

Roj: **STS 1914/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1914**

Id Cendoj: **28079140012025100333**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/04/2025**

Nº de Recurso: **162/2023**

Nº de Resolución: **323/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2022/2023,**
STS 1914/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 323/2025

Fecha de sentencia: 21/04/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 162/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 08/04/2025

Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

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.: 162/2023

Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 323/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya



D.^a Isabel Olmos Parés

En Madrid, a 21 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado D. José Damián Cañete Sánchez, en nombre y representación de Kone Elevadores SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 53/2023, en fecha 24 de abril, procedimiento 45/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Comisiones Obreras de Industria (CCOO) contra Kone Elevadores SA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Comisiones Obreras de Industria (CCOO), representado y defendido por la Letrada D.^a María Blanca Suárez Garrido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (CCOO), se presentó demanda sobre 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 estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia 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 último cliente.».

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 24 de abril de 2023 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- La FEI-CCOO tiene la condición de sindicato más representativo tanto en el sector de actividad como en la empresa KONE ELEVADORES SA.

SEGUNDO.- La empresa KONE ELEVADORES SA se dedica a la fabricación de aparatos de naturaleza mecánica tales como ascensores, escalares mecánicas volquetes, elevadores automáticos y todo tipo de aparatos elevadores así como sus piezas de recambio y accesorios. La importación, distribución, compraventa, instalación, mantenimiento y reparación de puertas automáticas de naturaleza mecánica, tales como puertas peatonales, puertas de garaje, puertas sectoriales, puertas cortafuego.

TERCERO.- Las relaciones laborales en KONES ELEVADORES SA se rige por el convenio colectivo de empresa registrado por Resolución de 22 de noviembre de 2019 y publicado en el BOE nº 295, de 9 de diciembre de 2019 y cuyo contenido se da por reproducido.

CUARTO.- El conflicto afecta a los trabajadores técnicos de KONE ELEVADORES que se dedican a la instalación y mantenimiento de los equipos de elevación en domicilios y establecimientos industriales y comerciales sitios en todo el territorio nacional.

QUINTO.- Los trabajadores técnicos tienen a su disposición vehículo de la empresa, aunque también pueden disponer de su vehículo particular, con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros del cliente donde han de realizar sus tareas y desde los que vuelven a su domicilio al finalizar su jornada.

SEXTO.- La empresa tiene implantado un sistema de registro a través de una PDA (terminal móvil) en la que los trabajadores proceden a introducir códigos numéricos a los que se asocia un determinado hecho.

SÉPTIMO.- La empresa computa como tiempo de trabajo el desplazamiento realizado desde el domicilio al primer cliente al iniciarse la jornada, pero no computa el desplazamiento desde el último cliente al domicilio del trabajador al finalizar la jornada. OCTAVO.- La empresa computa el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer cliente al iniciar la jornada tanto a efectos de jornada como a efectos retributivos.

NOVENO.- El día 6 de junio de 2021 se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de Empresa a instancias de la representación legal de los trabajadores para abordar la consideración como tiempo de trabajo de los desplazamientos de los trabajadores tanto al inicio de la jornada desde el domicilio al primer cliente, como al final de la jornada desde el domicilio del primer cliente al domicilio del trabajador, que concluye sin que se alcance un acuerdo.

DÉCIMO.- EL 31 de enero de 2023, FEI-CCOO solicita la celebración de mediación ante el SIMA que se produce el día 13 de febrero de 2023 sin llegarse a ningún acuerdo.



Se han cumplido las previsiones legales».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Previa desestimación de las excepciones de omisión del trámite de sometimiento de la controversia a la comisión paritaria del convenio, de inadecuación de procedimiento y de falta de litisconsorcio pasivo necesario, ESTIMAMOS la demanda interpuesta por FEI-CCOO frente a la empresa KONE ELEVADORES SA y, en consecuencia, declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se compute como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento desde la ubicación del último cliente hasta su domicilio, y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración».

CUARTO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Kone Elevadores SA, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 24 de julio de 2023 .

SEXTO.-Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 8 de abril de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión suscitada en el presente procedimiento de conflicto colectivo es la de determinar si debe ser considerado tiempo de trabajo los desplazamientos de los trabajadores, al final de la jornada, desde el domicilio del último cliente al del trabajador, siendo que la empresa reconoce como tiempo de trabajo a efectos de jornada y retributivos, el tiempo dedicado al desplazamiento, al comienzo de la jornada, desde el domicilio del trabajador hasta el del primer cliente.

2.La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia núm. 53/2023, de 24 de abril, en el proceso de conflicto colectivo seguido bajo el número 45/2023, a instancia de Comisiones Obreras de Industria (CCOO) contra Kone Elevadores SA, en la que se estima la demanda y, declara el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se compute como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento desde la ubicación del último cliente hasta su domicilio y, condena a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración.

3.Frente a dicha resolución judicial desestimatoria se ha interpuesto por la parte demandada, Kone Elevadores SA, recurso de casación, con un motivo único, amparado en la letra e) del artículo 207 de la LRJS y, alega la infracción, por interpretación errónea, del art. 34.5 del ET y art. 2.1 de la Directiva 2003/88 y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretada según doctrina del TJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, así como la no aplicación de la doctrina de esta Sala IV contenida en sentencias de 2-12-2020, rec.28/2019; 18-6-2020 (rec. 242/2018) y 4-12-2019, rec. 188/2017.

La empresa recurrente, en primer lugar, pone de manifiesto que la propia actora en el acto del juicio reconoció que la empresa sí computa como tiempo de trabajo el dedicado a desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su primer cliente, de forma que la controversia queda ceñida a analizar si es tiempo de trabajo el destinado a desplazarse desde el domicilio del último cliente a su domicilio. A tal efecto sostiene que la sentencia recurrida se ha limitado a aplicar la doctrina del TJUE explicitada en el asunto Tyco, en donde los trabajadores disponían de una aplicación en el teléfono mediante la cual recibían el día anterior la hoja de ruta diaria de los distintos centros que debían visitar en cada jornada y que, en el caso de Kone, no están constreñidos en su actividad diaria por las precisas y concretas instrucciones de la empresa sobre el orden y horarios de las visitas a los clientes, al organizar libremente sus itinerarios y horarios mensuales y, por ello, no están a disposición del empresario. Añade que, en el caso del desplazamiento desde el último cliente a su domicilio, no consta probado que los trabajadores tengan la obligación de retornar a su domicilio, ya que pueden disponer de su tiempo de la manera que estimen más conveniente, lo que impide la necesidad de implantar algún método de control. Cita a continuación las sentencias de esta Sala a las que antes se ha hecho referencia sobre el alcance del tiempo de trabajo.

4.El sindicato CCOO ha impugnado el recurso y, alega que las sentencias del TJUE son directamente aplicables y su doctrina prima sobre la que pueda derivarse de la doctrina judicial. Señala que en ningún momento se practicó prueba respecto de la alegación de la empresa con relación a que los trabajadores gozan de plena libertad para disponer de su tiempo y organizarse, siendo que todos los afectados por el conflicto deben fichar al inicio y al final de la jornada y, que se desplazan con los vehículos de la empresa.

5.El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que el recurso debe ser desestimado y, señala que la actividad de la empresa se realiza exclusivamente en el domicilio de los clientes y es imprescindible que los trabajadores se desplacen a ellos, prefijados por la empresa, para desarrollar su actividad en el vehículo facilitado por la



misma, de modo que los desplazamientos son inherentes a la ejecución de la actividad laboral y, por tanto, este desplazamiento es tiempo de trabajo, conforme la doctrina sentada por la STJUE de 10 de septiembre de 2015. Añade que, dicha resolución comunitaria, ante la eventualidad de que los trabajadores se dediquen a sus actividades personales al comienzo y final de la jornada, declara que ello, en ningún caso, puede afectar a la calificación jurídica del tiempo de trayecto, correspondiendo al empresario poner en práctica los instrumentos de control necesarios.

t. 34.5 del ET y art. 2.1 de la Directiva 2003/88 y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, según doctrina del TJUE d

SEGUNDO.- 1.Como se ha adelantado, amparado en la letra e) del artículo 207 de la LRJS, la empresa recurre y plantea un solo motivo y, alega la infracción, por interpretación errónea, del are 10 de septiembre de 2015, C-266/14 y, la no aplicación de la doctrina de esta Sala IV contenida en sentencias de 2-12-2020, rec.28/2019; 18-6-2020 (rec. 242/2018) y 4-12-2019, rec. 188/2017.

Niega que estemos ante tiempo de trabajo en el caso del desplazamiento desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio del trabajador en base al poder de autoorganización del trabajador y a que no consta probado que los trabajadores tengan la obligación de retornar a su domicilio después de atender a su último cliente.

2. 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».

3. 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 [...]».

4. La Jurisprudencia del TJUE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y, en concreto, la sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco) aplicada por la sentencia recurrida explica que hay tres elementos constitutivos en el concepto de «tiempo de trabajo» del art. 2.1 de la Directiva 2003/88 CE, a saber, el elemento profesional, el de autoridad y el espacial que, por este orden, se definen del siguiente modo:

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 ella se dijo que: «[...] 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».

Esas concretas circunstancias a las que se refería el TJUE se ponen de manifiesto en el apartado 39 de su sentencia al decir que: «A este respecto, es necesario declarar que, durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal tienen cierta libertad de la que no disponen durante el tiempo en el que llevan a cabo una intervención en el centro de un cliente, siempre que lleguen al cliente asignado a la hora acordada por su empresario. No obstante, de los autos en poder del Tribunal de Justicia se desprende que 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 ha cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente. Ahora bien, 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 están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita. En todo caso, debe señalarse que, durante la duración necesaria del trayecto, que la mayor parte de los casos no se puede reducir, estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios».

5. Entando en el fondo de la cuestión debatida, debemos señalar con carácter previo que las sentencias de esta Sala IV, la 1076/2020 y la 485/2020, citadas por la empresa recurrente en su motivo no se corresponden con supuestos similares al que nos ocupa. Así, en la STS 485/2020, de 18 de junio (rec. 242/2018), se trataba de analizar si debía considerarse como tiempo de trabajo la totalidad del periodo de guardia de disponibilidad y, se concluyó que no lo era dado que los trabajadores no estaban obligados a permanecer en un lugar fijado por la empresa, ni tenían la obligación de atender la incidencia en un determinado plazo de tiempo, sino que la mayoría de las incidencias se resolvían en llamada telefónica o en remoto desde el ordenador y, solo excepcionalmente debían desplazarse a los locales de la empresa o de los clientes.

En la STS 1076/2020, de 2 de diciembre (rec. 28/2019), esta Sala concluyó también que no concurrían en el caso ni el elemento temporal ni el espacial respecto de la configuración del tiempo de trabajo, pues el sistema de Disponibilidad Grado I analizado no restringía el ámbito espacial de que podía disponer el trabajador durante esa situación, al no estar sujeto a permanecer o estar localizado en un lugar determinado y, del mismo modo, el tiempo de respuesta en el que debía desplazarse desde la llamada al lugar de encuentro no se podía calificar como tiempo muy limitado, breve o de respuesta inmediata, presentándose como adecuado el de 30 minutos de reacción al poder programarse el resto de su tiempo de descanso; en suma, aplicando la doctrina del TJUE (Asunto Matzak), consideró que la disponibilidad no estaba sujeta a limitaciones que pudieran calificarse como gravosas, pues se mantenía la libertad para administrar el tiempo en el que no eran requerido para prestar servicios.

6. Seguidamente y, por lo que respecta a la aplicación de la doctrina establecida por el TJUE en el caso Tyco, debemos poner de manifiesto que, con posterioridad a esta sentencia, 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 asuntos:

a) La sentencia del TS de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014, resolvió un conflicto colectivo en el que las personas trabajadoras 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), ya que en el caso enjuiciado no había la más mínima constancia de que concurrían las especiales circunstancias a las que atendía la doctrina del TJUE: no se había acreditado que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras (ayuda a domicilio) reclamaban que se declarase que el tiempo que 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 anterior sentencia citada, la de 1 de diciembre de 2015, recurso número 284/2014.

c) La STS 784/2019, de 19 noviembre (rcud.1249/2017) tampoco consideró tiempo de trabajo, a efectos de jornada remunerable, el invertido por los bomberos de un aeropuerto en trasladarse desde el edificio de servicio (bloque técnico) hasta el parque en el que se realizaba el relevo. En ella explicamos 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 y, que el hecho de 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, ya que durante el íterin 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.

d) La STS 1305/2024, de 27 de noviembre (rec. 88/2023), enjuició también un supuesto de trabajadores de una empresa de ascensores y en ella se reclamaba el salario correspondiente al desplazamiento desde el domicilio particular del trabajador hasta el del primer cliente y el de vuelta. Fue un hecho conforme que en los citados desplazamientos los trabajadores llevaban puesto el uniforme de la empresa y portaban las herramientas que necesitaban para desempeñar su trabajo, así como que se desplazaban en el vehículo puesto a su disposición por la empleadora o su vehículo particular, si así se había autorizado por la empresa. Se concluyó que no concurrían las circunstancias específicas de la sentencia del TJUE del asunto Tyco, ni de las sentencias del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018) y 617/2021, de 9 junio (rcud. 27/2020), ya que la empresa no había cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias, como en el caso Tyco, ni había adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales ni se probó que los trabajadores tuvieran que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros; tampoco existía un término de comparación respecto de otros trabajadores de la misma empresa que estuvieran percibiendo la retribución correspondiente a estos desplazamientos sin razones objetivas y proporcionadas que justificaran la diferencia de trato; ni había 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.

7. Por el contrario, esta Sala sí que ha considerado como tiempo de trabajo, a efectos retributivos, el invertido para acudir al domicilio del cliente en los siguientes casos:

a) La sentencia del TS 605/2020, de 7 julio (rec. 208/2018), que resolvió un conflicto colectivo en el que los 9 trabajadores afectados por el conflicto, también de una empresa de instalación y mantenimiento de ascensores, realizaban sus funciones en los municipios de Éibar y San Sebastián y, denunciaban que su tiempo de trabajo se computaba desde que llegaban al lugar del primer cliente al que iban a atender, mientras que el comienzo de la jornada de los restantes trabajadores que lo hacían en el resto de la provincia, se computaba desde que tomaban el vehículo de la empresa en sus domicilios para dirigirse al lugar de la provincia donde se encontraba el primer cliente. Los trabajadores acudían directamente al lugar del cliente, sin pasar previamente por la sede de la empresa. La sentencia casó y anuló la sentencia de suplicación y estimó la demanda por las siguientes razones: «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".

[...], 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, [...]

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».

b) La sentencia del TS 617/2021, de 9 junio (rcud. 27/2020), que 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:

«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. [...]

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

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».

TERCERO.- 1.-La presente litis afecta a trabajadores de la empresa Kone Elevadores SA que desempeñan funciones de instalación y mantenimiento de todo tipo de aparatos elevadores en domicilios y establecimientos industriales. Conforme a los hechos probados y, en lo que aquí interesa, los trabajadores técnicos tienen a su disposición un vehículo de la empresa, aunque también pueden disponer del suyo particular, con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros del cliente donde han de realizar sus tareas y desde los que vuelven a su domicilio al finalizar su jornada. La empresa tiene implantado un sistema de registro a través de una PDA (terminal móvil) en la que los trabajadores proceden a introducir códigos numéricos a los que se asocia un determinado hecho. La empresa computa el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al primer cliente, al iniciar la jornada, como tiempo de trabajo, tanto a efectos de jornada como a efectos retributivos, pero no lo computa a los mismos efectos desde el último cliente al domicilio del trabajador al finalizar la jornada.

2.No concurren en el supuesto de autos elementos que permitan aplicar la doctrina del caso Tyco, del mismo modo que concluimos en nuestra reciente STS 1305/2024, de 27 de noviembre (rec.88/2023), ya citada antes, según la cual: «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)».

En efecto, el hecho de que la empresa venga reconociendo como tiempo de trabajo, a efectos de jornada y retributivos, el tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse desde su domicilio particular al del primer cliente al comenzar la jornada no es determinante para concluir que, también lo es el invertido para desplazarse desde el último cliente a su domicilio al finalizar la jornada, ya que no constan acreditados elementos fácticos que determinen en qué condiciones prestan sus servicios al ir y al volver de su trabajo y, al tiempo, tampoco se acreditan razones excepcionales que justifiquen la alteración de la regla general, como podrían ser las circunstancias en las que se organiza el trabajo por el empresario, las concretas instrucciones recibidas por el trabajador durante sus desplazamientos o a lo largo de la jornada o el modo en que se fija la ruta como acontecía en el caso Tyco y, puso de manifiesto el TJUE en la mencionada sentencia (apartado 39) al señalar que: «Durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita». De esta forma, el hecho de que se compute como tiempo de trabajo el desplazamiento al inicio de la jornada no aparece vinculado a unas concretas especificidades de la prestación de servicios, pudiendo obedecer a otras razones ajenas a ellas.

3.Teniendo en cuenta que la empresa no dispone de un centro de trabajo fijo y que, por tanto, los trabajadores vienen prestando de forma habitual sus servicios de un modo itinerante, desde su domicilio particular al de los clientes, sin alegar cambios de ningún tipo en orden a esa dinámica de trabajo, no estamos ante el supuesto de hecho del caso Tyco, en el que debido al cierre de las oficinas provinciales de la empresa, los trabajadores



«perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral» (apartado 44), lo que trajo como consecuencia, a juicio del TJUE, «que no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas».

Además, en nuestro caso no consta cuál es esa distancia o, si se producen irregularidades frecuentes entorno a ella o, también, el tiempo invertido en el desplazamiento tanto al inicio como al final de la jornada.

En definitiva, no puede concluirse que existan razones singulares y excepcionales que permitan concluir, como hizo la sentencia recurrida, que la empresa esté obligada a computar como tiempo de trabajo el reclamado en el presente conflicto colectivo.

CUARTO.- Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por Kone Elevadores S.A y, a casar y anular la sentencia recurrida y, desestimar la demanda y absolver a la empresa de todos los pedimentos contra ella deducidos.

Se acuerda la devolución del depósito para recurrir conforme al 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 :

1º.- Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por el Letrado D. José Damián Cañete Sánchez, en nombre y representación de Kone Elevadores SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 53/2023, en fecha 24 de abril, procedimiento 45/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Comisiones Obreras de Industria (CCOO) contra Kone Elevadores SA.

2º.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 53/2023, en fecha 24 de abril, procedimiento 45/2023 y, desestimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por Comisiones Obreras de Industria (CCOO) contra Kone Elevadores SA y, absolver a la citada empresa de todas las pretensiones en su contra deducidas.

3º.- Se acuerda la devolución del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.