trabajo.

En este sentido, **solo una correcta valoración de cada supuesto de hecho concreto nos permitirá identificar si nos encontramos ante tiempo de trabajo o no**, si bien, de todo el aprendizaje que se puede obtener del repaso de las sentencias mencionadas es el de definir correctamente el tiempo a disposición de la persona trabajadora respecto a la empresa, dado que su correcto entendimiento podrá permitir identificar si estamos ante tiempo de trabajo en cada particular situación.

Entre los indicios más claros que pueden revelar esta situación de puesta a disposición cabría destacar si durante estos periodos la persona trabajadora está sometida a las instrucciones del empresario o si carece de libertad para utilizar su tiempo a voluntad.

En todo caso, los conflictos sobre la determinación y delimitación del tiempo de trabajo prometen seguir dándonos contenido jurídico y de debate tanto en el presente como en el futuro, así como ser objeto de duda hasta para los propios jueces. Como corolario y última sentencia de esta sección, cabe destacar la muy reciente sentencia del [Tribunal Superior de Justicia de 9 de octubre de 2025](#) que determina como tiempo de trabajo el desplazamiento de la base al tajo donde se realiza el trabajo y que resuelve la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

A modo de conclusión

El concepto que desde la Unión Europea se tiene sobre el tiempo de trabajo, y que se aplica de facto en España, parte de una concepción realmente amplia y en el que debe incluirse cualquier acto que esté mínimamente relacionado con el trabajo. En este sentido, aunque la concepción binaria expuesta permite simplificar el debate planteado sobre el tiempo de trabajo y ofrece una solución sencilla para su determinación, la realidad del día a día de las empresas es más compleja y diversa que eso.

En todo caso, la norma y la jurisprudencia apuntan hacia una dirección clara, por lo que, desde un punto de vista práctico-empresarial, **es recomendable elaborar protocolos que permitan definir con exactitud los momentos en los que las personas trabajadoras deban de estar puestas a disposición para la empresa para la que prestan servicios**. En este sentido, mediante una correcta política de viajes se puede conseguir delimitar expresamente la capacidad de la que disponen las personas trabajadoras de disponer del tiempo en los intervalos de puesta a disposición.

Asimismo, gracias a un correcto entendimiento de lo que es o debe ser considerado como tiempo de trabajo, las empresas también podrán ofrecer a sus empleados un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal de toda la plantilla a todos los niveles.

Luis de las Heras Relaño

Abogado laboralista en Forvis Mazars

luis.delasheras@forvismazars.com

