



Roj: **STSJ ICAN 2019/2020 - ECLI:ES:Tsjican:2020:2019**

Id Cendoj: **35016340012020100844**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2020**

Nº de Recurso: **1286/2019**

Nº de Resolución: **810/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

?

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº 6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001286/2019

NIG: 3501744420190000649

Materia: Derechos-cantidad

Resolución: Sentencia 000810/2020

Proc. origen: Procedimiento ordinario Nº proc. origen: 0000317/2019-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario

Recurrente: Obdulio ; Abogado: ROBERTO CORROCHANO SANCHEZ

Recurrente: Pascual ; Abogado: ROBERTO CORROCHANO SANCHEZ

Recurrente: Plácido ; Abogado: ROBERTO CORROCHANO SANCHEZ

Recurrente: UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION S.A.U.; Abogado: MARIA DEL MAR ROPERO CAMPOS

Recurrente: SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA; Abogado: ROBERTO CORROCHANO SANCHEZ

En Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de junio de 2020.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ, D<sup>a</sup>. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D<sup>a</sup>. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**SENTENCIA**



En el Recurso de Suplicación núm. 0001286/2019, interpuesto por D. Obdulio , D. Pascual , D. Plácido , UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION S.A.U. y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, frente a Sentencia 000251/2019 del Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario en los Autos Nº 0000317/2019-00 en reclamación de Derechos-cantidad siendo Ponente la ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D. Obdulio , D. Pascual , D. Plácido y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, en reclamación de Derechos-cantidad siendo demandada UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION S.A.U. y celebrado juicio y dictada Sentencia parcialmente estimatoria el día 29 de julio de 2019 por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO. Los tres trabajadores demandantes -quienes agotaron el trámite de conciliación previo a la demanda rectora de autos mediante papeleta de conciliación presentada ante el S.E.M.A.C. el día once de marzo de dos mil diecinueve (folio 16 actuaciones)-, don Pascual -antigüedad de uno de agosto de dos mil ocho y categoría profesional de 'técnico gestor operación'-, don Plácido -antigüedad de treinta de diciembre de dos mil cinco y categoría profesional de 'profesional de operación'- y don Obdulio -antigüedad de uno de diciembre de dos mil quince y categoría profesional de 'profesional de operación'-, prestan sus servicios laborales profesionales en la central térmica de Las Salinas, sita en la isla de Fuerteventura, bajo la dependencia de la mercantil demandada, UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. (UNELCO) (hecho primero de la demanda, conformidad expresa de ambas partes).

SEGUNDO. Don Pascual , incluido dentro del grupo profesional de operarios, como 'técnico gestor operación' 'coordina, realiza y supervisa las actividades propias de la operación, en su ámbito de actuación, conforme a los procedimientos establecidos y a la legislación vigente, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas; colabora con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos', y devenga mensualmente un salario bruto irregular en función del devengo de determinadas unidades por algunos conceptos salariales no fijos, como 'compl.horas nocturn CM (1 2 4)' o 'kilómetros CM MD Exentos (1 2 4)'; con carácter fijo y regular mensual, devenga una cantidad bruta de 666 € en concepto de 'Turno Cerrado Cont CM (1 2 4)'; en algunas mensualidades devengó una cantidad variable cada mes en concepto de 'Turno CerrCont Adic CM MD (1 2 4)' (doc. 1 parte actora y doc. 1 parte demandada).

Don Plácido y don Obdulio , incluidos dentro del grupo profesional de operarios, como 'profesional de operación' 'realizan en la planta las maniobras de operación dentro de la central de acuerdo con las instrucciones de trabajo recibidas, así como el mantenimiento elemental', y devengan mensualmente un salario bruto irregular en función del devengo de determinadas unidades por algunos conceptos salariales no fijos, como 'compl.horas nocturn CM (1 2 4)' o 'kilómetros CM MD Exentos (1 2 4)'; con carácter fijo y regular mensual, devengan una cantidad bruta de 666 € en concepto de 'Turno Cerrado Cont CM (1 2 4)'; en algunas mensualidades devengaron una cantidad variable cada mes en concepto de 'Turno CerrCont Adic CM MD (1 2 4)' (doc. 1 parte actora y doc. 1 parte demandada).

En el acta del equipo de trabajo delegado de la comisión de seguimiento e interpretación del II Convenio Colectivo Marco del GRUPO ENDESA para el volcado de complementos de los convenios de origen a los previstos en el II Convenio Colectivo Marco, tras reunión celebrada el día dieciocho de noviembre de dos mil cuatro, se recogió, '...en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del citado Convenio Colectivo Marco, se procedió a la constitución de un equipo de trabajo Delegado de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, al objeto de establecer el procedimiento y los criterios para el volcado de los complemento de trabajo de los Convenios Colectivos de Origen a los pactados en el II Convenio Colectivo Marco del GRUPO ENDESA..como resultado de los trabajos realizados en el seno del equipo de trabajo las partes han alcanzado los siguientes.Agrupar, por familias y en base a su naturaleza, los Complementos de los Convenios de origen que se recogen en la base de datos que figura como anexo I del presente Acta.Sustituir los complementos de los Convenios de origen asociados a las familias de turno, nocturnidad y retén, por los nuevos complementos que para cada uno de éstos regímenes de trabajo se prevén en el II Convenio Colectivo Marco del GRUPO ENDESA.Al objeto de poder determinar el Complemento Personal a que hace referencia el artículo 48.4 del II Convenio Colectivo Marco se procederá del siguiente modo: A. COMPLEMENTO DE TURNO: 1º. Se procederá a la actualización del complemento de turno de todos aquellos Convenios que lo tengan establecido por día efectivo de trabajo: VALOR DÍA x UNIDADES DE DEVENGO = VALOR ANUAL TURNO CONVENIO ORIGEN 2º El complemento personal será la diferencia positiva entre el valor anual del Turno en el Convenio de Origen y el valor anual del Turno previsto, para cada supuesto, en el II Convenio



Colectivo Marco. 3º. Tanto el valor del turno como el complemento personal que, en su caso y de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del II Convenio Marco, le pudiera corresponder a los trabajadores contratados con anterioridad al 27 de abril de 1999, se abonarán divididos en 12 mensualidades de igual valor.

Cuando un trabajador realice turnos adicionales, por encima de los previstos en su cuadrante, recibirá un plus equivalente al valor día del turno...B. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: 1º. A partir de la firma del II Convenio Colectivo Marco el valor de la hora nocturna será de 2,55 €.C. RETÉN: 1º. A partir de la firma del II Convenio Colectivo Marco el valor para el Retén será el que figura en el artículo 48.2 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.; de acuerdo con el documento 'Principios de actuación en materia de regulación del turno cerrado continuo, 'Hasta tanto no se pacte una normativa que regule con carácter general el régimen de trabajo a turno cerrado continuo, continuarán siendo de aplicación las normativas existentes a nivel de empresa o centro de trabajo.Los calendarios de turno cerrado continuo se elaborarán para dar cobertura a la jornada anual prevista en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.De conformidad con lo previsto en la Disposición Final 9ª del II Convenio Colectivo Marco, la elaboración de los calendarios se efectuará incluyendo, al menos, los seis equipos por cada puesto de trabajo. Las rotaciones se realizarán con la cadencia y sentido que se establezca en cada caso.La jornada ordinaria de trabajo del personal a turno cerrado será de 8 horas día en cualquiera de los tramos horarios (mañana, tarde o noche). El ajuste de la jornada de cada trabajador al calendario se efectuará mediante la reducción correspondiente de trabajos varios, oficina o turno cero.' (doc. 2 parte demandada).

El plus de turno cerrado que devengan los demandantes viene a compensar los trastornos y prolongaciones de jornada que comporta el relevo en el que se han de dar cuenta de las incidencias producidas en el turno; a raíz del II Convenio Marco se produjo una homogeneización de todos los convenios y se transformaron los distintos complementos de las distintas empresas a uno superior contemplado en el XVI Convenio Colectivo de ENDESA; los trabajadores de UNELCO que percibían el plus de turno en cuantía inferior, a partir del acuerdo de volcado de complementos comenzaron a percibir el plus de turno cerrado con el importe previsto en el XVI Convenio Colectivo de ENDESA (testifical de doña Sandra , responsable de RR.HH., quien participó en los sucesivos procesos de homogeneización).

TERCERO. De acuerdo con el manual de Procedimiento de señalización y uso de EPIs en los centros de producción de ENDESA, 'Todos los trabajadores deberán usar los EPI básicos en toda el área industrial. .Son considerados EPI básicos los siguientes: -Casco de seguridad -Calzado de seguridad -Protección auditiva\* -Gafas contra impacto\* -Guantes\* (\*)Los trabajadores deberán portarlos permanentemente en la zona industrial. Su uso se adaptará en función de la actividad realizada y la ubicación de esta. Estos deberán ser completados con otros específicos en el caso de actividades -que se realicen en zonas de riesgo especial -que presenten riesgos especiales inherentes a la actividad -que estén definidos en los procedimientos de trabajo específicos.Todos los trabajadores que ejerzan actividad industrial estarán obligados a utilizar vestuario que cumpla los requisitos técnicos necesarios y aprobado por la Comisión de Participación en Materia Preventiva. ZONAS DE LA INSTALACIÓN .Zona industrial Aquella donde se realicen actividades industriales. Requiere el uso de los EPI básicos.Zonas con riesgos especiales Zonas delimitadas específicas, dentro de la zona industrial, cuya permanencia o trabajo dentro de la misma implica la necesidad de EPI complementarios en base a la actividad inherente a la misma. .Corredores de acceso Zonas delimitadas específicas, dentro de la zona industrial, que sirven solamente de acceso a otras partes de la instalación, como sean vestuarios, salas de control, almacenes, talleres, etc Deberán estar expresamente señalizados, así como los EPI obligatorios para ese recorrido (definidos en la correspondiente evaluación de riesgos).'; y según el manual de entrega, control, revisión y utilización de equipos de protección, aplicable a todo el personal de UNELCO, 'En la zona definida como industrial.es obligado utilizar caso y calzado de seguridad, así como portar: Protectores auditivos, guantes de cuero y protección ocular, que se usarán en función del riesgo de la actividad realizada y la ubicación de esta.Será de uso obligatorio la ropa de trabajo aprobada en la Comisión de Participación en Materia Preventiva para todo aquel trabajador que ejerza actividad industrial. Queda exento de la obligatoriedad del uso de ropa de trabajo las visitas y el personal que no realizando actividad industrial, se encuentra en tránsito, siempre y cuando no circulen o estén situados en zonas en las que se estén realizando trabajos con exposición al riesgo..que les obligue a su utilización. El trabajador después de haber utilizado el EPI, debe realizar una limpieza adecuada del mismo, según lo estipulado por el fabricante, en las instrucciones de utilización y conservación del EPI\*. En los corredores de acceso, se utilizarán los EPIS básicos, adecuados al riesgo que se haya podido detectar en la correspondiente evaluación de riesgos. (\*) A excepción de aquella ropa de trabajo que haya sido contaminada como consecuencia de la exposición a un agente cancerígeno.' (doc. 39 parte actora).

CUARTO. En el centro de trabajo de la central eléctrica de Las Salinas se trabaja a turnos de trescientos sesenta y cinco días al año en turnos de ocho horas ininterrumpidos; se trabaja ocho horas y no se puede abandonar el turno hasta que llega el relevo salvo que haya una emergencia; al ser una zona industrial catalogada de



riesgo eléctrico y dado que trabajan con fuel -agente cancerígeno-, además del EPI específico por dichos riesgos, usan EPI de seguridad industrial; el jefe de turno, para iniciar su jornada, entra por el acceso común, se dirige al vestuario donde se cambia y se pone los EPIs necesario para trabajar, y sube al puesto donde está su compañero a quien hace el relevo -y a la inversa, cuando termina el turno, no puede irse sin que llegue el compañero que le ha de relevar-, y ahí es donde empiezan a contar las ocho horas de jornada; antes de que se computen ocho horas no puede ducharse y cambiarse antes de llegar el compañero que da el relevo salvo emergencia o que se haya manchado el uniforme de trabajo, supuesto en que se pone otra ropa igual y continúa la jornada; los vestuarios están a 150 m de la puerta de acceso donde fichan -fichan en el acceso a la entrada y salida, y luego llegan al vestuario-, y el puesto de trabajo está a 70/80m del vestuario; el relevo es obligatorio y consiste en pasar una nota al compañero entrante para dejarle constancia de las incidencias; se le comenta lo más importante para que no tarde tanto en mirar el correo donde también se traslada información; los puestos de trabajo de los demandantes están a unos 40m, 70/80m y 150m, ellos tres son polivalentes y pueden estar en tres puestos a la vez; ellos, como trabajadores de operaciones, igualmente acceden a las instalaciones, entran al vestuario a cambiarse y hacen el cambio de relevo al compañero que está esperando (testifical de don Abilio , jefe de turnos técnico gestor de operaciones, representante de los trabajadores en el centro de trabajo y delegado de prevención).

En la central hay un control de acceso con torno y con un lector de tarjeta para las personas que acceden en vehículos, y está configurado por un sistema informático supervisado por una empresa de seguridad; las tarjetas se emplean exclusivamente para el control de acceso y no como control de jornada; no ha existido ningún sistema de control de la jornada de trabajo; no hay constancia de que se emplee el control de acceso para detectar incumplimientos e imponer advertencias o sanciones a los trabajadores; cualquier persona que accede a la central, incluidas visitas, debe pasar por el mismo control, tratándose de una medida de seguridad dado que la central es una instalación crítica; de la puerta de entrada a los aparcamientos hay entre 10-100m como mucho en vehículo, y desde ese punto al vestuario entre 20/50 m, y se emplea aproximadamente un minuto/minuto y medio entre acceder y llegar al vestuario; si se entiende puesto de trabajo donde se desarrolla una actividad, un auxiliar tiene la caseta a 10m del vestuario, y el puesto que más lejos está, la sala de motores 6-9, puede estar a 200m del vestuario, siendo el tiempo mínimo de 15 segundos, y para llegar a la otra nave 2 minutos aproximadamente; los demandantes son profesionales de operaciones y podrían estar en cualquiera de esos puestos al tener polivalencia; el jefe de turnos iría a la sala de control, que está a 50m del vestuario; los trabajadores están obligados a dar el turno, no pueden abandonar el puesto sin dar la información al compañero entrante sobre cualquier incidencia de la que debe tener conocimiento, sin perjuicio de que además se dé por escrito; el jefe de turnos envía un correo al personal entrante del turno y al personal general de la planta con las principales incidencias ocurridas en la jornada, y además es obligatorio que verbalmente se comuniquen las principales incidencias de la planta en el turno así como en el libro de incidencias; hay obligación de acceder a la zona industrial con la ropa de trabajo y hay obligación de dejar la ropa contaminada en la lavandería; si la ropa de trabajo está limpia no hay ninguna previsión interna en la empresa que contemple si se lleva o no a casa, unos se llevan el uniforme a casa y otros no, pues siempre que esté limpia no se prohíbe que la lleven a casa y vuelvan al trabajo uniformados; hay empleados que salen del coche y van al puesto de trabajo directamente; los EPIs básicos son: ropa, calzado, casco, protección auditiva y gafas, y hay taquillas donde aquéllos se pueden dejar; los EPIS se portan en función de la necesidad según los riesgos de la zona donde se esté realizando el servicio; en la central hay tiempo de aseo como tiempo efectivo cuando los trabajadores lo necesitan; los trabajadores realizan en ocasiones tareas de oficina y formación -online o presencial- donde no están expuestos a riesgos de ningún tipo y por lo tanto no es preciso que se pongan la ropa de trabajo (testifical de don Anibal , responsable de la central eléctrica de Las Salinas, y doc. 16 demandada - tarjeta control de acceso).

QUINTO. El día once de septiembre de dos mil dieciocho tuvo entrada en el registro de la empresa demandada un escrito por el SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA mediante el cual '..ampliaban listados de los excesos de jornada realizado por los afiliados.para su compensación en el ANEXO 2: . Pascual . CD Salinas (desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de agosto de 2018): 90 horas y 20 minutos. . Plácido . CD Salinas (desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de agosto de 2018): 77 horas y 09 minutos.' (doc. 15 actor)."

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:"Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda formulada por el letrado don Roberto Corrochano Sánchez en representación del SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, actuando a su vez en nombre y representación de DON Pascual , DON Plácido y DON Abdulio , frente a UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. (UNELCO), debo declarar y DECLARO como tiempo efectivo de trabajo de los demandantes aquel consistente en el intercambio de información entre los trabajadores a turno, conocido comúnmente como solape, los tiempos invertidos en el cambio de ropa y equipación de epis obligatorios en el centro de trabajo, así como los diez minutos de aseo



según establece el artículo 6.2 del Real Decreto 655/1997, obligando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración."

CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por D. Obdulio , D. Pascual , D. Plácido , UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION S.A.U. y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase a la Ponente, señalándose para votación y fallo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los demandantes, trabajadores de Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U. (UNELCO) prestan sus servicios en la central térmica de Las Salinas (Fuerteventura) y reclaman:

1. Que se considere tiempo de trabajo efectivo el que transcurre desde que "fichan" en el control de acceso a la central hasta su incorporación al puesto al inicio de la jornada. Y, en concreto, el ocupado en cambio de ropa y equipación de EPIS obligatorios en el centro de trabajo e intercambio de información entre turnos (solape).
2. Que se considere tiempo de trabajo efectivo el que transcurre desde que dejan el puesto hasta que "fichan" la salida de la central al término de su jornada. Y, en concreto, el ocupado en cambio de ropa y EPIS y aseo.
3. Que representando esos tiempos un exceso de jornada, sigan el régimen previsto en el artículo 74 del IV Convenio Colectivo Marco de ENDESA ("horas extraordinarias").
4. Que se les abonen los excesos de jornada habidos en el periodo de enero de 2018 a abril de 2019, en las cuantías que detallan.

La sentencia de instancia estima en parte la demanda. Declara como tiempo efectivo de trabajo de los demandantes aquel consistente en el intercambio de información entre los trabajadores a turno, los tiempos invertidos en el cambio de ropa y equipación con EPIS obligatorios en el centro de trabajo y los 10 minutos de aseo.

Expresa en el f. j. segundo que "por lo que respecta a los tiempos invertidos a la entrada y salida, de la prueba practicada no se desprende que los mismos sean excesivos o que durante aquellos intervalos se realice una actividad cualificada, de modo que no puede concebirse sino como un tiempo empleado para tomar o dejar materialmente el trabajo que, de acuerdo a reiterada jurisprudencia, no puede ser considerado como jornada de trabajo propiamente dicha".

La desestimación del abono de horas extras se sustenta en la no acreditación de los tiempos concretos empleados en los cambios de ropa, EPIS y solape.

Ambas partes muestran disconformidad con la sentencia alzándose en suplicación.

Cada una impugna el recurso de la contraria.

SEGUNDO. Los trabajadores articulan un motivo revisorio ( artículo 193.b LRJS) a fin de adicionar un nuevo ordinal, cuarto bis, haciendo constar que "los registros diarios de acceso a la central de los trabajadores, entre la acreditación a la entrada y a la salida de su jornada de trabajo, reflejan un tiempo diario en torno a 8 horas y 30 minutos" ; y dos motivos de censura ( artículo 193.c LRJS), imputando a la sentencia, en el primero, infracción del artículo 34.5 ET y del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo al desconocer como tiempo efectivo de trabajo el invertido en desplazamiento desde el control de acceso hasta los vestuarios, desde los vestuarios hasta la incorporación al puesto y viceversa, insistiendo en que han de ser considerados tiempo de trabajo al producirse los desplazamientos dentro del recinto del centro de trabajo impuestos por la empresa como consecuencia de las distancias existentes entre el control de registro de entrada, vestuarios y puesto de trabajo. El segundo motivo se centra en los artículos 35 ET y 74 del IV Convenio Colectivo Marco de ENDESA, preceptos que se consideran lesionados al no estimarse la reclamación de horas extraordinarias pese a constar que los demandantes trabajan 8 horas ininterrumpidas en sus puestos de trabajo (h. p. cuarto) y que el tiempo invertido en cambio de ropa, EPIS y turnos es tiempo de trabajo efectivo no computado como tal. Y para la determinación de lo reclamado por cada trabajador remite al desglose contenido en los hechos séptimo y octavo de la demanda y a los escritos de 14 y 20 de mayo de 2019.

Por su parte, UNELCO articula un motivo único de censura, denunciando vulneración de los artículos 34.5 y 35 ET, 34 y 74 del IV Convenio Colectivo del Grupo ENDESA, al haber considerado como tiempo de trabajo efectivo el ocupado en uniformarse en el vestuario, colocarse los EPIS y comunicación de incidencias (relevó).

A efectos de determinar si debe computarse a efectos retributivos el tiempo utilizado por bombero de AENA para desplazarse desde el acceso a las instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo, la STS de 19



de noviembre de 2019 (rec. 1249/2017) realiza una serie de consideraciones que pasamos a reproducir por ofrecer resolución a los recursos que se nos plantean:

"Tiempo de trabajo en desplazamientos internos. Debemos determinar la naturaleza del tiempo que transcurre desde que los trabajadores acceden al recinto aeroportuario y son trasladados a sus respectivos SSEI.

#### 1. Cuestiones y doctrina general.

A) Las SSTs 534/2017 de 20 junio (rec. 170/2016) y 229/2019 de 19 marzo (rec. 30/2018) han recordado que en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de "jornada de trabajo", que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. La jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo".

B) La postura jurisprudencial española es acorde con lo que dispone 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 (el art. 2.1 de la Directiva 89/391/CEE, invocada reiteradamente a lo largo de este procedimiento), cuyo art. 2.1 define el tiempo de trabajo como "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales". Es importante destacar que el tiempo de descanso es definido por oposición, como "todo período que no sea tiempo de trabajo" (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04; entre otras).

C) Este sistema binario descarta las categorías intermedias (tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.) y obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad; por descontado, sin perjuicio de una previsión específica que en el presente litigio no existe. A fin de extraer los criterios que debemos aplicar a nuestro caso resulta útil realizar un recordatorio de los más conocidos supuestos abordados por el Tribunal de Luxemburgo cuando considera que estamos ante tiempo de trabajo:

\* El presencial de los Médicos de Atención Primaria, mientras que en la guardia localizada solo se computa el efectivamente prestado (STJUE de 3 de octubre de 2000, C.303/98, SIMAP). En este sentido se han pronunciado numerosas sentencias de esta Sala Cuarta, mencionadas por la STS 27 noviembre 2006 (rec. 3134/2005): las horas invertidas en guardias de presencia física tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo remunerarse al precio fijado en el Convenio Colectivo para este concreto trabajo.

\* La presencia física del personal sanitario (en el hospital) equivale a tiempo de trabajo (no de descanso), aunque sea posible descansar mientras no se solicitan sus servicios durante los periodos de inactividad existentes en la atención continuada (STJUE de 9 de septiembre de 2003, C- 151/02, Jaeger).

\* Los socorristas que acompañan a las ambulancias en un servicio organizado por la Cruz Roja no pueden superar el tiempo de trabajo máximo fijado por el Derecho de la UE (STJUE Gran Sala de 5 de octubre de 2004, C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer).

\* La actividad presencial de trabajadores sociosanitarios no debe impedir su derecho al descanso, que se puede obstaculizar cuando se recurre a un método de equivalencia (STJUE de 1 de diciembre de 2006, C-14/04, Dellas).

\* La Directiva 93/104 (tiempo de trabajo) exige que los tiempos de presencia del personal sanitario computen como trabajo, pero no se opone a la retribución diferenciada según haya habido o no efectiva actividad productiva durante esas guardias (ATJUE de 11 de enero de 2007, C-437/05, Vorel).

\* La tarea del agente forestal responsabilizado de vigilar una parcela se computa como tiempo de trabajo en la medida en que exige su presencia física (ATJUE de 4 de marzo de 2011, C-258/10, Grigore).

\* En el caso de empresa que prescinde de su centro de trabajo físico, es tiempo de trabajo el del desplazamiento realizado por los trabajadores de asistencia técnica y mantenimiento desde su domicilio hasta el de la primera empresa-cliente del día, así como el dedicado a retornar desde la última (STJUE de 10 de septiembre de 2015, C- 266/14, Tyco).

\* El concepto comunitario de "tiempo de trabajo" no puede restringirse y comprende el de guardia en el propio domicilio (presencia física obligada) con la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos (lo que restringe enormemente la posibilidad de realizar actividades personales). La consideración



como tiempo de trabajo de la guardia domiciliaria presencial no obliga a retribuir ese periodo de determinada manera pero sí a computarlo a efectos de las normas limitativas ( STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, Matzak).

D) De manera complementaria, ha advertido que los límites sobre jornada no pueden aplicarse a una actividad por cuenta ajena consistente en encargarse de unos niños en condiciones análogas a las de una familia, sustituyendo a la persona encargada, con carácter principal, de tal misión, cuando no queda acreditado que la jornada íntegra de trabajo tiene una duración medida o establecida previamente o cuando puede ser determinada por el propio trabajador ( STJUE de 26 de julio de 2017, C-175/16, Hälvä y otros). De igual modo, el Derecho de la UE sobre tiempo de trabajo no se aplica a la actividad de los acogedores familiares profesionales (STJUE de 21 de noviembre de 2018, 147/17, Sindicatul Familia Constanța).

E) Nuestra STS 12 diciembre 1994 (rec. 1320/1994) descartó que estuviera comprendido dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en coger y dejar el vehículo de la empresa en el garaje en que se encuentra. La idea que late en ella es que el art. 34.5 ET pretende impedir que se tenga como tiempo de trabajo todo aquel conducente a tomarlo o dejarlo materialmente: desplazamientos, actos preparatorios, cambio de indumentaria, actos de control mediante ?rma o ?chaje, traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso, o similares. Esta regla general, desde luego, admite excepciones como las referidas al tiempo invertido para recoger el uniforme en lugar distinto del centro de trabajo, o recoger el arma situada, igualmente, en lugar distinto al centro de trabajo ( SSTS 18 septiembre 2000, rec. 1696/1999 y 24 septiembre 2009, rec. 2033/2008).

## 2. Consideraciones específicas.

A) De cuanto antecede podemos extraer algunas conclusiones útiles para abordar la cuestión ahora debatida:

- \* No es la intensidad de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión.
- \* 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.
- \* La presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata.
- \* El desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo.
- \* Es posible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo.

B) Revisemos ahora las características del tiempo sobre cuya consideración discuten empresa y trabajador, conforme a los hechos probados:

- \* Los trabajadores inician y ?nalizan su prestación de servicios en el Parque SSEI [...] que es donde permanecen cuando no están realizando actuación o intervención en el recinto aeroportuario (HP Segundo).
- \* El relevo entre el equipo saliente y el entrante se realiza en las dependencias del Parque SSEI (HP Tercero).
- \* En el correspondiente Parque "es donde se comprueba que ha llegado el relevo correspondiente a cada trabajador y se dan las novedades sobre el material, equipos y vehículos" (HP Tercero).
- \* "En ningún caso se realiza el relevo en el Bloque Técnico del Aeropuerto" (HP Tercero).

C) En el hecho probado tercero de la sentencia del Juzgado se incorpora la Instrucción Técnica IT-0065 que permite entender mejor lo que se discute: el relevo "consiste en tomar posesión del puesto designado y recoger todo el equipo personal del saliente, pasando novedad del estado del equipo". De ese modo, queda claramente indicado dónde y cuándo se entiende que comienza la efectiva prestación de servicios. También se contempla cómo actuar ante algún "incidente producido en el control de acceso", poniendo así de relieve que lo que el razonamiento de la sentencia recurrida identi?ca como ?chaje, en realidad es algo diverso a lo que para la prestación laboral comporta esa operación. Es decir, el tiempo que discurre dentro de las instalaciones del Aeropuerto es el que aquí está en cuestión desde la perspectiva de si ya debe remunerarse por corresponderse con tiempo de trabajo efectivo.

D) A la vista de todo lo anterior, pensamos que durante el tiempo que transcurre yendo desde el llamado Bloque Técnico hasta el Parque SSEI realmente no se está a disposición del empleador, sino llevando a cabo una tarea preparatoria y análoga a la del desplazamiento desde el vestuario de la empresa hasta el lugar de trabajo. Que por razones de seguridad haya de accederse primero al Bloque Técnico y utilizar una tarjeta magnética de acceso no signi?ca que haya comenzado a discurrir el tiempo de trabajo. Durante el ínterin el



trabajador no debe llevar a cabo tarea personal alguna, ni puede ser destinado a cometido alguno puesto que se halla fuera del círculo de su actividad productiva. El supuesto es distinto al de quienes ya están, debidamente pertrechados, en las instalaciones de la empresa y en condiciones de prestar su actividad de inmediato; tampoco puede equipararse al de quien se dirige hacia un lugar inusual por indicación de la empleadora para allí desarrollar la tarea productiva. Tampoco puede asimilarse el supuesto, como hace la sentencia recurrida, a los casos en que el Tribunal de Luxemburgo ha estimado que estamos ante tiempo de trabajo (guardias médicas, desplazamientos sin existir centro de trabajo ¿jo, guardia localizada). Y tampoco es análogo el caso a los de recogida de uniforme o de armas en lugares diversos al del centro de trabajo, que menciona la sentencia recurrida. Lo que hay aquí es un desplazamiento rutinario (siempre igual) y necesario para acceder al lugar en que comienza a estarse realmente a disposición del empleador. Es obvio que durante el mismo el trabajador puede realizar lo que desee (descansar, leer, conversar, relacionarse a través de redes sociales, etc.).

E) Un papel importante para acceder a esa conclusión lo desempeña la previsión del convenio colectivo de empresa, cuando prevé un tiempo para el relevo (art. 61.2) y no hace lo propio para el desplazamiento desde el Bloque Técnico hasta el Parque SSEI y viceversa. Carecería de sentido la previsión de tal tiempo para el relevo si el reloj de la jornada laboral ya se hubiera puesto en marcha con anterioridad (para el inicio) o no se detuviera hasta bastante después (para la salida). Al convenio colectivo compete la facultad de arbitrar un mecanismo de reconocimiento como horas extraordinarias para el tiempo empleado en los desplazamientos de referencia, mejorando así el régimen general aplicable. Por descontado, nada impide que eso mismo sea el resultado de una condición más benevolosa ( STS 19 diciembre 2012, rec. 209/2011).

F) Salvo supuestos excepcionales, que aquí no aparecen ni siquiera mencionados, no puede imputarse a la jornada de trabajo el lapso transcurrido desde que se analiza la actividad laboral propiamente dicha hasta que se llega al edificio de servicios técnicos. Conforme a lo expuesto, el relevo es el momento en que puede considerarse que se está en el puesto de trabajo y comienza a desarrollarse la actividad productiva. Y no cabe identificar el tiempo sobre el que se discute con el dedicado a tomar y dejar el relevo, como en algún pasaje de la sentencia recurrida parece hacerse. En el discutido el trabajador, a bordo del correspondiente vehículo, es trasladado hacia su destino laboral y no está en condiciones de comenzar a realizar actividad alguna (carece de medios para ello, no está equipado todavía). Que exista constancia (al parecer, magnética) de las horas de acceso y abandono de las instalaciones del Aeropuerto no significa que estemos en presencia de un registro de jornada en el que conste que se está prestando actividad remunerada desde ese mismo momento ( STJUE 14 mayo 2019, C-55/18). En la citada Instrucción se prevé que haya un "parte diario" en el que consten las incidencias en la toma y deje del servicio, concordando así con el dato de que el inicio y final de la prestación de servicios ocurre en el Parque SSEI, donde se realiza el relevo en las condiciones previstas por la misma y presupuestas por el propio convenio colectivo.

G) Digamos, por último pero sin que ello carezca de relevancia, que estamos ante un litigio por reclamación de cantidad. No se está invocando aquí la superación de los topes máximos de tiempo de trabajo por el sumatorio del efectivamente trabajado y del dedicado a tareas preparatorias o de cierre. Ni se ha argumentado que la empleadora imponga el acceso a las instalaciones con determinados márgenes temporales más allá de los razonables. Tampoco estamos ahora calificando ese trayecto (y lo que suceda durante el mismo) desde la perspectiva de eventuales contingencias que pueda padecer la persona, sino simplemente atribuyendo la naturaleza adecuada al mismo desde la óptica retributiva. Y queda a salvo expresamente el derecho a ser remunerado por el tiempo de exceso que se produzca en los relevos. Eso refuerza la conclusión de que la previsión del art. 34.5 ET y de las normas convencionales reproducidas en el relato de hechos probados han de interpretarse en los términos que asume la sentencia de contraste y que acabamos de explicitar. Recordemos, en ese sentido, la jurisprudencia comunitaria antes reseñada sobre remuneración del tiempo de trabajo."

Aplicando la doctrina expuesta al caso que nos ocupa, procede la desestimación del recurso interpuesto por los trabajadores y la estimación del interpuesto por la empresa.

Según resulta del hecho probado cuarto:

"1. "En la central hay un control de acceso con tornillo y con un lector de tarjeta para las personas que acceden en vehículos, y está configurado por un sistema informático supervisado por una empresa de seguridad; las tarjetas se emplean exclusivamente para el control de acceso y no como control de jornada; no ha existido ningún sistema de control de la jornada de trabajo; no hay constancia de que se emplee el control de acceso para detectar incumplimientos, imponer advertencias o sanciones a los trabajadores; cualquier persona que accede a la central, incluidas visitas, debe pasar por el mismo control, tratándose de una medida de seguridad, dado que la central es una instalación crítica".

2. "Al ser una zona industrial catalogada de riesgo eléctrico y dado que trabajan con fuel -agente cancerígeno-", además del EPI específico usan EPI de seguridad industrial. Los EPI básicos son: ropa, calzado, casco,





protección auditiva y gafas. Hay taquillas donde aquéllos se pueden dejar. Los EPIS se portan en función de la necesidad, según los rieustos de la zona donde se esté realizando el servicio".

3. Hay obligación de acceder a la zona industrial con la ropa de trabajo y hay obligación de dejar la ropa contaminada en la lavandería; si la ropa de trabajo está limpia no hay ninguna previsión interna en la empresa que contemple si se lleva o no a casa; unos se llevan el uniforme a casa y otros no, pues siempre que esté limpio no se prohíbe que lo lleven a casa y vuelvan al trabajo uniformados. Hay empleados que salen del coche y van al puesto de trabajo directamente".

4. "Los vestuarios están a 150 m de la puerta de acceso donde fichan... y el puesto de trabajo a 70/80 m del vestuario".

5. Se trabaja "en turnos de ocho horas ininterrumpidas... no se puede abandonar el turno hasta que llega el relevo, salvo que haya una emergencia". "El relevo es obligatorio y consiste en pasar una nota al compañero entrante para dejarle constancia de las incidencias; se le comenta lo más importante para que no tarde tanto en mirar el correo donde también se traslada información". Al hacer el relevo "ahí es donde empiezan a contar las ocho horas de jornada. "No pueden ducharse y cambiarse... antes de que se computen ocho horas (y) llegue el compañero que da el relevo -salvo emergencia o que se hayan manchado el uniforme de trabajo, supuesto en el que se ponen otra ropa igual y continúan la jornada.

6. Los demandantes, "como trabajadores de operaciones... acceden a las instalaciones, entran al vestuario a cambiarse y hacen el cambio de relevo al compañero que está esperando".

Como ocurría en el supuesto contemplado en la STS de 19 de noviembre de 2019, el "fichaje" a la entrada de las instalaciones "es algo diverso a lo que para la prestación laboral comporta esa operación", y el tiempo que discurre dentro ya del recinto de la central es el único que al caso interesa a efectos de determinar si debe remunerarse por corresponderse con tiempo de trabajo efectivo.

La ropa de trabajo destinada a proteger la salud o la integridad física del trabajador forma parte del "equipo de protección individual" (EPI) - artículo 2 del RD 773/1997, de 30 de mayo, y su Anexo I y h. p. cuarto de la sentencia- .

El artículo 6.1.b del RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, obliga al empresario a "proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuado" y añade en su p. 3: "Se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin".

Con apoyo en tales prescripciones el juzgador viene a resolver que "el tiempo empleado en ponerse y retirarse dicho tipo de ropa... debe computarse como tiempo de trabajo efectivo... tratándose, pues, de una actividad en la que los trabajadores no son libres de impedimento y que deben realizar de forma imprescindible para el seguro y completo ejercicio de su actividad".

La Sala no comparte el razonamiento. El tiempo ocupado en cualquier tarea dirigida a "tomar o dejar materialmente" el trabajo -"preparatorio", salvo las excepciones antes contempladas, no es asimilable a tiempo de trabajo efectivo, porque el trabajador en su transcurso aún no está inserto en el círculo de la actividad productiva, no se encuentra "en su puesto de trabajo" ( artículo 34.5 ET).

El hecho de que específicamente la norma contemple la obligación de proveer a los trabajadores de ropa de protección especial adecuada, no incide en la naturaleza del tiempo empleado en hacerlo efectivo.

La protección del trabajador frente a riesgos laborales es obligación de la empresa ( artículo 14 LPRL y más específicamente el artículo 17 LPRL: "El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores... El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios"), con el razonamiento del juzgador siempre sería tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en recogerlo y uniformarse cuando no es así y muestra de ello es la doctrina expuesta.

A lo que obliga el RD 665/1997 es a "proveer" a los trabajadores de ropa de protección, nada expresa sobre que los trabajadores dispongan, dentro de la jornada laboral, de un tiempo para ponerse y quitarse la ropa de trabajo, como sí hace al referirse al aseo: artículo 6.2, "Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo".



Por lo demás, el relato fáctico informa de la flexibilidad con la que cuentan los trabajadores a la hora de equiparse, pudiendo inclusive venir equipados convenientemente desde su domicilio, resultando insostenible dejar a voluntad del trabajador la configuración de su tiempo de trabajo efectivo.

Y lo mismo cabe decir de la situación contraria al término de la jornada, en la que ya los trabajadores han de dejar obligatoriamente sus ropas de trabajo en la empresa para su lavado y desinfección ( artículo 6.3 del RD 665/1997: "El empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin").

Si la prestación de sus servicios finaliza con el cambio de turno, momento en el que dejan sus puestos, el tiempo invertido en quitarse la ropa de trabajo no es computable como de trabajo.

Diversa consideración merecería el cambio de ropa en caso de que por alguna eventualidad así se necesitara en el decurso de la jornada, cuando los trabajadores ya están insertos en la organización productiva, cuestión que excede de lo que es objeto de litigio.

La empresa, en su escrito de recurso viene a sostener que "la retirada de uniformes forma parte del aseo, y que por lo tanto, si los trabajadores disponen de 10 minutos de aseo al final de su jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.2 del RD 665/1997 -y las partes están conformes en que esos 10 minutos son tiempo de trabajo efectivo-, evidentemente dichos 10 minutos deben comprender el tiempo destinado a la retirada de los uniformes, no pudiendo adicionarse el tiempo destinado a quitarse el uniforme al tiempo del aseo".

Este discurso ha de entenderse articulado de modo subsidiario, en otro caso entraría en contradicción con el posicionamiento que desde la instancia viene defendiendo la empresa sosteniendo que ninguna de las pretensiones -a excepción de la relativa a los 10 minutos de aseo- debía prosperar, y entre ellas la relativa a la valoración del tiempo empleado en la retirada de la ropa de trabajo. Y, además, introduce una cuestión nueva de significativa importancia, la de si en los 10 minutos de aseo a los que el RD 655/1997 se refiere ha de entenderse incluido el tiempo requerido por los trabajadores para quitarse el uniforme, que por no sometido a debate en la instancia queda vedado al conocimiento de la Sala.

Finalmente, en lo que respecta al "solape" o intercambio de turnos, el juzgador expresa "que debe ser concebido estrictamente como jornada de trabajo... es preciso e indispensable para la buena marcha de la actividad productiva... es inequívocamente obligatorio incluso verbalmente -sin perjuicio de las notas escritas complementarias- de ahí que se trate de una actividad laboral básica que exige permanencia en el trabajo o disposición del empleador en el ejercicio de su actividad". Sin duda el conjunto de actuaciones seguidas para un relevo en el servicio son de gran relevancia en la organización del trabajo, "preciso e indispensable para la buena marcha de la actividad productiva", pero no es esto lo que interesa al litigio sino si las actuaciones previas al relevo computan como trabajo efectivo.

Como ocurría en la sentencia del Tribunal Supremo a la que venimos refiriéndonos, hasta que los trabajadores no acuden uniformados y con los EPIS a sus puestos y el compañero relevado le da cuenta de las incidencias no se produce el relevo, y "realmente no se está a disposición del empleador" -utilizando la expresión contenida en aquella sentencia-; hasta que no se realiza el relevo, el trabajador al que se va a relevar se mantiene en su puesto, desempeñando sus tareas y funciones y por tanto quien lo va a relevar no puede desempeñar tarea alguna.

La conclusión no puede ser otra que la alcanzada por el Alto Tribunal. Los tiempos en actuaciones hasta que los trabajadores se encuentran en sus puestos de trabajo en disposición de iniciar la prestación de sus servicios no son de trabajo efectivo.

Estimado el recurso de la empresa y desestimado el primer motivo de censura de los trabajadores resulta que solo se mantiene, por inalterada al existir conformidad, la declaración como tiempo de trabajo efectivo de los 10 minutos de aseo previstos en el artículo 6.2 del RD 655/1997.

El segundo motivo de censura se dirigía a denunciar el no reconocimiento de las horas extraordinarias reclamadas. Entrar en el examen del motivo solo puede tener utilidad en relación a esos 10 minutos de aseo antes de abandonar el trabajo -los otros 10 minutos a los que la norma se refiere, para el aseo personal antes de la comida, exceden del litigio-.

Consta en el h. p. cuarto que "en la central hay tiempo de aseo como tiempo efectivo cuando los trabajadores lo necesitan" y la empresa, en su contestación a la demanda, manifestó en relación al "aseo" que "los trabajadores deben justificar que no han podido asearse durante la jornada y debían haberlo solicitado al igual que el resto de compañeros".



Parece que la empresa configura este derecho como sujeto a petición del trabajador, cuando la norma es clara y taxativa -"Los trabajadores dispondrán", dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo-, sin condicionamiento alguno.

Por consecuencia, en una reclamación de esta clase, no corresponde al trabajador la carga de probar que solicitó los diez minutos aunque los necesitara para el aseo y no le fueron reconocidos, por el contrario, es la empresa la que tendría que acreditar que los demandantes tenían reconocido el derecho, y no lo ha hecho

Es por ello que se estima en parte este segundo motivo de censura formulado por los trabajadores, procediendo el abono como exceso de jornada de esos diez minutos a los que tienen derecho y de los que no han disfrutado.

TERCERO. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 204 de la LRJS, procede efectuar pronunciamiento acerca del depósito para recurrir, en el sentido de acordar su devolución a la parte recurrente.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

## FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN, S.A.U. (UNELCO), y estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por interpuesto por D. Obdulio , D. Pascual , D. Plácido y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, contra la sentencia de fecha 29 de julio de 2019, dictada en los autos nº 317/19 del Juzgado de lo Social nº 2 de Las Palmas de Gran Canaria, resolución que revocamos en parte, estimamos en parte la demanda formulada por D. Obdulio , D. Pascual , D. Plácido , y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA ante UNELCO y condenamos a la empresa a abonar a los demandantes en concepto de exceso de jornada los diez minutos para aseo antes de abandonar el trabajo durante el periodo de enero de 2018 a abril de 2019.

Se decreta la devolución del depósito efectuado por UNELCO para recurrir, una vez notificada y sea firme la presente resolución.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

## ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/1286/19 el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DILIGENCIA.- En Las Palmas de Gran Canaria, a



Dada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los Art. 266.1 de la L. O. P. J. y 212 de la L. E. C., archivándose la presente en la Secretaría de este Juzgado en el Libro de su clase. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ