



Roj: **STS 5973/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5973**

Id Cendoj: **28079140012024101281**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/11/2024**

Nº de Recurso: **88/2023**

Nº de Resolución: **1305/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1.305/2024

Fecha de sentencia: 27/11/2024

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 88/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 20/11/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 88/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1305/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 27 de noviembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinario interpuesto por el Letrado D. Urbano Blanes Aparicio, en nombre y representación de TK Elevadores SLU contra la sentencia 5/2023, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 23 de enero, procedimiento 333/2022, en actuaciones seguidas en virtud de



demanda de conflicto colectivo a instancia de la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) y de la Federación Estatal de Industria, Construcción y

Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) contra TK Elevadores SLU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) y representada y asistida por la Letrada D^a María Blanca Suárez Garrido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representaciones letradas de la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO) y de la Federación Estatal de Industria, Construcción y

Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) se presentó demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de la Audiencia Nacional y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se dicte sentencia estimatoria por la que se declare: «el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se compute como tiempo de trabajo el periodo de **desplazamiento** desde su domicilio al primer cliente y el de retorno al domicilio desde el cliente y con efectos retroactivos a un año atrás contado desde la fecha en que se inició esta reclamación, esto es con efectos desde el 1 de octubre de 2019, y a que se perciba por los afectados el salario correspondiente a dicho tiempo de **desplazamiento**, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración así como a la expresa condena en costas por temeridad al obligar a esta parte a acudir a este procedimiento cuando el asunto ya ha sido resuelto, aunque para un ámbito inferior, por la propia Sala Cuarta del Tribunal Supremo».

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.-En fecha 23 de enero de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (FI-CCOO) frente a la empresa TK ELEVADORES S.L.U y en consecuencia, declaramos que los tiempos empleados por los trabajadores afectados por el presente conflicto para acudir desde su domicilio al del primer cliente para el que deban prestar servicios, así como el de retorno desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio particular del trabajador deben ser computados como tiempo de trabajo, con el consiguiente derecho de los trabajadores afectados a reclamar individualmente las remuneraciones que en su caso correspondan, derivadas de la declaración efectuada en la presente resolución, debiendo la parte demandada, estar y pasar por dichas declaraciones. Sin imposición de multa por temeridad».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El sindicato demandante FI-CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel nacional así como en el seno de la empresa demandada, que tiene por objeto social, entre otros, " el industrial y comercial que se relacione con todo lo concerniente a los aparatos elevadores, de cualquier tipo y aplicación ..."

SEGUNDO.- La empresa TK Elevadores España SL Unipersonal (anteriormente Thyssenkrupp Elevadores, S.L Unipersonal (en adelante TK Elevadores) rige sus relaciones laborales por un total de 50 convenios colectivos provinciales de los cuales solo uno de ellos ha sido publicado en el BOE, siendo el convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU, Madrid y Valencia aprobado por resolución de 1-6-2021 (BOE 3-7-2021). El presente conflicto colectivo afecta únicamente a los trabajadores incluidos dentro del ámbito personal de dicho convenio provincial, dedicándose a desempeñar funciones de montaje y mantenimiento de todo tipo de aparatos elevadores. D. 84.

TERCERO.- El art. 5 de la citada norma convencional, regula el régimen de jornada. La empresa considera que el inicio de la jornada da comienzo cuando los trabajadores llegan al domicilio del primer cliente, particular, industrial o comercial en el que han de realizar sus funciones y termina una vez que abandonan el domicilio del último cliente en el que hayan prestado servicios.

Es un hecho conforme que en los citados desplazamientos los trabajadores llevan puesto el uniforme de la empresa, portan las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo y se desplazan en el vehículo puesto a su disposición por la empleadora o su vehículo particular, si así se ha autorizado por la empresa.



CUARTO.- La presente controversia ya fue planteada ante el SIMA el 13-10-2020, sin alcanzarse acuerdo, lo que motivó la interposición de demanda ante esta Sala el 5-11-2020 (autos 436/2020), alcanzándose acuerdo en conciliación judicial en los siguientes términos:

"Exhortadas las partes comparecientes por la Letrado de la Administración de Justicia, las mismas llegan a un acuerdo en los siguientes términos: "En cuanto al proceso de negociación, las partes acuerdan reunirse todos los martes con el fin de alcanzar un acuerdo en un plazo estimado de un año, dada la complejidad del conflicto planteado, del gran número de técnicos afectados por el conflicto, de los más de 50 convenios y pactos de empresa de aplicación. Transcurrido dicho plazo, si no se alcanzase un acuerdo, las partes se considerarán liberadas de este compromiso de negociación recogido en este documento, sin que nada de lo aquí manifestado o pactado pueda hacerse valer frente a la otra parte, reservándose los demandantes las acciones pertinentes en caso de no llegar al acuerdo referido."

Habiendo transcurrido el plazo fijado en el acta de conciliación sin haber llegado a un acuerdo, se presentó nueva papeleta de conciliación ante el SIMA celebrándose acto de mediación el 10 de octubre de 2022 que culminó sin avenencia.

Descriptores 2, 3, expediente autos 436/2020».

QUINTO.-Contra la anterior resolución se interpuso recurso de casación ordinario por la representación de TK Elevadores SLU, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.-Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar que el recurso debe ser declarado improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 20 de noviembre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La controversia litigiosa radica en determinar si el tiempo que los trabajadores de la empresa TK Elevadores SLU dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración.

SEGUNDO. - 1.-La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 5/2023, de 23 de enero (procedimiento 333/2022), estimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CC.OO.) contra la empresa TK Elevadores SLU y declaró que el tiempo dedicado a esos desplazamientos era tiempo de trabajo con el consiguiente derecho de los trabajadores afectados a reclamar individualmente las remuneraciones que en su caso correspondan.

2.-La mercantil TK Elevadores SLU interpuso recurso de casación ordinario con dos motivos:

a) El primero, amparado en el art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), pretende introducir un hecho probado nuevo.

b) El segundo motivo, sustentado en el art. 207.e) de la LRJS, denuncia la infracción del art. 34.1 y 5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE y art. 5 del Convenio Colectivo de empresa.

Argumenta que el tiempo de **desplazamiento** de los técnicos desde su domicilio al primer punto de la ruta y desde el último a su domicilio, no puede considerarse tiempo efectivo de trabajo porque no se cumple con lo que establece el art. 34.5 del ET, que entiende que la jornada debe computarse de modo que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y tampoco concurre ninguno de los elementos configuradores del tiempo de trabajo.

3.-FI-CC.OO. presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

TERCERO. - 1.-En el primer motivo del recurso, la parte demandada pretende introducir un hecho probado nuevo en el que conste que, dentro del ámbito de este conflicto colectivo (la provincia de Valencia y la Comunidad Autónoma de Madrid), la empresa TK Elevadores SLU tiene un centro de trabajo y una delegación en Valencia y seis centros de trabajo y delegaciones en Madrid.



La pretensión revisora se apoya en el documento aportado con el número 52 por esa misma parte procesal. Se trata de un documento sin fecha, firma, ni autor, aportado por la propia parte recurrente, en el que se mencionan varias delegaciones territoriales.

La parte recurrente argumenta que esa prueba ha sido reconocida por la contraparte, por lo que considera que esta Sala debe atribuirle eficacia revisora casacional.

2.-La sentencia del TS 26/2023, de 11 enero (rec. 149/2021), explica que «el hecho de que una parte procesal reconozca la prueba documental aportada por la contraparte, lo que hace innecesario que se practique prueba de autenticación (no ha impugnado la autenticidad de esos documentos), no significa que esa parte admita la veracidad de todas las afirmaciones contenidas en ella.»

Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación conlleva que la revisión fáctica solo puede prosperar cuando el error fáctico resulte «de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos [...] sin necesidad de argumentaciones o conjeturas» [por todas, sentencias del TS 133/2023, de 14 de febrero (rec. 165/2020); 168/2022, de 22 de febrero (rec. 232/2021, Pleno); y 1276/2021, de 15 de diciembre (rec. 196/2021, Pleno)].

3.-El medio probatorio en el que se sustenta esta pretensión revisora es un documento de parte, redactado y aportado al juicio oral por la propia recurrente, que no demuestra, en este recurso extraordinario de casación, la veracidad de las afirmaciones contenidas en él.

Además, esta Sala sostiene que «[n]o todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil» [por todas, sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 960/2022, de 14 de diciembre (rec. 131/2022)]. Esta modificación fáctica es irrelevante para variar el signo del pronunciamiento de instancia, lo que impide estimarla.

CUARTO.- 1.-El segundo motivo casacional sostiene que no debe considerarse tiempo de trabajo el dedicado a viajar desde el domicilio del trabajador hasta el del primer cliente y desde el domicilio del último cliente al del trabajador.

2.-El sindicato CC.OO. interpuso dos demandas colectivas contra la empresa TK Elevadores SLU en las que reclamaba el reconocimiento como tiempo de trabajo del tiempo de **desplazamiento** de los técnicos desde su domicilio al primer cliente y de regreso:

a) Una demanda colectiva afectaba a todos los trabajadores de esa empresa que prestan servicios a lo largo de todo el territorio nacional, excepto para los que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Convenio de Madrid-Valencia.

La sentencia del TS 960/2024, de 26 de junio (rec. 163/2023) declaró la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo porque se habían suscrito 48 pactos colectivos en todo el territorio nacional que contenían previsiones distintas que regulaban la cuestión controvertida, lo que implicaba que había que analizar todos y cada uno de los pactos o acuerdos para interpretar sus previsiones concretas, lo que podía provocar resoluciones diferentes para los distintos miembros del grupo que conformaba el «ámbito personal del conflicto», el cual dejaba de ser un grupo homogéneo con un interés común e indiferenciado.

b) La presente demanda afecta a los trabajadores de Madrid y Valencia. El procedimiento de conflicto colectivo es idóneo para enjuiciar esta pretensión porque se trata de un colectivo homogéneo de trabajadores.

QUINTO.- 1.-Los preceptos que regulan el tiempo de trabajo son los siguientes. En el Derecho interno, el art. 34.5 del ET dispone:

«El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.»

2.-En el Derecho de la Unión Europea, los arts. 1 y 2 de la Directiva 2003/88 CE, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, acuerdan:

«Art. 1. 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 [...]».

«Art. 2. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo [...]».

SEXTO.- 1.-El art. 4.bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que los órganos judiciales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del TJUE.

Las siguientes sentencias del TJUE se han pronunciado en contra de la aplicación de la Directiva 93/104 y de la Directiva 2003/88 (que derogó aquella) relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en principio, a la remuneración de los trabajadores:

a) La sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2005 (C-14/2004, Dellas) argumentó:

«38. No obstante, en relación con este último aspecto, es necesario precisar de entrada que, tal como se desprende tanto de la finalidad como del tenor literal de sus disposiciones, la Directiva 93/104 no se aplica a la remuneración de los trabajadores

39. Por lo demás, esta interpretación deriva sin ambigüedad del artículo 137 CE, apartado 6, de acuerdo con el cual no se aplicarán a las remuneraciones las disposiciones mínimas que el Consejo de la Unión Europea puede adoptar mediante directivas y que se dirigen, como es el caso en el litigio principal, a garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.»

b) La sentencia de la Gran Sala del TJUE de 9 de marzo de 2021 (C-344/2019, Radiotelevizija Slovenija) explicó que «el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. En consecuencia, dicha Directiva no se opone a la aplicación de una normativa de un Estado miembro, de un convenio colectivo o de una decisión de un empresario que, a efectos de la retribución de un servicio de guardia, trate de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, aun cuando dichos períodos deban considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva (véase, en este sentido, el auto de 11 de enero de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 35).»

c) En el mismo sentido se han pronunciado, entre otras, las sentencias del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras) y 26 de julio de 2017 (C-175/2016) y las citadas en ellas.

2.-La sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco) explica que hay tres elementos constitutivos del concepto de «tiempo de trabajo» del art. 2.1 de la Directiva 2003/88 CE:

a) El trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

b) Debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo.

c) El trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado.

En esa sentencia, el TJUE enjuició un supuesto en el que concurrían las siguientes circunstancias esenciales:

a) Antes de la decisión de Tyco de eliminar las oficinas provinciales, el empresario consideraba tiempo de trabajo el tiempo de **desplazamiento** de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios, pero no su tiempo de **desplazamiento** desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada.

b) Anteriormente, los trabajadores se desplazaban diariamente a estas oficinas para recoger los vehículos puestos a su disposición por Tyco y comenzar su jornada laboral. Estos trabajadores finalizaban también su jornada laboral en esas oficinas.

c) El que Tyco considerara que esos desplazamientos de los trabajadores afectados eran tiempo de trabajo antes de la supresión de las oficinas provinciales, ilustra acerca de que la tarea consistente en conducir un vehículo desde una oficina provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada oficina provincial formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores. La naturaleza de estos desplazamientos no cambió cuando se suprimieron las oficinas provinciales; solo cambió el punto de partida de estos desplazamientos.



d) Durante el tiempo de **desplazamiento** domicilio-clientes, los trabajadores tenían cierta libertad de la que no disponían durante el tiempo en el que llevaban a cabo una intervención en el centro de un cliente. Pero esta libertad ya existía antes de la supresión de las oficinas provinciales cuando el tiempo de **desplazamiento** se contabilizaba como tiempo de trabajo desde la hora de llegada a las oficinas provinciales; lo único que había cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente. Esta modificación no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que recae sobre estos trabajadores de obedecer las instrucciones de su empresario. Durante estos desplazamientos, los trabajadores estaban sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que podía cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita. Durante el trayecto estos trabajadores carecían de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que estaban a disposición de sus empresarios.

e) Con la excepción del supuesto particular recogido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en materia de vacaciones anuales retribuidas, ésta se limita a regular algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores (sentencia Dellas y otros, C-14/04, apartado 38, y los autos Vorel, C-437/05, apartado 32, y Grigore, C-258/10, apartados 81 y 83).

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

Por todo ello, el TJUE declaró que, «en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de **desplazamiento** que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye "tiempo de trabajo", en el sentido de dicha disposición.»

SÉPTIMO.- 1.-La doctrina de esta Sala se puede resumir en los términos siguientes: de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.5 del ET, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurren circunstancias específicas, semejantes a las de la referida sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco).

2.-Con posterioridad a esa sentencia del TJUE, esta Sala ha negado que el **desplazamiento** desde el domicilio del trabajador hasta el del primer usuario tuviera la consideración de tiempo de trabajo en los siguientes litigios:

a) La sentencia del TS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014, resolvió un conflicto colectivo en el que los trabajadores reclamaban el derecho a percibir el kilometraje o gastos de **desplazamiento** desde su domicilio hasta el del primer usuario. El convenio colectivo contemplaba el abono de estos gastos cuando se realizaban dentro de la jornada laboral. Esta Sala confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado la demanda.

Este Tribunal explicó que había grandes diferencias entre el supuesto enjuiciado y el que había dado lugar a la sentencia del TJUE 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco): en aquel pleito se había procedido al cierre de las oficinas abiertas en diferentes provincias y se había adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales de Madrid, realizando su trabajo en la zona territorial a la que estaban adscritos, que comprendía la totalidad o parte de la provincia en la que trabajan o, en ocasiones, varias provincias. Se desplazaban en un vehículo de la empresa, desde su domicilio a los centros donde tenían que realizar las tareas de instalación, siendo la distancia muy variable, en ocasiones hasta de 100 kilómetros, debiendo asimismo desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte para recoger aparatos, piezas y material. La empresa calculaba la duración de la jornada diaria contabilizando el tiempo transcurrido entre la hora de llegada al centro del primer cliente del día y la hora de salida del centro del último cliente, mientras que, con anterioridad al cierre de las oficinas provinciales, la empresa calculaba la jornada desde la entrada en las mencionadas oficinas para retirar el vehículo.

Esta Sala concluyó que en el caso enjuiciado no había la más mínima constancia de que concurrieran las especiales circunstancias a las que atendía la doctrina del TJUE: no se había acreditado que los trabajadores debieran acudir desde su domicilio al domicilio del usuario, ni que la distancia al mismo pudiera alcanzar hasta 100 kilómetros, ni que los domicilios a los que tenían que acudir se encontrasen en diferentes provincias, ni que con anterioridad se iniciara el cómputo de la jornada contabilizando desde que se incorporaban al centro de trabajo de la empresa. Por ello, negamos que esos desplazamientos constituyeran tiempo de trabajo.

b) La sentencia del TS 1008/2018, de 4 diciembre (rec. 188/2017), resolvió un conflicto colectivo en el que los trabajadores reclamaban que se declarase que el tiempo que los trabajadores dedicaban a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asignaba su



empresario, constituía tiempo de trabajo. Esta Sala confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado la demanda.

Este Tribunal reprodujo los argumentos de la citada sentencia del TS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014: había grandes diferencias entre el supuesto enjuiciado y el que había dado lugar a la sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco). Esta Sala concluyó que en el caso enjuiciado no había la más mínima constancia de que concurrieran las especiales circunstancias a las que atendía la doctrina del TJUE, por lo que niega que esos desplazamientos constituyeran tiempo de trabajo.

3.- Tampoco consideramos tiempo de trabajo, a efectos de jornada remunerable, el invertido por los bomberos de un aeropuerto en trasladarse del edificio de servicio (bloque técnico) hasta el parque en el que se realizaba el relevo.

La sentencia del TS 784/2019, de 19 noviembre (rcud 1249/2017) explicó que el TJUE ha establecido un sistema binario (tiempo de trabajo o tiempo de descanso) que descarta las categorías intermedias (tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.). Ello obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad. El TS examinó los pronunciamientos del TJUE sobre la materia, quien ha considerado como tiempo de trabajo:

a) El presencial de los Médicos de Atención Primaria, mientras que en la guardia localizada solo se computa el efectivamente prestado (sentencia del TJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/98, SIMAP).

b) 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 (sentencia del TJUE de 9 de septiembre de 2003, C- 151/02, Jaeger).

c) 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 Unión Europea (sentencia del TJUE, Gran Sala, de 5 de octubre de 2004, C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer).

d) 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 (sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2006, C-14/04, Dellas).

e) 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 (auto del TJUE de 11 de enero de 2007, C-437/05, Vorel).

f) 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 (auto del TJUE de 4 de marzo de 2011, C-258/10, Grigore).

g) El concepto del Derecho de la Unión Europea relativo al «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 (sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, Matzak).

A continuación, citamos la sentencia del TS de 12 de diciembre de 1994, recurso 1320/1994, la cual 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.

Esta Sala considera 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 firma o fichaje, 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 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.

Por todo ello, concluimos 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.»

4.- Esta Sala sí que ha considerado como tiempo de trabajo, a efectos retributivos, el invertido para acudir al domicilio del primer cliente en los siguientes casos:



A) La sentencia del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018), resolvió un conflicto colectivo en el que los trabajadores reclamaban que se considerase como tiempo de trabajo, a efectos de jornada remunerable, el invertido desde que se utilizaba el vehículo de la empresa para acudir al domicilio del primer cliente para la reparación, mantenimiento o instalación de ascensores. La sentencia casó y anuló la sentencia de suplicación y estimó la demanda por las siguientes razones:

a) Debe aplicarse la sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015, en cuyo párrafo 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».

b) Si el **desplazamiento** al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, quien no podría desarrollar su actividad 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.

c) También debe considerarse tiempo de trabajo 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.

Así lo admite la empresa respecto de 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.

B) La sentencia del TS 617/2021, de 9 junio (rcud 27/2020), declaró que los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente tienen que considerarse tiempo de trabajo a efectos retributivos. Esta Sala argumentó:

a) 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 al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

b) 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 para desarrollar su actividad 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.

c) Estos desplazamientos son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros o domicilios de estos clientes.

d) El análisis comparativo de los dos supuestos [sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco) y el actual] nos conduce a concluir que las circunstancias concurrentes son en esencia idénticas por lo que la solución tiene que ser también la misma.

e) Es irrelevante 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 sino que acuden al domicilio o centro de sus clientes.

OCTAVO.- 1.-La presente litis afecta a trabajadores de la empresa TK Elevadores España SLU que desempeñan funciones de montaje y mantenimiento de todo tipo de aparatos elevadores.

Esos trabajadores se desplazan desde su domicilio particular al domicilio del primer cliente, particular, industrial o comercial, en el que han de realizar sus funciones y vuelven desde el domicilio del último cliente hasta su domicilio particular.



En esos desplazamientos los trabajadores llevan puesto el uniforme de la empresa, portan las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo y se desplazan en el vehículo puesto a su disposición por la empleadora o su vehículo particular, si así se ha autorizado por la empresa.

2.-En el Derecho interno, el art. 34.5 del ET computa el tiempo de trabajo de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Por su parte, la Directiva 2003/88 CE tiene como objeto las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

El principio de primacía del Derecho de la Unión Europea supone que, cuando se produce un conflicto entre alguna materia regulada por el Derecho de la Unión y por el Derecho de un Estado miembro, prevalece el Derecho de la Unión. Ese principio se aplica únicamente en aquellos ámbitos en los que los Estados miembros hayan cedido soberanía a la Unión Europea.

3.-La citada sentencia del TJUE del caso Tyco:

a) Se aplica en un supuesto en el que concurrían circunstancias específicas: antes de eliminar las oficinas provinciales, el empresario consideraba tiempo de trabajo el tiempo de **desplazamiento** de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios.

Ello evidenciaba que la tarea consistente en conducir un vehículo desde una oficina provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada oficina provincial formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores. Su naturaleza no cambió cuando se suprimieron las oficinas provinciales.

El TJUE argumentó que la misma libertad (relativa) que tenían los trabajadores durante el tiempo de **desplazamiento** domicilio-clientes, ya existía antes de la supresión de las oficinas provinciales cuando el tiempo de **desplazamiento** se contabilizaba como tiempo de trabajo desde la hora de llegada a las oficinas provinciales; lo único que había cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente.

b) El TJUE explicó que debía cumplirse el objetivo de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el que se inscribe la necesidad de garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso.

c) Excepto las vacaciones anuales, la Directiva 2003/88, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores. El método de remuneración de los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal no se regula en esta Directiva, sino en las disposiciones de Derecho nacional pertinentes.

4.-Hemos indicado que el TJUE ha negado que la Directiva 93/104 y la Directiva 2003/88, en principio, se apliquen a la remuneración de los trabajadores: sentencias del TJUE de 1 de diciembre de 2005 (C-14/2004, Dellas); 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras); 26 de julio de 2017 (C-175/2016); y de la Gran Sala del TJUE de 9 de marzo de 2021 (C-344/2019, Radiotelevizija Slovenija), así como las sentencias del TJUE citadas en ellas.

5.-La mentada sentencia del TS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014, negó que los trabajadores tuvieran derecho a percibir el kilometraje o gastos de **desplazamiento** desde su domicilio hasta el del primer usuario. Argumentamos que el supuesto litigioso era distinto del enjuiciado en la sentencia del TJUE asunto Tyco porque en aquel caso la empresa había cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias y había adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales de Madrid, realizando su trabajo en la zona territorial a la que estaban adscritos. Se desplazaban en un vehículo de la empresa, recorriendo en ocasiones hasta 100 kilómetros. No se había probado que en el caso enjuiciado concurrieran las especiales circunstancias a las que atendía la doctrina del TJUE. En el mismo sentido se pronunció la sentencia del TS 1008/2018, de 4 diciembre (rec. 188/2017).

6.-La referida sentencia del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018), sí que consideró que el tiempo de **desplazamiento** era tiempo de trabajo. En el caso enjuiciado, la empresa lo había admitido respecto de los trabajadores que prestaban servicios en los domicilios de los clientes, salvo en los municipios de San Sebastián y Éibar, sin que concurrieran razones objetivas y proporcionadas que justificaran la diferencia de trato.

7.-La mencionada sentencia del TS 617/2021, de 9 junio (rcud 27/2020), también lo consideró tiempo de trabajo. En dicho litigio, 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, el empleador consideraba tiempo de trabajo el **desplazamiento** de sus trabajadores desde su respectiva delegación al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador. Esta Sala concluyó que las circunstancias concurrentes eran, en esencia, idénticas a la sentencia del TJUE del asunto Tyco.



NOVENO.- 1.-En la presente litis se reclama el salario correspondiente al **desplazamiento** desde el domicilio particular del trabajador hasta el del primer cliente y el de vuelta. No se ha probado que concurran las circunstancias específicas de la sentencia del TJUE del asunto Tyco, ni de las citadas sentencias del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018) y 617/2021, de 9 junio (rcud 27/2020): la empresa no ha cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias, ni ha adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales; no se ha probado que los trabajadores tuvieran que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros; tampoco existe un término de comparación respecto de otros trabajadores de la misma empresa que estén percibiendo la retribución correspondiente a estos desplazamientos sin razones objetivas y proporcionadas que justificaran la diferencia de trato; ni ha habido un cambio en la prestación de servicios de la empresa, de forma que anteriormente el empleador considerase tiempo de trabajo el **desplazamiento** de sus trabajadores desde su respectiva delegación al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

Por ello, debemos aplicar la doctrina establecida en las mentadas sentencias del TS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014 y 1008/2018, de 4 diciembre (rec. 188/2017), las cuales argumentaron que no se había probado la concurrencia de las especiales circunstancias de la sentencia del TJUE asunto Tyco. Debemos aplicar el Derecho interno: el art. 34.5 del ET, conforme al cual, el tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo lo que excluye que el tiempo de **desplazamiento** hasta el puesto de trabajo sea tiempo de trabajo a efectos de la retribución a percibir por el trabajador.

2.-Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por TK Elevadores España SLU, casar y anular la sentencia recurrida y desestimar la demanda. Sin condena al pago de costas (art. 235.2 de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito para recurrir (art. 217 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

- 1.- Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por TK Elevadores España SLU.
- 2.- Casar y anular la sentencia de la Audiencia Nacional 5/2023, de 23 de enero (procedimiento 333/2022).
- 3.- Desestimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (FI-CC.OO.) contra TK Elevadores SLU, absolviendo a la empresa demandada.
- 4.- Sin condena al pago de las costas. Se acuerda la devolución del depósito para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.