



Roj: **STS 2330/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:2330**

Id Cendoj: **28079140012020100510**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/07/2020**

Nº de Recurso: **208/2018**

Nº de Resolución: **605/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1534/2018,**
STS 2330/2020,
AATS 6655/2020

CASACION núm.: 208/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 605/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 7 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto los recursos de casación, interpuestos por la Confederación Sindical ELA (ELA desde ahora), representada y asistida por el letrado D. Javier Garicano Chasco y la central sindical Langile abertzaleen Batzordeak (LAB desde aquí), representada y asistida por el letrado D. Víctor M.^a. Canales Urrusolo, contra sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 29 de mayo de 2018, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo núm. 14/2018, que desestimó la demanda de conflicto colectivo, promovida por ELA, frente a Thyssenkrupp Elevadores, SL y LAB.

Se ha personado como parte recurrida Thyssenkrupp Elevadores, SL, (Thyssenkrupp desde aquí), representada y asistida por el letrado D. Alberto Sánchez de León.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-1. - El 5 de abril de 2018 se promovió demanda de conflicto colectivo por parte de ELA ante la Sala de lo Social del TSJ País Vasco, y que una vez registrada se le asignó el número 14/2018. Eran intervinientes la CONFEDERACION SINDICAL ELA, THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L. y el SINDICATO LAB.

2. Se reclama por el sindicato demandante que el comienzo de la jornada de los citados 9 trabajadores se compute, al igual que los restantes trabajadores que atienden a los clientes de los demás municipios de la provincia, desde que comienzan a utilizar el vehículo de la empresa para dirigirse al lugar de atención al cliente.

3. - El 29 de mayo de 2018 la Sala mencionada dictó sentencia, en cuyos hechos probados, se dijo lo siguiente:

"PRIMERO. - El conflicto colectivo afecta a los 9 trabajadores de la empresa que atienden a los clientes de la misma en los municipios de San Sebastián y Éibar, en la provincia de Guipúzcoa.

SEGUNDO. - Se reclama por el sindicato demandante que el comienzo de la jornada de los citados 9 trabajadores se compute, al igual que los restantes trabajadores que atienden a los clientes de los demás municipios de la provincia, desde que comienzan a utilizar el vehículo de la empresa para dirigirse al lugar de atención al cliente.

TERCERO. - Los trabajadores llevan los vehículos de la empresa que emplean para los desplazamientos, hasta sus domicilios.

El comienzo de la jornada de los 9 trabajadores interesados se computa desde que llegan al lugar del primer cliente al que van a atender.

El comienzo de la jornada de los restantes trabajadores se computa desde que toman el vehículo de la empresa en sus domicilios para dirigirse al lugar de la provincia donde se encuentre el primer cliente al que deban atender.

Los trabajadores acuden directamente al lugar del cliente, sin pasar previamente por la sede de la empresa.

CUARTO. - El 27 de Septiembre de 2017 se intentó la conciliación".

4. - En la parte dispositiva de dicha sentencia se dice lo siguiente: "Que se desestima la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato ELA frente a Thyssenfrupp Elevadores S.L. y el sindicato LAB".

SEGUNDO. - 1. ELA ha interpuesto recurso de casación frente a la sentencia referida, en cuyo único motivo de casación denuncia, al amparo del art. 207.e LRJS, que la sentencia recurrida ha infringido la sentencia del TJUE de 10-09-2015 (asunto C-266/14) y del art.2 Directiva 2003/88, así como una incorrecta aplicación e interpretación del art. 34.5 ET.

2. LAB interpone también recurso de casación frente a la sentencia reiterada, en cuyo único motivo de casación denuncia, al amparo del art. 207.e LRJS, la infracción del art. 34.5 ET, en relación con el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, así como la infracción de la doctrina jurisprudencial establecida por la sentencia del TJUE de 10-09-2015 (asunto C-266/14). No obstante, en el cuerpo del recurso la concurrencia de un trato desigual diferenciado entre los trabajadores de San Sebastián y Éibar y los que prestan servicios en toda la provincia.

3. Thyssenkrupp ha impugnado conjuntamente ambos recursos de casación.

4. - El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación de ambos recursos de casación.

TERCERO. - El 29 de mayo de 2020 se dictó providencia, mediante la que se nombra nuevo ponente, por necesidades del servicio, al Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín. Se señala para votación y fallo el 7 de julio de 2020, fecha en la que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. La resolución de los recursos de casación, interpuestos por ELA y LAB, requiere identificar, en primer lugar, el marco jurídico de la Unión sobre la materia, para reproducir, a continuación, el derecho español aplicable:

Derecho de la Unión:

El considerando 4 de la exposición de motivos de la Directiva 2003/38 dice:

"La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico."

El artículo 1 de esta Directiva dispone:



"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) determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[...]

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391 [...] se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva."

5. El artículo 2 de la mencionada Directiva, titulado "Definiciones", establece en sus puntos 1 y 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".

El artículo 3 de dicha Directiva, titulado "Descanso diario", tiene la siguiente redacción:

"Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas."

El artículo 34 ET, que regula la jornada de trabajo, establece en sus apartados 1, 3 y 5:

"1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

[...]

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

[...]

5. 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."

Como es sabido, la STJUE de 10-09-2015, C-266/14, estudió la incidencia de la normativa comunitaria mencionada en empresas sin centro de trabajo, cuyos trabajadores se desplazan a los domicilios de los clientes en vehículos de empresa, en cuya parte dispositiva se dijo lo siguiente:

"El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, 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".

Los hechos relevantes, considerados por la STJUE mencionada, sintetizados por STS 4-12-2018, rec. 188/17, son los siguientes:

- Tyco lleva a cabo en la mayor parte de las provincias españolas una actividad de instalación y mantenimiento de sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto en comercios.



- En 2011 Tyco procedió al cierre de las oficinas que tenía abiertas en las diferentes provincias, adscribiendo a todos los trabajadores orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid. 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, que comprende la totalidad o parte de la provincia donde trabajan o, en ocasiones, varias provincias.

- Cada uno de estos trabajadores tienen a su disposición un vehículo de la empresa con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación o mantenimiento de los apartados de seguridad y con el que vuelven a su domicilio al terminar la jornada. Según el tribunal remitente, la distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde lleve a cabo una intervención es muy variable, siendo a veces superior a 100 kilómetros.

- Estos trabajadores técnicos deben también desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte cercana a su domicilio para recoger los aparatos, piezas y material que necesitan para sus intervenciones.

Para desempeñar sus funciones, los trabajadores afectados en el litigio principal disponen de un teléfono móvil con el que se comunican a distancia con las oficinas centrales de Madrid".

2. - ELA y LAB defienden en sus recursos, que la doctrina de la sentencia del TJUE es aplicable al colectivo afectado, si bien LAB insiste que el trato desigual con los trabajadores, a quienes se computa la jornada desde su domicilio, porque se desplazan desde su domicilio al de los clientes en toda la provincia, carece de justificación razonable y proporcionada.

3. - Thyssenkrupp considera inaplicable dicha doctrina, porque los supuestos de hecho están claramente diferenciados con el caso Tyco, ya que los demandantes tienen centro de trabajo en Éibar y San Sebastián, los trabajadores comienzan desde siempre su jornada en el domicilio del cliente, sin que lo hicieran antes desde su centro de trabajo, la empresa les ha facilitado que puedan dejar el vehículo en el centro de trabajo y los afectados prestan únicamente servicios dentro de una misma localidad. Mantiene, en todo caso, que no hay trato diferenciado con los restantes trabajadores, por cuanto éstos deben desplazarse por toda la provincia, lo que les obliga a realizar desplazamientos más largos y perciben dietas por los mismos.

3. - El Ministerio Fiscal defiende en su informe que el trato diferenciado entre los dos colectivos de trabajadores se justifica por las diferencias de distancia en los desplazamientos y se opone a la aplicación de la STJUE 10-09-2015. - Interesa, por tanto, la desestimación de ambos recursos.

SEGUNDO. - 1. De los hechos, declarados probados en la sentencia recurrida, que no han sido impugnados, pese a su patente parquedad, vamos a resaltar lo siguiente:

a. La empresa se dedica a la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores.

b. Dichas actividades han de realizarse necesariamente en los domicilios de los clientes, para lo cual deben desplazarse operarios, materiales y herramientas.

c. En la empresa existen dos colectivos de trabajadores: los 9 trabajadores afectados por el conflicto, que atienden las funciones de la empresa en los municipios de Éibar y San Sebastián y los demás trabajadores, que realizan sus funciones en la provincia.

d. La empresa proporciona vehículos a ambos colectivos de trabajadores.

e. El colectivo afectado por el conflicto comienza su jornada en el primer domicilio del cliente, mientras que los demás trabajadores computan su jornada desde su domicilio.

f. Los trabajadores disponen de todos los medios materiales para el desempeño de sus puestos de trabajo, puesto que no pasan previamente por la sede de la empresa.

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.

3. - La sentencia recurrida defiende, también con pocas palabras, que no concurre discriminación, por cuanto no estamos ante ninguno de los supuestos, previstos en el art. 14 CE, en relación con el art. 17 ET. - Niega también la vulneración del principio de igualdad, porque "...no concurren iguales circunstancias en la prestación de los servicios laborales por uno y otro grupo de trabajadores. Los que atienden a clientes ubicados en municipios distintos a San Sebastián y Éibar abarcan toda la provincia excepto esos dos municipios, por lo que los desplazamientos diarios no solo son más largos, sino que además han de realizarse hasta puntos dispares. En cambio, los 9 trabajadores restantes limitan su actividad a los dos municipios citados, con lo que los desplazamientos resultan cortos o muy cortos y más sencillo; quedando limitado el ámbito territorial" y considera que dichas diferencias "...en la prestación del trabajo reviste suficiente relevancia para justificar que el sistema de cómputo de la jornada resulte más favorable para los trabajadores que han de operar con más penosidad, frente a los trabajadores adscritos a los municipios de San Sebastián y Éibar, cuyos desplazamientos para el inicio de la actividad resultan normales y carentes de cualquier factor de dificultad añadida" y remata finalmente que "...las circunstancias expuestas explican que no resulte aplicable al caso la doctrina contenida en la Sentencia 2015/2005 de 10 de septiembre de 2015 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea".

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.

CUARTO. - Por las razones expuestas, oído el Ministerio Fiscal, vamos a estimar los recursos de casación, interpuestos por ELA y LAB contra la sentencia recurrida. - Sin costas.

FALLO

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

1.- Estimar los recursos de casación, interpuestos por ELA y LAB contra sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 29 de mayo de 2018, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo núm. 14/2018, que desestimó la demanda de conflicto colectivo, promovida por ELA, frente a Thyssenkrupp Elevadores, SL y LAB.

2. - Casar y anular la sentencia recurrida y declarar el derecho de los trabajadores, afectados por el conflicto, a que se compute como tiempo de trabajo el período de desplazamiento desde su domicilio al domicilio del primer cliente.

3. - Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.