

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 127/2019, de 31 de octubre de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 147/2019

SUMARIO:

Linde Material Handling Ibérica, S.A. Tiempo de trabajo. Técnicos de campo que se dedican al mantenimiento preventivo o correctivo de maquinaria. *Trabajadores cuya jornada, históricamente, fuere cual fuere la delegación a la que estuvieren adscritos, comenzaba y concluía en dichas delegaciones, de manera que sus desplazamientos se producían siempre durante su jornada de trabajo, para lo cual disponían de vehículos proporcionados por la empresa. Modificación por la compañía del régimen de ejecución de jornada de estos trabajadores, obligándoles a comenzar y concluir su jornada en los domicilios de los clientes, proporcionándoles un vehículo dotado de GPS.* Partiendo de que la actividad de la empresa no podría realizarse sin desplazarse los trabajadores al domicilio del cliente, los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales a su actividad. Si la actividad de conducir un vehículo desde una delegación provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada delegación, formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores, no ha cambiado la naturaleza de estos desplazamientos porque se suprimiera la salida y llegada en las delegaciones provinciales, puesto que solo ha cambiado el punto de partida de estos desplazamientos. La empresa, por tanto, no ha variado nada respecto a la situación precedente, salvo el lugar de partida, que antes era las delegaciones provinciales y ahora es el domicilio de los trabajadores, lo cual no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que sobre ellos recae de obedecer las instrucciones de su empresario, puesto que, durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las instrucciones del empleador, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita, lo cual comporta que, durante la duración necesaria del trayecto, que en 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, sin que quepa, siquiera, que los trabajadores puedan utilizar indebidamente los tiempos de desplazamiento, puesto que sus vehículos disponen de un GPS que permite a la empresa controlar efectivamente, sin coste, la adecuación de dichos desplazamientos. A mayor abundamiento, ha quedado acreditado que la compañía factura actualmente, al igual que facturaba antes de cambiar el régimen de ejecución de jornada, todos los desplazamientos realizados por los técnicos, lo que supone un doble enriquecimiento, puesto que factura un tiempo que no paga a sus trabajadores e incrementa en actividad productiva directa el tiempo que estos empleaban anteriormente en los desplazamientos dentro de su jornada de trabajo. Todo lo dicho nos lleva a concluir que los desplazamientos realizados por los trabajadores afectados por el conflicto, desde su domicilio al del primer cliente y desde el domicilio del último cliente al centro de trabajo, son tiempo de trabajo.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 1.5 y 34.5.

PONENTE:

Don Ricardo Bodas Martín.

Magistrados:

Don RICARDO BODAS MARTIN
Doña EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
Don RAMON GALLO LLANOS

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00127/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 127/2019

Fecha de Juicio: 29/10/2019 a las 09:15

Fecha Sentencia: 31/10/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000147/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS

Demandado: LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA SA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000155

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000147 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 127/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a treinta y uno de octubre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000147/2019 seguido por demanda de FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (con representación D. ÁNGEL MARTÍN AGUADO) contra LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA SA (con representación por D^a. Nieves Martínez Pons) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 13 de junio de 2019 se presentó demanda por FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS contra LINDE MATERIAL HANDLING IBERICA SA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 29/10/2019 a las 9:15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se declare que el exceso de jornada realizado desde las 7:30 o 7:45 hasta las 8:00 horas es tiempo de trabajo efectivo y consecuentemente se incorpore a la jornada ordinaria y se retribuya según la misma, condenando asimismo a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Sostuvo, a estos efectos, que el colectivo afectado era el de técnicos de campo, cuya jornada oficial se activa por la empresa a las 8 horas, momento en el que deben estar en el domicilio del cliente, predeterminado por la empresa el día anterior. - Para efectuar esta actividad la empresa les proporciona una furgoneta, dotada de GPS, así como un portátil y un móvil, que deben activar entre las 7, 30 y las 7, 45 horas, según sea la distancia del domicilio del cliente, para asegurar que están allí a las 8 horas. - Denunciaron, por tanto, que la empresa debe computar su jornada desde que activan sus herramientas móviles sobre las 7, 30 y las 7, 45 y no desde las 8 horas, al igual que sucede a la vuelta, donde la empresa computa el tiempo de desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo.

Destacó que, con anterioridad al modelo organizativo expuesto, los trabajadores acudían al centro de Coslada, donde se ubica la delegación centro y su jornada computaba desde allí, lo que justifica sobradamente se aplique la doctrina TJUE 10-09-2015, C-266/14.

LINDE MATERIAL HANDLING IBÉRICA, SA (LINDE desde ahora) se opuso a la demanda, destacando que el conflicto afecta únicamente a los técnicos de la delegación de Madrid, aunque la empresa tiene también delegaciones en Valladolid; Burgos; Palencia; Valencia; Sevilla; Palma de Mallorca; Badajoz; Málaga; Granada; Lisboa y Oporto.

Informó que la delegación de Madrid está ubicada en Coslada y se organiza en dos áreas: norte y sur. - Destacó que la distancia media es de 10 a 20 Km y excepcionalmente entre 25 y 30 Km.

Admitió que, inicialmente los trabajadores partían desde Coslada, aunque después se negoció el modelo actual, que era mucho más eficiente para los intereses de ambas partes.

Admitió también que, si bien tienen que estar en el domicilio del cliente a las 8 horas, acuden al centro en múltiples ocasiones a lo largo del año, para reuniones de trabajo, revisiones de los sistemas, repuestos etc....

Señaló que, en los contratos de trabajo se pactó una jornada de 8 a 17 horas con 1 hora para comer y en algunos de ellos se advirtió que la jornada computaba desde el domicilio del cliente. - Reconoció también que los trabajadores de Madrid pueden salir a partir de las 16, 40 horas, para llegar a su domicilio a las 17 horas y se les computa como jornada efectiva, si bien, cuando se quedan a trabajar, se computan como horas extraordinarias las que sobrepasan las 17 horas.

Advirtió que la empresa abona las dietas muy por encima del convenio, a razón de 12, 30 euros diarios.

Negó, de todo punto, la aplicación de la sentencia del TJUE, citada más arriba, por cuanto allí se produjo un uso abusivo de los desplazamientos desde el domicilio al del cliente y viceversa, lo cual no sucede aquí y defendió, por el contrario, la aplicación de las SSTS 1-12-2015 y 4-12-2018.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- El conflicto afecta a los técnicos de Madrid.
- La empresa tiene delegaciones en Madrid, Valladolid, Burgos, Palencia, Valencia, Sevilla, Palma, Badajoz, Málaga, Granada, Lisboa, Oporto.
- El tiempo de desplazamiento medio que obliga a la empresa es de 10 a 20 minutos, excepcionalmente 30 minutos.
- Inicialmente los trabajadores salían de Coslada y en un momento determinado se negoció el actual modelo.

- La empresa ofertaba la posibilidad de salir y terminar jornada desde Coslada.
- Los trabajadores acuden muy regularmente al centro de Coslada para hacer determinadas actividades.
- En los contratos está previsto la jornada habitual de 8 a 17, en algunos casos con inicio de la jornada en el cliente con una hora para comer.
- La empresa en un momento determinado empezó a computar el tiempo de trabajo hasta las 16,40 horas, y a partir de 17 horas se computa con hora extra.
- La empresa abona por encima del convenio la dieta de comida: 12,30 euros.
- La empresa factura tiempo al cliente.

Hechos conformes:

- La delegación de Madrid está en Coslada, tiene dos áreas: norte y sur.
- Los trabajadores tienen vehículo de la empresa con GPS, móvil y portátil.
- A las 8 de la mañana tienen que estar en el domicilio del primer cliente.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en la empresa LINDE.

Segundo.

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

Tercero.

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

Cuarto.

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

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

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

Los demás técnicos de campo, encuadrados en las demás delegaciones de la empresa, realizan una jornada de 8 a 17 horas con una hora para comer, que comienza en el domicilio del primer cliente y concluye en el

domicilio del último cliente. - En este supuesto, el desplazamiento desde su domicilio al del primer cliente y el del último cliente hasta su domicilio, que se realiza también con los vehículos proporcionados por la empresa a cada trabajador, no se computa como tiempo efectivo de trabajo.

La empresa abona en concepto de dieta 12, 30 euros diarios a todos los técnicos de campo.

Quinto.

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

Sexto.

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

Séptimo.

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

Octavo.

LINDE factura los desplazamientos de sus técnicos a sus clientes.

Noveno.

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

Décimo.

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

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. El primero no fue controvertido.
- b. El segundo de los documentos 1 a 11 de la empresa, aportados por la empresa demandada en papel en el acto del juicio y reconocidos de contrario.
- c. El tercero de la declaración testifical de don Dionisio, responsable de post venta de la empresa demandada, quien lo manifestó del modo descrito.
- d. El cuarto es pacífico, en lo que se refiere a la situación precedente, puesto que la empresa lo admitió así en la contestación a la demanda y se confirmó por la declaración testifical del señor Dionisio, si bien LINDE mantuvo que se modificó ese régimen por el actual mediante negociación colectiva, lo que no probó de ninguna manera, aunque le correspondía la carga de la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.3 LEC. La regulación actual se deduce tanto del documento 1 de CCOO (descripción 16 de autos), que fue reconocido de contrario, así como de la declaración del señor Dionisio, quien distinguió expresamente entre el régimen de jornada del personal de la delegación centro y el de las demás delegaciones, aunque no supo explicar por qué el personal de centro tiene un privilegio en el régimen de vuelta a su domicilio, a diferencia de los demás técnicos de campo. Reconoció también el importe de la dieta abonado por la empresa.
- e. El quinto se tiene por probado en los términos expuestos, por cuanto así se identificó en el hecho primero de la demanda, aunque los demandantes, que cargaban con la prueba, conforme a lo previsto en el art. 217.2 LEC, no probaron que todos ellos estuvieran adscritos al domicilio de Coslada. La empresa demandada no probó tampoco, que tenga un centro de trabajo en Avda. San Pablo 16 de Coslada, donde está ubicado su domicilio social, que cumpla los requisitos, exigidos por el art. 1.5 ET, puesto que probó únicamente que allí se ubica la delegación de Madrid. No probó tampoco que las delegaciones, mencionadas en el hecho probado segundo, estén ubicadas en centros de trabajo, que reúnan los requisitos del art. 1.5 ET.
- f. El sexto de los documentos 13 a 29 de la empresa demandada, aportados por ésta en el acto del juicio y reconocidos por el señor Dionisio, quien admitió que los desplazamientos se organizaban del modo descrito.
- g. El séptimo de los contratos de trabajo mencionados, que obran como documentos 30 a 32 de autos, que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por la demandante, quien se limitó a desconocerlos.
- h. El octavo de la declaración testifical del señor Dionisio, quien lo manifestó de ese modo a preguntas de la Sala.
- i. El noveno de los documentos 3 a 5 de CCOO (descripciones 18 a 20 de autos), que contienen sendas convocatorias de la RLT a la empresa para tratar el tema y el resultado negativo de la reunión, celebrada el 7-05-2019, que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por la empresa, quien se limitó a desconocerlos, lo cual resulta llamativo, puesto que en el último aparece la firma de la empresa, que no se tachó como falsa.
- j. El décimo del acta de mediación, que obra como documento 2 de CCOO (descripción 2 de autos), que fue reconocida de contrario.

Tercero.

La resolución del litigio 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 Sala de lo Social de la Audiencia Nacional promovió cuestión prejudicial, mediante Auto de 22-05-2014, que dio lugar a la STJUE de 10-09-2015, C-266/14, 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, en los que se basó el TJUE, según 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".

Como anticipamos más arriba, CCOO defiende la aplicabilidad de la doctrina TYCO al supuesto debatido, porque considera que concurren las mismas circunstancias que las allí acreditadas. - La empresa demandada defiende, por el contrario, que no es aplicable la doctrina TYCO, por cuanto allí la empresa obligó a sus trabajadores a realizar desplazamientos abusivos para acudir a los domicilios de sus clientes desde sus domicilios y desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio del trabajador, lo que no sucede aquí, por lo que es aplicable la doctrina de 1-12-2015, rec. y 4-12-2018, rec. 188/17.

Centrados los términos del debate, vamos a identificar ahora cuales son las circunstancias, que se han acreditado aquí, para precisar, a continuación, si se asemejan sustancialmente o no al supuesto TYCO, para resolver inmediatamente después sobre el fondo del litigio.

a. Todos los técnicos de campo de la empresa demandada comenzaban históricamente su jornada a las 8 horas en la delegación territorial correspondiente, donde recogían el vehículo de la empresa y se desplazaban al domicilio del primer cliente, desplazándose después a los demás clientes, según la planificación predeterminada por la empresa, para concluir su jornada a las 17 horas en el domicilio de la empresa. Los trabajadores disfrutaban de 1 hora para las comidas.

b. En un momento no precisado, la empresa cambia el sistema antes dicho y reclama a los trabajadores, que comiencen su jornada a las 8 horas en el domicilio del primer cliente, identificado por la empresa el día anterior a través de las aplicaciones móviles y la concluyen a las 17 horas en el domicilio del último cliente. Mantienen una hora para comer.

c. Los técnicos de campo se desplazan en vehículos con GPS proporcionados por la empresa, quien les proporciona también un ordenador portátil y un móvil.

d. Estos trabajadores acuden a sus respectivas delegaciones territoriales entre 8 y 9 veces al año para reuniones de trabajo, actualización de aplicaciones, búsqueda de herramientas especiales y otras similares.

e. En momento indeterminado también, la empresa concedió a los técnicos de campo, ubicados en la delegación centro, que encuadra a las delegaciones territoriales de Madrid, Ávila-Segovia, Cuenca y Ciudad real, que finalicen su jornada a las 16, 40 en el domicilio del último cliente, lo que les permite llegar a su casa a las 17 horas, computándose esos 20 minutos como tiempo de trabajo efectivo. Cuando los trabajadores continúan trabajando se les computa como horas extraordinarias desde las 17 horas hasta que llegan a sus domicilios respectivos.

f. El tiempo medio, utilizado en el primer desplazamiento, se mueve entre 15 minutos y 30 minutos, aunque se han acreditado múltiples desplazamientos más prolongados. La empresa varía sobre la marcha la dirección del primer cliente, cuando es necesario.

g. Los técnicos de campo acuden a las delegaciones entre 8 y 10 veces al año para realizar reuniones de trabajo, actualizar sus aplicaciones, acceder a herramientas específicas y otras similares.

h. La empresa factura todos los desplazamientos a sus empresas clientes.

Vamos a precisar, a continuación, si las circunstancias, aquí acreditadas, son sustancialmente iguales a las producidas en el supuesto TYCO, a lo que vamos a anticipar una respuesta totalmente positiva.

En efecto, se ha probado cumplidamente, que la jornada histórica de los técnicos de campo, fuere cual fuere la delegación a la que estuvieren adscritos, comenzaba y concluía en dichas delegaciones, de manera que, sus desplazamientos se producían siempre durante su jornada de trabajo, para lo cual disponían de vehículos proporcionados por la empresa, exactamente igual que sucedía en TYCO.

En un momento determinado, que no se ha podido precisar, la empresa modifica el régimen de ejecución de jornada de estos trabajadores, por cuanto les obliga desde entonces a comenzar y concluir su jornada en los domicilios de los clientes, para lo que les proporciona un vehículo, dotado de GPS, que permite un control pleno del movimiento del vehículo, así como un ordenador portátil y un móvil, lo que concurría también en TYCO, salvo el GPS y el ordenador portátil, que refuerza las posibilidades de control de LINDE sobre sus técnicos de campo.

El tiempo de desplazamiento medio desde el domicilio del trabajador hasta el primer domicilio del cliente oscila entre 15 y 30 minutos, aunque se han acreditado múltiples viajes de mayor duración, lo que sucedía también en TYCO.

Se ha probado también, aunque sin precisar exactamente cuándo comenzó, la empresa decidió reconocer a los trabajadores de la delegación centro, como tiempo de trabajo efectivo, veinte minutos antes de las 17 horas, lo que permite a los trabajadores llegar a sus domicilios sobre las 17 horas, momento en el que concluye su jornada. - Cuando los trabajadores continuaban trabajando, se computaba como horas extraordinarias el tiempo transcurrido a partir de las 17 horas, lo que no sucedía en TYCO, pero acredita que, la empresa ha venido admitiendo, como tiempo de trabajo efectivo, los tiempos de desplazamiento de vuelta al domicilio, aunque no supo explicar por qué se aplica únicamente a los trabajadores de la delegación centro.

Se ha probado también que, si bien la empresa no ha cerrado sus delegaciones territoriales, ni ha adscrito a todos sus trabajadores al centro de Madrid, como hizo TYCO, se ha acreditado que, los técnicos de campo 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, lo cual sucedía también en TYCO respecto a sus propias actividades. - Se ha probado, además, que la relación de los técnicos de campo con las delegaciones territoriales es mucho menos intensa, que la utilizada por los técnicos de TYCO con las oficinas logísticas de transporte, a las que acudían una o varias veces a la semana, mientras que los trabajadores de LINDE acuden entre 8 y 9 veces al año a las delegaciones territoriales para la realización de actividades de carácter instrumental.

Se ha demostrado finalmente que, la actividad de la empresa se realiza exclusivamente en los domicilios de sus clientes, lo cual nos permite concluir, que la misma no sería posible sin los correspondientes desplazamientos a esos domicilios, que se facturan en su totalidad a los clientes, antes y después del cambio en la ejecución de la jornada. - Antes de la modificación de jornada, dichos desplazamientos corrían por cuenta de la empresa, puesto que se efectuaban durante la jornada de los trabajadores, mientras que ahora, corren a cuenta de los trabajadores de los trabajadores después del cambio, quienes no recibieron contraprestación alguna por dicha modificación, salvo los de la delegación de Madrid en los términos ya expuestos, sin que la empresa haya

podido explicar mínimamente las razones del trato diferenciado de estos trabajadores con respecto a los demás técnicos de campo.

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 que la actividad de la empresa, consistente en el mantenimiento preventivo o correctivo de la maquinaria de sus clientes, ubicada en el domicilio de éstos, no podría realizarse sin desplazarse al domicilio del cliente, de manera que, los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales con la actividad de la empresa. - Tanto es así que, antes de modificar el régimen de ejecución de jornada, LINDE, al igual que TYCO, 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 y sus trabajadores, al igual que los de TYCO, se desplazaban diariamente a estas oficinas para recoger los vehículos puestos a su disposición por LINDE y comenzaban y finalizaban también su jornada laboral en las delegaciones de la empresa (FD 30 STJUE 10-09-2015).

Pues bien, en el FD 32 de STJUE 10-09-2015, se concluye 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". - Es así, como recuerda del FD 33 de la sentencia reiterada, porque, si los desplazamientos de los trabajadores afectados, al comienzo y al final de la jornada, hacia o desde los centros de los clientes eran tiempo de trabajo, antes de la modificación del régimen de ejecución de la jornada, es patente que, si la actividad de conducir un vehículo desde una delegación provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada delegación, formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores, no ha cambiado la naturaleza de estos desplazamientos porque se suprimiera la salida y llegada en las delegaciones provinciales, puesto que sólo ha cambiado el punto de partida de estos desplazamientos.

LINDE defendió, en segundo lugar, que no podía considerarse tiempo de trabajo los desplazamientos desde el domicilio del trabajador al domicilio del primer cliente, aunque estuviera predeterminado por la empresa, ni tampoco el tiempo de vuelta desde el último cliente al domicilio de los trabajadores, porque los trabajadores no se encontraban en el lugar determinado por el empresario, ni estaban tampoco a su disposición, como exige el art. 34.5 ET, dado que en dicho período no están sometidos a las instrucciones del empresario.

La Sala no comparte la tesis de la empresa, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que, al igual que en TYCO, no ha variado nada respecto a la situación precedente, salvo el lugar de partida, que antes era las delegaciones provinciales y ahora el domicilio de los trabajadores, lo cual como recuerda en FD 39 de la sentencia TJUE 10-09-2015, no afecta a la naturaleza jurídica de la obligación que recae sobre estos trabajadores de obedecer las instrucciones de su empresario, puesto que, durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita, lo cual comporta 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, sin que quepa, siquiera, como sucedía en TYCO, que los trabajadores puedan utilizar indebidamente los tiempos de desplazamiento, puesto que sus vehículos disponen de un GPS, que permite a la empresa controlar efectivamente, sin coste, la adecuación de dichos desplazamientos.

Destacar, por otro lado, que el deber de permanencia en el centro de trabajo durante toda la jornada, exigido por el art. 34.5 ET, no es aplicable a los trabajadores, que carecen de centro de trabajo propio, por cuanto ejercen sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, como recuerda el FD 43 de la sentencia reiterada, el cual subraya que, "...los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de estos trabajadores no puede reducirse a los

lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes de su empresario", siendo irrelevante, como señala el FD 44 de la indicada sentencia, que los trabajadores inicien y terminen su actividad desde sus domicilios, puesto que dicha circunstancia viene determinada por la decisión empresarial de suprimir sus salidas y llegadas desde las delegaciones provinciales, concluyendo, a continuación, que, "...dado que éstos perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral, no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas".

Por lo demás, ha quedado acreditado, a mayor abundamiento, que LINDE factura actualmente, al igual que facturaba antes del cambio en el régimen de ejecución de jornada, todos los desplazamientos realizados por los técnicos, lo cual supuso un doble enriquecimiento, puesto que factura un tiempo que no paga a sus trabajadores e incrementa en actividad productiva directa el tiempo que éstos empleaban anteriormente en los desplazamientos dentro de su jornada de trabajo.

Se ha demostrado finalmente, que LINDE, sin que haya sido capaz de explicar sus razones, decidió, en un momento dado, cuya fecha no hemos podido precisar, reconocer como tiempo de trabajo veinte minutos a la salida del trabajo, lo que revela con más claridad, si cabe, puesto que deriva de sus propios actos, que esos tiempos de desplazamiento deben ser considerados tiempo de trabajo, ya que no hay razón alguna para considerar tiempo de trabajo los desplazamientos al final de la jornada y no los del comienzo.

Dicha conclusión no puede enervarse por la doctrina de STS 1-12-2015, rec. 284/14 y STS 4-12-2018, rec. 188/2017, por cuanto contemplan supuestos de hecho completamente distintos al aquí examinado, como resaltan ambas sentencias, ya que en la primera se resolvió sobre el derecho a percibir kilometraje y gastos de desplazamiento desde domicilio hasta el del usuario conforme al art. 41 del VI CC de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Persona y en la segunda sobre que se declare tiempo de trabajo de las trabajadoras, incluidas en el III Convenio Colectivo Regional para la actividad de Ayuda a Domicilio, el dedicado a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente, en la que no concurría ninguna de las notas, requeridas por la sentencia TYCO.

Así pues, acreditado que los desplazamientos, realizados por los trabajadores afectados por el conflicto, desde su domicilio al del primer cliente y desde el domicilio del último cliente al centro de trabajo son tiempo de trabajo, procede estimar la demanda, si bien en los términos pedidos en el suplico, que se limita a reclamar que se compute como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos realizados desde las 7, 30 o las 7, 45 horas hasta las 8 horas, momento en el que deben estar en el domicilio del cliente, sin que podamos pronunciarnos, por razones de congruencia, sobre extremos no pedidos en la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

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

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las

observaciones el nº 2419 0000 00 0147 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0147 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.