Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 22 de octubre de 2026 (*)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 2, punto 1 — Concepto de "tiempo de trabajo" — Artículo 6, letra b) — Duración máxima del tiempo de trabajo semanal — Lugar de trabajo efectivo distinto del lugar de trabajo fijo previsto en un contrato de trabajo — Tiempo de desplazamiento hacia ese lugar de trabajo efectivo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea »

En el asunto C-420/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Iaşi (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), mediante resolución de 14 de mayo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de junio de 2024, en el procedimiento entre

Sindicatul Drumarilor «Elie Radu», en nombre y por cuenta de su miembro BZ,

y

Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA — Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. S. Gervasoni, Presidente de Sala, y el Sr. A. Kumin y la Sra. I. Ziemele (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. V. Di Bucci;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA — Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași, por la Sra. G. Ene, el Sr. O. M. Laicu, la Sra. A. Romila y el Sr. C. Șchiopu, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. D. Recchia y E. A. Stamate, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, punto 1, y 6, letra b), 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 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sindicatul Drumarilor «Elie Radu» (Sindicato de Trabajadores del Sector de las Vías Públicas «Elie Radu»; en lo sucesivo, «Sindicato»), actuando en nombre y por cuenta de su miembro BZ, y la Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA — Direcția Regionala de Drumuri și Poduri Iași (Empresa Nacional de Gestión de la Infraestructura Vial SA — Dirección Regional de Puentes y Caminos de Iași, Rumanía; en lo sucesivo, «CNAIR»), en relación con la calificación del tiempo de desplazamiento de BZ hacia su lugar de trabajo efectivo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Carta

3 El artículo 31 de la Carta, titulado «Condiciones de trabajo justas y equitativas», establece en su apartado 2 lo siguiente:

«Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.»

Directiva 2003/88

4 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«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 [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 1989, L 183, p. 1)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[…]»

5 El artículo 2 de la Directiva 2003/88, titulado «Definiciones», preceptúa en sus puntos 1 y 2 lo siguiente:

«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 A tenor del artículo 6 de la citada Directiva, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

Derecho rumano

7 El artículo 111 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003, por la que se aprueba el Código de Trabajo), de 24 de enero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 72, de 5 de febrero de 2003), en su versión republicada que es aplicable al litigio principal (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 345, de 18 de mayo de 2011) (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), presenta la siguiente redacción:

«El tiempo de trabajo comprende todo período durante el cual el trabajador por cuenta ajena permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con lo previsto en su contrato de trabajo, en el convenio colectivo aplicable y/o en la normativa vigente».

8 El artículo 112 de ese Código prescribe lo siguiente:

«(1) La duración normal del tiempo de trabajo, para los trabajadores contratados a tiempo completo, es de 40 horas semanales, a razón de 8 horas diarias.

[…]»

9 El artículo 120 de dicho Código estipula lo siguiente:

«(1) Las horas de trabajo que se realicen fuera de la duración normal del tiempo de trabajo semanal, prevista en el artículo 112, se considerarán horas extraordinarias.

[…]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 La CNAIR es una empresa rumana de interés estratégico nacional que opera en el sector de las carreteras, bajo la autoridad del Ministerul Transporturilor (Ministerio de Transportes, Rumanía). Comprende siete subunidades, denominadas «Direcciones Regionales de Carreteras y Puentes», así como un centro de estudios e investigación.

11 BZ fue contratado por la CNAIR como jefe del servicio de «Inversiones, grandes reparaciones y catástrofes». Su contrato de trabajo establecía un lugar de destino fijo en Iași (Rumanía).

12 Del 8 al 15 de junio de 2021, siguiendo instrucciones del director regional de la subunidad de la Dirección Regional de Puentes y Caminos de Iași, BZ se desplazó en varias ocasiones, para inspeccionar obras situadas en diferentes tramos de la red nacional de carreteras, a Suceava (Rumanía), a Botoșani (Rumanía) y a Focșani (Rumanía), ciudades situadas, respectivamente, a 145 Kilómetros (km), a 108 km y a 204 km de Iași, y, en una ocasión, a la sede central de la CNAIR en Bucarest (Rumanía), ciudad situada a 421 km de Iași.

13 Para efectuar estos desplazamientos, el empresario de BZ puso a disposición de este un vehículo y, para el desplazamiento a Bucarest, un conductor. A este respecto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que BZ realizó en ocho días, entre el 8 y el 15 de junio de 2021, desplazamientos que sumaban más de 1 500 km, en las condiciones viarias de Rumanía, que, en esta zona geográfica, disponía únicamente de carreteras nacionales o provinciales y no de autopistas. Después de cada uno de los desplazamientos de que se trata, BZ regresaba el mismo día a Iași, con excepción de su

desplazamiento a Bucarest, del que no regresó hasta el día siguiente. De la petición de decisión prejudicial también se desprende que estos desplazamientos tuvieron lugar fuera de las horas de trabajo habituales.

14 Tras haber ejercido sus funciones en junio de 2021, BZ elaboró un «registro horario», que transmitió a su empresario para que lo validara. Sin embargo, este le pidió que modificara su presentación y se negó a remunerar las 31,5 horas correspondientes al tiempo de desplazamiento a las obras de que se trata, debido esencialmente a que BZ no había realizado ningún trabajo adicional durante sus desplazamientos de los días 8, 10, 12 y 14 de junio de 2021. Según la CNAIR, no puede considerarse que estos desplazamientos constituyeran un período durante el cual BZ estuviera en ejercicio de su actividad o de sus funciones, en el sentido del artículo 111 del Código de Trabajo.

15 A raíz de dicha negativa de la CNAIR a remunerar esas 31,5 horas, BZ, representado por el Sindicato, interpuso un recurso ante el Tribunalul Iași (Tribunal de Distrito de Iași, Rumanía).

16 Mediante sentencia de 20 de julio de 2022, el Tribunalul Iași (Tribunal de Distrito de Iași) desestimó ese recurso por considerar que eran insuficientes las pruebas presentadas para demostrar que, en el momento de los desplazamientos de que se trata, BZ se encontraba a disposición de su empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Según ese órgano jurisdiccional, la mera inscripción de las horas de salida y de llegada en una orden de misión, a falta de un informe de actividad o de una hoja de ruta, no basta para acreditar la realización de horas de trabajo extraordinarias. Además, a juicio del citado órgano jurisdiccional, aun cuando se hubieran realizado efectivamente horas de trabajo extraordinarias, el procedimiento interno acordado entre el empresario y el Sindicato, así como las disposiciones del Código de Trabajo, obligan a los trabajadores a solicitar previamente que tales horas de trabajo extraordinarias se compensen con un descanso compensatorio. Entiende ese órgano jurisdiccional que, con arreglo a dicho procedimiento y a estas disposiciones, los trabajadores afectados solo podrán solicitar una remuneración por horas de trabajo extraordinarias cuando no se conceda el descanso compensatorio en un plazo determinado.

17 El Sindicato interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), que es el órgano jurisdiccional remitente, solicitándole que planteara una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia para que este interprete el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88. Sostiene que, en las circunstancias del litigio del que conoce, este concepto debe incluir el tiempo dedicado a los desplazamientos de BZ de que se trata.

18 La CNAIR se opuso tanto a la admisión de dicho recurso de apelación como a tal petición de decisión prejudicial, alegando que el tiempo que BZ dedica a desplazarse a su lugar de trabajo efectivo y a regresar de él no debe considerarse tiempo de trabajo y que no pueden remunerarse horas de trabajo extraordinarias durante esos desplazamientos. Según la CNAIR, estos últimos no deben confundirse con el tiempo de trabajo efectivo. En efecto, la CNAIR aduce que, en virtud del artículo 111 del Código de Trabajo, el tiempo de trabajo corresponde únicamente al tiempo durante el cual un trabajador realiza su trabajo. La CNAIR consideró igualmente que la referencia a la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), no era pertinente, ya que, contrariamente a la situación controvertida en el asunto que dio lugar a esa sentencia, BZ disponía de un lugar de trabajo fijo.

19 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente constata la existencia de divergencias jurisprudenciales en cuanto a la calificación del tiempo de desplazamiento de los trabajadores hacia su lugar de trabajo efectivo. Por una parte, según una primera corriente jurisprudencial, ese tiempo de desplazamiento no está comprendido en el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, y la jurisprudencia derivada de la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), solo se aplica a los trabajadores que no disponen de un lugar de trabajo fijo o habitual.

20 Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional afirma que, según una segunda corriente jurisprudencial, ese tiempo de desplazamiento está comprendido en este concepto. En este contexto, el citado órgano jurisdiccional se refiere, en particular, a las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), y de 10 de

septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

21 El órgano jurisdiccional remitente subraya así que la cuestión de la inclusión, en dicho concepto, del tiempo de desplazamiento de los trabajadores hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, para ejercer en él su actividad de conformidad con las instrucciones de su empresario, es objeto de una jurisprudencia nacional divergente, ya que la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), no tuvo por efecto armonizar esa jurisprudencia. El mencionado órgano jurisdiccional desea saber cómo aplicar la jurisprudencia derivada de esa sentencia al litigio del que conoce.

22 El órgano jurisdiccional remitente considera, además, que el artículo 31, apartado 2, de la Carta y el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 podrían ser aplicables en el caso de autos.

23 En estas circunstancias, la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse lo dispuesto en el artículo 2, punto 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que el período durante el cual un trabajador, fuera de la jornada laboral habitual, recorre el trayecto a otro lugar distinto de su centro de trabajo fijo o habitual, para ejercer allí su actividad o sus funciones conforme a lo dispuesto por su empresario, así como el viaje de regreso, constituyen “tiempo de trabajo”?

2) ¿Deben interpretarse el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y el artículo 6, letra b), de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se oponen a una disposición de la normativa nacional en virtud de la cual las horas correspondientes al período de traslado de un trabajador a otro lugar distinto de su centro de trabajo fijo o habitual, para ejercer allí su actividad o sus funciones conforme a lo dispuesto por su empresario, y las horas correspondientes al retorno, no se toman en consideración para determinar si se ha alcanzado el umbral del tiempo medio de trabajo semanal para el cálculo de las horas extraordinarias, habida cuenta de la definición nacional de horas extraordinarias exclusivamente como “las horas trabajadas fuera de la duración normal del tiempo de trabajo semanal”?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

24 La CNAIR expresa sus dudas sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial. Alega que el legislador rumano no ha transpuesto formalmente al Derecho nacional las disposiciones de la Directiva 2003/88 sobre cuya interpretación versa la petición de decisión prejudicial, a saber, los artículos 2, punto 1, y 6, letra b), de dicha Directiva, de modo que el Tribunal de Justicia no tiene competencia para pronunciarse sobre esta petición, «a menos que el texto en cuestión constituya una norma europea directamente aplicable en el Derecho de los Estados miembros».

25 La CNAIR considera que dicha petición se refiere a aspectos que afectan al Derecho rumano, dado que el litigio principal se refiere a una remuneración adeudada al trabajador que se desplazaba hacia y desde un lugar distinto de su lugar de trabajo fijo fuera de las horas normales de trabajo y que no solicitó al empresario que le concediera un descanso compensatorio, que es la única medida regulada a escala europea, mientras que el pago de una «cantidad de dinero equivalente no está previsto en [la Directiva 2003/88] y, por lo tanto, no puede ser analizado por el Tribunal de Justicia en cuanto al fondo».

26 Procede recordar que, ciertamente, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para interpretar el Derecho nacional, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente (sentencia de 26 de octubre de 2023, EDP — Energias de Portugal y otros, C-331/21, EU:C:2023:812, apartado 40 y jurisprudencia citada).

27 Debe recordarse asimismo que, dentro del marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente

al juez nacional que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 18 y jurisprudencia citada].

28 Así, la negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solamente está justificada cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 19 y jurisprudencia citada].

29 A este respecto, con el fin de que el Tribunal de Justicia pueda proporcionar una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional, el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia exige, en particular, que la petición de decisión prejudicial contenga la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.

30 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo que un trabajador dedica a desplazarse, incluso fuera de sus horarios de trabajo habituales, hacia y desde un lugar de trabajo establecido por su empresario, distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, para ejercer en él su actividad o sus funciones de conformidad con las instrucciones de su empresario, debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido de la citada disposición. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que el órgano jurisdiccional remitente solicita la interpretación de dicha disposición para determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que, en su caso, deberían ser remuneradas en el marco del litigio del que conoce. La resolución de ese litigio requiere, a su juicio, determinar si el tiempo dedicado a tales desplazamientos debe contabilizarse como «tiempo de trabajo», tal como se define en esa misma disposición.

31 Así, el órgano jurisdiccional remitente explica por qué la solución de ese litigio depende de si el tiempo dedicado a esos desplazamientos debe calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88. Precisa que, si bien la cuestión de la remuneración de un trabajador se rige por el Derecho nacional, la resolución de dicho litigio exige determinar previamente la naturaleza jurídica del tiempo dedicado a esos desplazamientos.

32 Dado que el órgano jurisdiccional remitente expone, en la resolución de remisión, el contexto fáctico y jurídico en el que se inscribe la primera cuestión prejudicial y que el litigio principal no resulta ni hipotético ni ficticio, procede considerar acreditada la pertinencia de esta cuestión prejudicial.

33 De lo anterior se infiere que dicha cuestión prejudicial es admisible.

34 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 31, apartado 2, de la Carta y el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que no tiene en cuenta el tiempo de desplazamiento de un trabajador hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual con el fin de determinar la duración media del tiempo de trabajo semanal para el cálculo de las horas de trabajo extraordinarias.

35 Por lo que respecta a esta cuestión prejudicial, la resolución de remisión no cumple los requisitos expuestos en los apartados 28 y 29 de la presente sentencia.

36 En efecto, dicha resolución no contiene la indicación de las razones que llevan al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta ni de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.

37 Aunque dicho órgano jurisdiccional indica que desea obtener precisiones sobre la aplicación del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 en una situación en la que el Derecho rumano no prevé ninguna solución en caso de desplazamientos de un trabajador hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, ese órgano jurisdiccional no indica en qué sentido el concepto de «duración media del trabajo», tal como se prevé en la referida disposición, es pertinente para la resolución del litigio principal.

38 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente no precisa la relación que establece entre el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la solución de ese litigio, en particular en lo que respecta a las repercusiones de la calificación del tiempo que BZ dedica a desplazamientos hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual en la duración media del tiempo de trabajo semanal de BZ y el cálculo de las horas de trabajo extraordinarias de este último.

39 De ello resulta que la segunda cuestión prejudicial no cumple los requisitos del artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento y que, por consiguiente, es inadmisible.

Primera cuestión prejudicial

40 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo que un trabajador dedica a desplazarse, incluso fuera de sus horarios de trabajo habituales, hacia y desde un lugar de trabajo establecido por su empresario, distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, para ejercer en él su actividad o sus funciones de conformidad con las instrucciones de su empresario, debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

41 Procede recordar que, a tenor del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, el concepto de «tiempo de trabajo» se 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». En cambio, el concepto de «período de descanso» se define en el artículo 2, punto 2, de esta Directiva como «todo período que no sea tiempo de trabajo» (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 20).

42 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva 2003/88 no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso, al excluirse mutuamente ambas categorías (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 21 y jurisprudencia citada).

43 Sobre este particular, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituyen conceptos del 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, solo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de dicha Directiva y una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 22 y jurisprudencia citada).

44 Por último, es preciso subrayar que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 no figura entre las disposiciones de la misma en relación con las cuales puede establecerse una excepción (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 23 y jurisprudencia citada).

45 Para responder a la primera cuestión prejudicial planteada, procede examinar si concurren los tres elementos constitutivos del concepto de «tiempo de trabajo», tal como se enuncian en el apartado 41 de la presente sentencia, en lo que respecta al tiempo de desplazamiento de un trabajador hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo, entendiéndose que el hecho de que ese tiempo de

desplazamiento se desarrolle fuera de las horas de trabajo habituales del trabajador no influye en la calificación de tiempo de trabajo.

46 En primer lugar, por lo que respecta al elemento constitutivo de este concepto según el cual el trabajador debe estar en ejercicio de sus actividades o de sus funciones, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que debe considerarse que los trabajadores se encuentran en ejercicio de sus actividades o de sus funciones durante los trayectos de ida y vuelta que deben efectuar a una hora definida por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, para desplazarse desde un lugar concreto, determinado por dicho empresario, al lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo celebrado entre esos trabajadores y dicho empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 38).

47 Sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, en el presente asunto, BZ, durante sus desplazamientos, debe atenerse a las instrucciones de su empresario. Este fija las misiones que deben realizar los miembros de su personal. Dicho empresario está facultado para determinar o modificar, a su discreción, el destino y las modalidades del desplazamiento profesional de uno de sus empleados, aun cuando el contrato de trabajo de este prevea un lugar de trabajo fijo o habitual. En efecto, de las indicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente puede deducirse que el empresario decide los desplazamientos de BZ a las obras de carretera que está encargado de controlar y las modalidades de tales desplazamientos. El empresario establece las órdenes de misión y controla las hojas de ruta. Así, en particular, el medio de transporte utilizado por BZ para dichos desplazamientos, cuyo punto de partida y de regreso está situado en su lugar de trabajo habitual, a saber, Iași, es determinado por el mismo empresario.

48 Por consiguiente, BZ debe necesariamente desplazarse para realizar las prestaciones previstas en el contrato de trabajo celebrado con su empresario, a la vez que debe respetar las modalidades de desplazamiento impuestas por este.

49 De lo anterior resulta que tales desplazamientos deben considerarse indisociablemente ligados a las funciones de BZ y, por tanto, inherentes al ejercicio de su actividad profesional.

50 En consecuencia, debe considerarse que BZ está en ejercicio de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento hacia y desde un lugar de trabajo distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual (véase, por analogía, la sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 28).

51 En lo que atañe, en segundo lugar, al 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, el Tribunal de Justicia ha declarado que el factor determinante es el hecho de que el trabajador se vea obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 29 y jurisprudencia citada).

52 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 este (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 30 y jurisprudencia citada). En cambio, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo sin limitaciones significativas 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 (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 31 y jurisprudencia citada).

53 En el caso de autos, como ya se ha indicado en el apartado 48 de la presente sentencia, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, durante los desplazamientos en cuestión, BZ está obligado a atenerse a las instrucciones de su empresario. No puede modificar la fecha ni el destino de dichos desplazamientos. Por lo tanto, debe respetar las decisiones adoptadas por el empresario, incluso cuando este pone a su disposición un vehículo conducido por un conductor. Además, de la motivación de la

petición de decisión prejudicial se desprende que, durante tales desplazamientos, BZ no tiene la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarlo a sus asuntos personales, de modo que está a disposición de dicho empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 33 y jurisprudencia citada).

54 A este respecto, procede recordar que, como se desprende de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, la Directiva 2003/88 no establece ninguna categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso.

55 Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, entre los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, no figura la intensidad del trabajo realizado por el trabajador de que se trate o el rendimiento de este (sentencia de 30 de octubre de 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, apartado 53 y jurisprudencia citada).

56 Así, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, durante los desplazamientos de que se trata, debe considerarse que BZ está a disposición de su empresario, de modo que se cumple este elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

57 En tercer lugar, por lo que respecta al elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo» según el cual el trabajador debe estar en el trabajo durante el período considerado, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador que no tiene un lugar de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento que efectúa hacia o desde el lugar en el que se encuentra un cliente, también debe considerarse que dicho trabajador está en el trabajo durante ese desplazamiento (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 43).

58 El Tribunal de Justicia ha precisado a este respecto que, 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 (sentencia de 9 de octubre de 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, apartado 35 y jurisprudencia citada).

59 En el caso de autos, según el órgano jurisdiccional remitente, el contrato de trabajo de BZ establece un lugar de trabajo fijo. No obstante, de las indicaciones que figuran en la petición de decisión prejudicial se desprende que BZ está encargado regularmente de misiones y que la realización de controles o la celebración de reuniones fuera de ese lugar de trabajo fijo forman parte integrante de sus funciones habituales. De ello se desprende asimismo que los desplazamientos de BZ constituyen un elemento inherente al cumplimiento de sus funciones, tal como se definen en su contrato de trabajo.

60 Por otro lado, nada permite pensar, a la vista de los elementos aportados al Tribunal de Justicia, que un trabajador como BZ podría dedicarse a sus asuntos personales durante su tiempo de desplazamiento, puesto que debe permanecer alejado de su entorno social y familiar y dispone de un escaso margen de maniobra para gestionar el tiempo durante el cual no se solicitan sus servicios profesionales (véase, por analogía, la sentencia de 30 de octubre de 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, apartado 58 y jurisprudencia citada).

61 En consecuencia, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, parece que también se cumple este elemento del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

62 En atención a las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo que un trabajador dedica a desplazarse, incluso fuera de sus horarios de trabajo habituales, hacia y desde un lugar de trabajo establecido por su empresario, distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, para ejercer en él su actividad o sus funciones de conformidad con las instrucciones de su empresario, debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

Costas

63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 Sexta) 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

el tiempo que un trabajador dedica a desplazarse, incluso fuera de sus horarios de trabajo habituales, hacia y desde un lugar de trabajo establecido por su empresario, distinto de su lugar de trabajo fijo o habitual, para ejercer en él su actividad o sus funciones de conformidad con las instrucciones de su empresario, debe considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

Firmas

---

* Lengua de procedimiento: rumano.