

## A VUELTAS CON EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO (A propósito de la STS de 7 de julio de 2020, Rec. 208/2018).

Por Francisco Pérez de los Cobos Orihuel  
Catedrático de Derecho del Trabajo de la UCM  
Of counsel en Oleart Abogados

El pasado 7 de Julio la Sala IV del Tribunal Supremo dictó una interesante sentencia en la que, resolviendo un recurso de casación, avanza en la clarificación de lo que debe entenderse por tiempo de trabajo, a la luz de la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada sobre la cuestión.

Sintéticamente los hechos que dan lugar a la controversia judicial son los siguientes. La empresa Thyssenfrupp Elevadores S.L. se dedica a la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, actividades que necesariamente deben realizarse en los domicilios de los clientes, para lo cual los trabajadores necesitan desplazarse hasta allí, con las herramientas y materiales necesarios para prestar el servicio. Tales desplazamientos se llevan a cabo con vehículos que la empresa proporciona a los trabajadores. Pues bien, en la empresa conviven dos colectivos de trabajadores, los nueve afectados por el conflicto, que desempeñan la actividad

señalada en los domicilios de Éibar y San Sebastián, y los demás trabajadores, que realizan sus funciones en la provincia. La diferencia entre ambos colectivos radica en el distinto modo en el que la empresa computa el tiempo de trabajo para unos y para otros: mientras que para los afectados por el conflicto su jornada de trabajo empieza a computarse en el domicilio del primer cliente, para los demás trabajadores la empresa el cómputo se inicia desde su propio domicilio.

**La petición de los sindicatos demandantes, que centra el debate jurídico que la sentencia debe resolver, consiste en reclamar que el comienzo de la jornada de los citados 9 trabajadores se compute, como ocurre con los demás trabajadores que prestan sus servicios en los demás municipios de la provincia, desde que comienzan a utilizar el vehículo de la empresa para dirigirse al lugar de atención al cliente, esto es, desde el propio domicilio donde se inicia el desplazamiento. Y el principal fundamento jurídico sobre el que basan es la infracción de la Directiva 2003/88, concretamente su art. 2, y de la doctrina judicial establecida por la sentencia del**

**TJUE de 10-09- 2015 (asunto c-266/14)**, así como una incorrecta aplicación e interpretación del art. 34.5 ET.

Así planteados los términos de la controversia, el Tribunal Supremo comienza la fundamentación jurídica de su sentencia recordando el Derecho aplicable al caso, tanto europeo como español. Marco jurídico que viene dado por los arts 1, 2 y 3 de la Directiva citada, por los apartados 1, 3 y 5 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores español, y lo que es sin duda más relevante a efectos de la resolución del caso, por la doctrina de la STJUE 10-9-2015, C- 266/14. Recuerda el Supremo que en este caso el TJUE “estudió la incidencia de la normativa comunitaria mencionada en empresas sin centros de trabajo, cuyos trabajadores se desplazan a los domicilios de los clientes en vehículos de empresa” y que concluyó su parte dispositiva en los siguientes términos: “El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, 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 sus domicilios y los centros del primer y del último cliente que les asigna su

empresario constituye “tiempo de trabajo”, en el sentido de dicha disposición”.

Citando su sentencia previa de 4- 12- 2018, rec. 188/17, el Supremo evoca los hechos considerados relevantes por el Tribunal de Luxemburgo:

- 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 sites 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 aparatos de seguridad y con el que

vuelven a su domicilio al terminar la jornada. La distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde lleva 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 disponen de un teléfono móvil con el que se comunican a distancia con las oficinas centrales de Madrid.

Tras esta extensa cita, el Tribunal centra la cuestión a resolver recordando que, por “tiempo de trabajo”, de acuerdo con la jurisprudencia europea, hay que entender “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”, concepto concebido por contraposición al de “tiempo de descanso”, al que se considera todo aquel tiempo que no es de trabajo. De lo que aquí se trata es precisamente de saber si el tiempo de desplazamiento domicilio- clientes debe considerarse tiempo de trabajo o tiempo de descanso.

Para dar respuesta al interrogante, parte el Tribunal Supremo de la actividad de la empresa, que consiste en la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, que sólo puede realizarse en el domicilio de los clientes. Lo que significa 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”. Tales desplazamientos – continúa razonando el Tribunal- pueden realizarse desde los centros de trabajo de la empresa, caso en el que no habría duda de que el desplazamiento de ida y vuelta al domicilio del cliente sería tiempo de trabajo, pero también cabe una fórmula distinta que es aquella por la que ha optado Thyssenkrupp respecto de todos los trabajadores, salvo los que prestan sus servicios en Éibar y San Sebastián, a saber: considerar tiempo de trabajo y, por tanto, computar como tales los desplazamientos desde los domicilios de los trabajadores hasta los domicilios de los clientes.

La sentencia recurrida había entendido que la singularidad del desplazamiento en Éibar y San Sebastián -desplazamientos muy cortos- excluía el trato diferencial respecto de los demás trabajadores,

contrario al principio de igualdad, y que esas mismas circunstancias hacían inaplicable al caso la doctrina sentada en el caso Tyco. El Tribunal Supremo, por el contrario, sí considera perfectamente aplicable al caso la jurisprudencia europea y entiende que, si en el caso que le ocupa los desplazamientos no se considerasen tiempo de trabajo, se produciría “una desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores”.

La sentencia sintetiza muy bien la doctrina que sienta en los siguientes términos: “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 estos 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, aunque “sus desplazamientos se localicen exclusivamente en los municipios reiterados y sean de menos distancia..., puesto que, en ambos casos, el desplazamiento forma parte esencial de la actividad empresarial, sin el que no podría desempeñarse”, estamos ante tiempo de trabajo.

Por consiguiente, **en adelante en punto a determinar si el desplazamiento es o no tiempo de trabajo hay que fijarse en la actividad de la empresa y dilucidar si el desplazamiento al domicilio del cliente es consustancial a la actividad empresarial porque, de ser así, el desplazamiento debe considerarse tiempo de trabajo, se realice éste desde el centro de trabajo de la empresa o desde el domicilio del trabajador y con independencia de que sea largo o corto.**

La Sentencia que glosamos supone, creemos, un cambio significativo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, hasta ahora se había manifestado reticente en su traslación al Derecho interno de la doctrina contenida en el caso Tyco. En efecto, sobre la base de la singularidad de las circunstancias fácticas de Tyco, el

Tribunal había excluido su aplicación y, por tanto, la consideración como tiempo de trabajo de los desplazamientos en su STS de 1-12-2015, referida al desplazamiento de cuidadores hasta el domicilio de las personas dependientes para atenderlas, y en la STS de 4-12-2018, referida al desplazamiento de los trabajadores cuya actividad es la ayuda a domicilio. En ambos supuestos, para obviar la aplicación de la ST Tyco, el Tribunal resaltó los datos relevantes del caso afirmando la existencia de grandes diferencias entre éste y los casos enjuiciados. “En el asunto Tyco Integrated Security SL– repiten las sentencias– se había procedido al cierre de las oficinas abiertas en diferentes provincias–la actividad de la empresa se desarrolla en la mayoría de las provincias españolas– adscribiendo a todos los trabajadores a las oficinas centrales de Madrid, realizando su trabajo en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia en la que trabajan o, en ocasiones, varias provincias. Se desplazan en un vehículo de la empresa, desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación, siendo la distancia muy variable, en ocasiones hasta 100 Km, 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 calcula 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”.

En su día señalamos que esta exclusión resultaba discutible desde el punto de vista del efecto útil de la doctrina del TJUE y no excluimos una eventual desautorización por parte de Luxemburgo de la jurisprudencia española. Esta nueva sentencia, que por cierto omite cualquier referencia a la doctrina previa para ajustarse a la doctrina Tyco, cambia sustancialmente las cosas. Tan es así que los desplazamientos que fueron excluidos entonces de la consideración de tiempo de trabajo, hoy, a la luz de la nueva doctrina, deberían ser considerados tales. Se ha producido, por consiguiente, como consecuencia del cambio de doctrina una significativa ampliación del concepto de “tiempo de trabajo”, que las empresas cuyas actividades requieren para su realización del desplazamiento al domicilio del cliente deberán tener muy en cuenta.