



Roj: **STS 2419/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2419**

Id Cendoj: **28079140012021100568**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/06/2021**

Nº de Recurso: **27/2020**

Nº de Resolución: **617/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4025/2019,**
STS 2419/2021

CASACION núm.: 27/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 617/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 9 de junio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de Casación interpuesto por el Letrado D. Vicens González Roig, en nombre y representación de la sociedad mercantil LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 31 de octubre de 2019, numero de procedimiento 147/2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS contra LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA S.A , sobre Conflicto Colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS representada por la Letrada D.^a Lorena Gil Fuertes.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de la la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS se presentó demanda de Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte



sentencia por la que se declare: "Que el exceso de jornada realizado desde las 7:30 o 7:45 hasta las 8:00 horas es tiempo de trabajo efectivo y consecuentemente se incorpore a la jornada ordinaria y se retribuya según la misma, condenando asimismo a la demandada a estar y pasar por dicha declaración".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 31 de octubre de 2019, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO, por lo que declaramos que el tiempo de desplazamiento, realizado desde las 7, 30 o las 7, 45 horas hasta las 8 horas, es tiempo efectivo de trabajo efectivo, que debe incluirse en la jornada de trabajo y retribuirse con arreglo a la misma, por lo que condenamos a la empresa LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **PRIMERO**- CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en la empresa LINDE.

SEGUNDO. - La empresa tiene delegaciones en Madrid; Segovia-Ávila; Cuenca; Ciudad Real, Valladolid; Burgos; Palencia; Valencia; Sevilla; Palma de Mallorca; Badajoz; Málaga; Granada; Lisboa y Oporto.

TERCERO. - La delegación de Madrid en Avenida San Pablo 16, Coslada, Madrid. - Dicha delegación se encuadra, a su vez, en la delegación centro, integrada por las delegaciones de Madrid, Segovia, Ávila, Cuenca y Ciudad Real.

CUARTO. - Los técnicos de campo o montadores de exterior, encuadrados en la delegación centro, acudían tradicionalmente a sus respectivas delegaciones, donde comenzaba su jornada de trabajo, que se iniciaba a las 8 horas y concluía a las 17 horas en las citadas delegaciones, utilizando los vehículos allí aparcados al inicio de la jornada y volviéndolos a aparcar a su finalización. - Estos trabajadores disponían de 1 hora para las comidas. En fecha no precisada, la empresa decidió que los trabajadores de la delegación centro comenzaran su jornada a las 8 horas en el domicilio del primer cliente, prefijado por la empresa el día anterior. - La empresa proporcionó, a estos efectos, una furgoneta, dotada de GPS, a cada trabajador, a quien se entregaba, además, un ordenador portátil y un móvil. Desde entonces, la jornada de estos trabajadores comienza a las 8 horas en el domicilio del cliente y se prolonga hasta las 17 horas en el domicilio del último cliente, con un descanso de 1 hora para comer, para lo cual disponen de los vehículos proporcionados por la empresa a cada uno de ellos. - No obstante, en fecha también imprecisa, la empresa permite que los trabajadores dejen de trabajar a las 16, 40 horas, para que puedan llegar a su domicilio sobre las 17 horas, computándose ese tiempo como de trabajo. - Si el trabajador continuara trabajando, el período, transcurrido desde las 17 horas hasta que llegue a su domicilio, se retribuye como horas extraordinarias. Los demás técnicos de campo, encuadrados en las demás delegaciones de la empresa, realizan una jornada de 8 a 17 horas con una hora para comer, que comienza en el domicilio del primer cliente y concluye en el domicilio del último cliente. - En este supuesto, el desplazamiento desde su domicilio al del primer cliente y el del último cliente hasta su domicilio, que se realiza también con los vehículos proporcionados por la empresa a cada trabajador, no se computa como tiempo efectivo de trabajo. La empresa abona en concepto de dieta 12, 30 euros diarios a todos los técnicos de campo.

QUINTO. - El conflicto colectivo afecta a todos los técnicos de campo, llamados también técnicos montadores de exterior de la empresa demandada, cuya función consiste en el mantenimiento preventivo o correctivo de la maquinaria, que está situada en el domicilio de los clientes. - Su número no se ha identificado, sin que se haya acreditado tampoco que las delegaciones de la empresa sean propiamente unidades productivas, dotadas de una organización específica y declaradas como centros de trabajo ante la autoridad laboral. - No obstante, los técnicos de campo acuden anualmente una media de 8 o 9 veces a las delegaciones correspondientes para reuniones de trabajo, actualización de sus aplicaciones móviles, recogida de herramientas especiales y otras actividades similares.

SEXTO. - Obran en autos los desplazamientos, realizados por los técnicos desde su domicilio al domicilio del primer cliente, indicado previamente por la empresa, cuya duración media oscila entre 15 minutos y 30 minutos, aunque se han identificado también múltiples trayectos de 59, 96 Km, 84, 7 Km, 107, 57 Km, 1, 89 Km, 80, 99 Km, 165, 4 Km y otros similares. - Es posible también que, en ocasiones, la empresa desvíe al técnico a otros clientes durante ese primer desplazamiento, según las necesidades del servicio. - Dichos desplazamientos se organizan, siempre que sea posible, según la cercanía con el domicilio del técnico.

SÉPTIMO. - Obran en autos y se tienen por reproducidos algunos contratos de trabajo de estos trabajadores, conviniéndose, en alguno de ellos, que la jornada comienza y termina en los domicilios de los clientes

OCTAVO. - LINDE factura los desplazamientos de sus técnicos a sus clientes.



NOVENO. - La RLT ha intentado negociar con la empresa que se retribuyan los desplazamientos desde el domicilio de los trabajadores al primer domicilio del cliente, sin alcanzar acuerdo.

DÉCIMO. - El 30-05-2019 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de la sociedad mercantil LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA S.A., siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la parte personada, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado, e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de junio de 2021, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El 13 de junio de 2019 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO por LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS , ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA, interesando se dicte sentencia por la que se declare:

"Que el exceso de jornada realizado desde las 7:30 o 7:45 hasta las 8:00 horas es tiempo de trabajo efectivo y consecuentemente se incorpore a la jornada ordinaria y se retribuya según la misma, condenando asimismo a la demandada a estar y pasar por dicha declaración" .

SEGUNDO.- Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 31 de octubre de 2019, en el procedimiento número 147/2019, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

"Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO, por lo que declaramos que el tiempo de desplazamiento, realizado desde las 7, 30 o las 7, 45 horas hasta las 8 horas, es tiempo efectivo de trabajo efectivo, que debe incluirse en la jornada de trabajo y retribuirse con arreglo a la misma, por lo que condenamos a la empresa LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos".

TERCERO.-1. - Por el letrado D. Vicens González Roig, en representación de de LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en un único motivo.

2.- Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente infracción del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como infracción por aplicación indebida del artículo 2.1 de la Directiva 2002/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Denuncia asimismo la infracción por aplicación indebida de la doctrina del TJUE contenida en su sentencia de 10 de septiembre de 2015, C-266/14, asunto Tyco.

3.- El recurso ha sido impugnado por la Letrada Doña Lorena Gil Fuertes, en representación de LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, proponiendo el Ministerio Fiscal la desestimación del recurso.

CUARTO.- 1.- En el motivo único del recurso la parte alega infracción del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como infracción por aplicación indebida del artículo 2.1 de la Directiva 2002/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Denuncia asimismo la infracción por aplicación indebida de la doctrina del TJUE contenida en su sentencia de 10 de septiembre de 2015, C-266/14, asunto Tyco.

En esencia alega que el contenido funcional principal de los técnicos de campo o montadores de exterior de LINDE, que es el mantenimiento preventivo o correctivo de la maquinaria de sus clientes ubicada en el domicilio de éstos, se realiza fuera de las delegaciones. Pero aunque la relación de los técnicos de LINDE con las respectivas delegaciones territoriales sea menos intensa, en términos de frecuencia de asistencia presencial, que las frecuencias semanales de asistencia a agencias logísticas de transporte que se daban en el caso "Tyco", no es por ello menos cierto que cada Delegación (sea la Delegación Centro, sean las otras Delegaciones periféricas peninsulares) organiza, planifica y ordena las rutas y visitas de los Técnicos que tiene adscritos a los clientes ubicados dentro de la circunscripción o demarcación territorial de cada Delegación. Existe por tanto un conjunto de medios personales y materiales (la flota de vehículos de cada Delegación), y una organización que permite aplicar el concepto de "centro de trabajo" a cada Delegación.

2.- Para una recta comprensión de la cuestión planteada se han de tomar en consideración los hechos relevantes que constan en la sentencia de instancia, o que hayan sido revisados por la Sala al amparo del



artículo 207 de la LRJS, sin que la Sala pueda tomar en consideración hechos diferentes o que no figuren en la forma antedicha. A continuación se consigna los hechos fundamentales.

Primero: La empresa tiene delegaciones en Madrid; Segovia-Ávila; Cuenca; Ciudad Real, Valladolid; Burgos; Palencia; Valencia; Sevilla; Palma de Mallorca; Badajoz; Málaga; Granada; Lisboa y Oporto.

Segundo: La Delegación de Madrid se encuadra en la delegación centro, integrada por las delegaciones de Madrid, Segovia, Ávila, Cuenca y Ciudad Real.

Tercero: Los técnicos de campo o montadores de exterior, encuadrados en la delegación centro, acudían tradicionalmente a sus respectivas delegaciones, donde comenzaba su jornada de trabajo, que se iniciaba a las 8 horas y concluía a las 17 horas en las citadas delegaciones, utilizando los vehículos allí aparcados al inicio de la jornada y volviéndolos a aparcar a su finalización. Estos trabajadores disponían de 1 hora para las comidas.

Cuarto: En fecha no precisada, la empresa decidió que los trabajadores de la delegación centro comenzaran su jornada a las 8 horas en el domicilio del primer cliente, prefijado por la empresa el día anterior. La empresa proporcionó, a estos efectos, una furgoneta, dotada de GPS, a cada trabajador, a quien se entregaba, además, un ordenador portátil y un móvil.

Desde entonces, la jornada de estos trabajadores comienza a las 8 horas en el domicilio del primer cliente y se prolonga hasta las 17 horas en el domicilio del último cliente, con un descanso de 1 hora para comer, para lo cual disponen de los vehículos proporcionados por la empresa a cada uno de ellos. No obstante, en fecha también imprecisa, la empresa permite que los trabajadores dejen de trabajar a las 16, 40 horas, para que puedan llegar a su domicilio sobre las 17 horas, computándose ese tiempo como de trabajo. Si el trabajador continúa trabajando, el período, transcurrido desde las 17 horas hasta que llegue a su domicilio, se retribuye como horas extraordinarias.

Quinto: Los demás técnicos de campo, encuadrados en las demás delegaciones de la empresa, realizan una jornada de 8 a 17 horas con una hora para comer, que comienza en el domicilio del primer cliente y concluye en el domicilio del último cliente. En este supuesto, el desplazamiento desde su domicilio al del primer cliente y el del último cliente hasta su domicilio, que se realiza también con los vehículos proporcionados por la empresa a cada trabajador, no se computa como tiempo efectivo de trabajo.

QUINTO.-1.- Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse en supuestos que guardan relación con el ahora examinado y lo ha hecho, entre otras, en las siguientes resoluciones:

- STS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014, Conflicto Colectivo en el que las personas trabajadoras reclaman el derecho a percibir el kilometraje o gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta el del primer usuario. La sentencia desestima el recurso de casación confirmando la sentencia de instancia que había desestimado la demanda.

"En efecto, la interpretación literal del precepto controvertido conduce a la conclusión de que los "gastos de desplazamiento", regulados en el artículo 41 H) del Convenio Colectivo están previstos para dos supuestos determinados:

a) Realización del servicio, dentro de la jornada laboral, a requerimiento de la empresa, que comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

b) Naturaleza del servicio y organización del trabajo que implique la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación, especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural.

En ambos supuestos se contempla el abono de estos gastos, que suponen la necesidad de utilizar medios de transporte, cuando son realizados dentro de la jornada laboral, bien a requerimiento de la empresa (supuesto a), bien en desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural (supuesto b), pero en modo alguno prevé el abono de dichos gastos por la utilización de medios de transporte fuera de la jornada laboral, ni en el desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta el primer usuario, ni en el desplazamiento desde el último usuario hasta el domicilio del trabajador".

- STS de 4 de diciembre de 2018, recurso 188/2017, Conflicto Colectivo en el que los trabajadores reclaman que se declare que el tiempo que las personas trabajadoras, incluidas en el III Convenio Colectivo Regional para la actividad de Ayuda a Domicilio, dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asigna su empresario, constituye tiempo de trabajo. La sentencia desestima el recurso de casación confirmando la sentencia de instancia que había desestimado la demanda.

"En efecto, la sentencia recurrida desestimó la demanda porque...considera que los hechos que se ofrecen en la misma eran tan parcos como los testimonios de las partes y testigos y, en todo caso, no ha resultado acreditado que exista una situación uniforme en aspectos relevantes como el que los trabajadores acuden desde sus



domicilios al del primer usuario o desde el domicilio del último usuario, tras finalizar la actividad, al domicilio del trabajador, así como las distancias entre esos domicilios, medios de localización, uso de vehículos, etc. En definitiva y en lo que a la interpretación del Convenio Colectivo se refiere, la Sala de instancia entiende que el art. 15 no regula en manera alguna lo que pretenden los actores ya que aquella norma solo se refiere a los desplazamientos entre servicios. Por último, respecto de la doctrina del TJUE, considera que no hay elementos fácticos para entender que se esté ante el supuesto que en ella se analizaba al no quedar constancia en el presente caso de las circunstancias tomadas en consideración por aquel Tribunal".

- STS de 19 de noviembre de 2019, recurso 1249/2017, Conflicto Colectivo en el que los trabajadores reclaman que se considere como tiempo de trabajo, a efectos de jornada remunerable, el invertido por los bomberos del aeropuerto en trasladarse del edificio de servicio -bloque técnico- hasta el parque en el que se realiza el relevo. La sentencia casa y anula la sentencia de suplicación y desestima la demanda.

"...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 significa 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 fijo, 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)".

2.- Cuestión similar a la ahora examinada ha sido resuelta por esta Sala en la sentencia de 7 de julio de 2020, recurso 208/2018, Conflicto Colectivo en el que las personas trabajadoras reclaman que se considere como tiempo de trabajo, a efectos de jornada remunerable, el invertido desde que se utiliza el vehículo de la empresa para acudir al domicilio del primer cliente para la reparación, mantenimiento o instalación de ascensores. La sentencia casa y anula la sentencia de suplicación y estima la demanda. Contiene el siguiente razonamiento:

"2. Llegados aquí, debemos resolver si constituye "tiempo de trabajo", entendiéndose como tal, todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (sentencias Jaeger, C151/02, EU:C:2003:437, apartado 48, y Dellas y otros, C14/04, EU:C:2005:728, apartado 42, y autos Vorel, C437/05, EU:C:2007:23, apartado 24, y Grigore, C258/10, EU:C:2011:122, apartado 42), el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes y, por lo tanto, si dicho tiempo ha de considerarse tiempo de trabajo o período de descanso.

Para dar respuesta a ese interrogante, debemos partir de la actividad de la empresa, consistente en la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, que sólo puede realizarse en el domicilio de sus clientes, de manera que, los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales con la actividad de la empresa, quien no podría desempeñar su función empresarial si no desplaza a sus trabajadores, materiales y herramientas a los domicilios de sus clientes.

Dichos desplazamientos pueden realizarse efectivamente desde los centros de trabajo de la empresa, en cuyo caso no habría duda de que el desplazamiento de ida y vuelta, desde el centro de trabajo al domicilio del cliente y desde éste al centro de trabajo, sería tiempo de trabajo, puesto que los trabajadores están a disposición de la empresa desde que se presentan al centro de trabajo y hasta que vuelven al mismo, dado que



el desplazamiento es consustancial para el cumplimiento de la actividad empresarial, lo que no sucede aquí, aunque la empresa afirme que los afectados por el conflicto tienen sus propios centros de trabajo y que se les permite aparcar los vehículos de empresa allí, puesto que no se ha acreditado ninguno de dichos extremos.

Thyssenkrupp ha optado por una fórmula distinta, según la cual, a los trabajadores, que prestan servicios en los domicilios de los clientes de la provincia, se les computan los desplazamientos desde sus domicilios hasta el domicilio del cliente, acreditando, de este modo, que la empresa considera dichos desplazamientos como tiempo de trabajo, puesto que no sería posible la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, si no se desplazan trabajadores, materiales y herramientas. Por el contrario, a los trabajadores, que prestan servicios en los municipios de Éibar y San Sebastián, no se les reconocen el tiempo de desplazamiento desde sus domicilios particulares hasta los domicilios de los clientes, aunque dichos desplazamientos son también constitutivos para el desempeño de la actividad empresarial.

Por consiguiente, aunque en ambos casos, la actividad empresarial no podría realizarse sin el desplazamiento del personal, materiales y herramientas al domicilio de los clientes, la empresa distingue a los dos colectivos, computándose el tiempo de desplazamiento para los trabajadores que prestan servicios en la provincia, a diferencia de los que prestan servicios en los municipios reiterados, a quienes no se les computa...

TERCERO.- La Sala considera que es aplicable aquí la STJUE 10-09-2015, en cuyo FD 32 se afirma que, si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes, lo cual conduciría a que, se produciría la "desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores".

Consiguientemente, si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, quien no podría instalar ascensores, mantenerlos o repararlos, si no desplazara a sus operarios, junto con los materiales y herramientas necesarias, al domicilio de los clientes con la consiguiente repercusión en la facturación de esos servicios, es claro que, dichos desplazamientos deben ser considerados tiempo de trabajo. También, cuando el desplazamiento se realiza desde el domicilio de los trabajadores, quienes se trasladan a sí mismos, junto con los materiales y herramientas necesarios en los vehículos proporcionados por la empresa, conforme a la planificación realizada por ésta, como admite la propia Thyssenkrupp con los trabajadores, que prestan servicios en los domicilios de los clientes, salvo en los municipios de San Sebastián y Éibar, no concurriendo razones objetivas y proporcionadas, que justifiquen el trato diferenciado a los trabajadores, que prestan servicios únicamente en los municipios mencionados.

En efecto, si el desplazamiento es tiempo de trabajo por las razones ya expuestas, no hay razón que justifique el trato diferenciado al colectivo afectado por el conflicto, porque sus desplazamientos se localicen exclusivamente en los municipios reiterados y sean de menor distancia que los realizados por sus compañeros, puesto que, en ambos casos, el desplazamiento forma parte esencial de la actividad empresarial, sin el que no podría desempeñarse, tratándose, por tanto, de tiempo de trabajo. - No hay razón, por tanto, para considerar tiempo de trabajo a los desplazamientos de mayor distancia, puesto que, cuanto mayor sea la distancia mayor será el tiempo de cómputo de la jornada y menor cuanto más reducido sea el tiempo de desplazamiento".

3.- Aplicando la doctrina contenida en la sentencia parcialmente transcrita en el apartado anterior, que recoge la establecida en la STJUE de 10 de septiembre de 2016, C-266/14, asunto Tyco, procede desestimar el recurso formulado.

En efecto, tal y como resulta del relato fáctico de la sentencia de instancia:

1.- Los técnicos de campo se dedican a la instalación y mantenimiento de los aparatos de seguridad en los domicilios y establecimientos industriales y comerciales, actividad que necesariamente han de realizar en el domicilio del cliente.

Los trabajadores técnicos de Tyco se dedican a la instalación y mantenimiento de los aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos industriales y comerciales sitios en la zona territorial a la que están adscritos.

2.- Los técnicos de campo o montadores de exterior, encuadrados en la delegación centro, acudían tradicionalmente a sus respectivas delegaciones, donde comenzaban su jornada de trabajo, que se iniciaba a las 8 H y finalizaba a las 17 H, utilizando los vehículos allí aparcados al inicio de la jornada y volviéndolos a aparcar a su finalización.

Tradicionalmente los trabajadores afectados en el litigio principal se desplazaban diariamente a las oficinas de la empresa para recoger los vehículos puestos a su disposición por Tyco y comenzar su jornada laboral. Estos trabajadores finalizaban también su jornada laboral en esas oficinas.



3.- La empresa decidió que los trabajadores de la delegación centro comenzarían la jornada a las 8 H en el domicilio del primer cliente, prefijado por la empresa el día anterior, -les entregaba vehículo con GPS, portátil y móvil- y finalizarían a las 17 H en el domicilio del último cliente. La zona a la que están adscritos comprende la totalidad o parte de la provincia donde trabajan o, en ocasiones, varias provincias.

En la actualidad, para desempeñar sus funciones, los trabajadores de Tyco han de desplazarse a los domicilios de los clientes, comenzando en este momento su jornada de trabajo y finalizando cuando atienden al último cliente en su domicilio.

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

4.- En fecha no precisada en el asunto examinado, la empresa permite que los trabajadores dejen de trabajar a las 16,40 H, computándose como tiempo de trabajo, abonando horas extras en el caso de que permanezcan hasta las 17 H.

4.- El tiempo medio utilizado en el primer desplazamiento oscila entre 15 y 30 minutos, aunque en ocasiones hay desplazamientos más prolongados

5.- La empresa factura a sus clientes los desplazamientos.

Para determinar si estos desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente -respecto del último cliente la empresa ha modificado su operativa- han de considerarse tiempo de trabajo hemos de acudir a la Directiva 2003/88/CE.

A tenor de la interpretación del artículo 2 de la Directiva 2002/88 CE efectuada por el TJUE (sentencias Jaeger, C151/02, EU:C:2003:437, apartado 48, y Dellas y otros, C14/04, EU:C:2005:728, apartado 42, y autos Vorel, C437/05, EU:C:2007:23, apartado 24, y Grigore, C258/10, EU:C:2011:122, apartado 42), se entenderá por 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. Es período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo.

Antes de que la empresa decidiera que los trabajadores debían comenzar su jornada a las 8 de la mañana en el domicilio del primer cliente, la empresa consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento de sus trabajadores desde su respectiva delegación -en la que recogían el vehículo puesto a su disposición por la empresa- al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

La actividad de la empresa se realiza exclusivamente en el domicilio de los clientes y es imprescindible que los trabajadores se desplacen a dichos domicilios -prefijados por la empresa el día anterior- para desarrollar su actividad haciéndolo, como ya se ha adelantado, en el vehículo facilitado por la empresa. Los desplazamientos son consustanciales a la actividad de la empresa, inherentes a la ejecución de la actividad laboral. Este desplazamiento, dadas las características en las que se desarrolla la prestación laboral, es tiempo de trabajo. En palabras de la STJUE de 10 de septiembre de 2015 "cuando los trabajadores que se hallan en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen "en el trabajo", en el sentido del artículo 2, punto 1, de la misma Directiva".

Estos desplazamientos son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros o domicilios de estos clientes. Tal y como señala la STJUE de 10 de septiembre de 2015: "No tener en cuenta estos desplazamientos conduciría a que un empresario como Tyco pudiera reivindicar que sólo estuviera comprendido en el concepto de "tiempo de trabajo", en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, el tiempo destinado al ejercicio de la actividad de instalación y de mantenimiento de sistemas de seguridad, lo que tendría como efecto la desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores".

El análisis comparativo de los dos supuestos -el resuelto por el TJUE C-266/14 Tyco y el ahora sometido a la consideración de la Sala- nos conduce a concluir que las circunstancias concurrentes son en esencia idénticas por lo que la solución tiene que ser también la misma.



Es irrelevante, a efectos de la similitud de los asuntos, que en el asunto Tyco la empresa hubiera procedido al cierre de todas las oficinas, lo que no ha sucedido en el asunto examinado, ya que en este último caso, aunque las oficinas permanezcan abiertas, los trabajadores no acuden a ellas al inicio y al fin de su jornada, sino que van al domicilio del cliente preasignado por la empresa el día anterior y es en ese momento cuando se considera que comienza la jornada, por lo que ninguna incidencia tiene el hecho de que la empresa mantenga una red de delegaciones repartidas por todo el territorio nacional. El hecho de que los técnicos de la empresa tengan un centro de trabajo fijo y habitual no supone que acudan diariamente al mismo al inicio y al fin de su jornada, tal y como se ha consignado, sino que acuden al domicilio o centro de sus clientes.

Tampoco altera la conclusión alcanzada el que los trabajadores de LINDE acudan entre 8 y 9 veces al año a las Delegaciones territoriales para la realización de actividades de carácter instrumental (realizar reuniones, actualizar aplicaciones y recoger materiales y recambios) ya que lo que se está examinando es la naturaleza del periodo transcurrido hasta que el trabajador llega al domicilio del primer cliente, si ese lapso temporal es o no tiempo de trabajo.

SEXTO.- Procede por todo lo razonado la desestimación del recurso de casación interpuesto por el letrado D. Vicens González Roig, en representación de LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 31 de octubre de 2019, en el procedimiento número 147/2019, confirmando la citada resolución.

No procede la imposición de costas en virtud de lo establecido en el artículo 235.2 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Vicens González Roig, en representación de LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 31 de octubre de 2019, en el procedimiento número 147/2019, seguido a instancia de LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, contra LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA SA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Confirmar la sentencia recurrida.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.