

“Fichar” en la empresa debería significar “trabajar” para la misma.

STS-SOC núm. 784/2019, de 19 de noviembre.

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria

Resumen: *Como en otras ocasiones, el orden social, atendiendo a las circunstancias fácticas del supuesto, rechaza considerar como tiempo de trabajo el desplazamiento del trabajador desde que llega a la empresa hasta que ocupa adecuadamente su puesto de trabajo. Sin embargo, el trabajador “ficha” cuando registra su entrada en el centro, careciendo ya de libertad plena en su actuación.*

Palabras clave: *Tiempo de trabajo, jornada, registro, desplazamiento, hora extraordinaria.*

Abstract: *As in other cases, the social order, having regard to the factual circumstances of the case, refuses to consider as working time the displacement of the worker from the time he arrives at the company until he properly occupies his job. However, the worker “files” when registering his entry into the center, lacking full freedom of action.*

Keywords: *Working time, regular working day, recording working hours, commuting, overtime.*

I. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Fecha y número de la resolución judicial: sentencia núm. 784/2019, de 19 de noviembre.

Tipo y número de recurso: Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1249/2017.

ECLI: ES:TS:2019:3880.

Fuente de consulta: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

II. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El demandante viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Aena Aeropuertos S.A., cuya denominación social actual es Aena S.A., en virtud de contrato de trabajo de carácter indefinido, ostentando la categoría profesional

de jefe de dotación de bomberos, prestando servicios en el Aeropuerto de Palma de Mallorca y percibiendo su salario de acuerdo con las disposiciones del I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Aena (Entidad Pública Empresarial y Aena Aeropuertos S.A., en adelante Convenio Colectivo Grupo AENA). El demandante se integra en el colectivo del Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios (SSEI) del citado Aeropuerto formado por técnicos de equipamiento y salvamento, bomberos y coordinadores de equipamiento y salvamento y jefes de dotación. Todos ellos inician y finalizan su prestación de servicios en el Parque SSEI Norte y en el Parque SSEI Sur, ambos situados en el Lado Aire del Aeropuerto de Palma de Mallorca, que es donde permanecen cuando no están realizando actuación o intervención en el recinto aeroportuario. El demandante presta servicios en régimen de jornada a turnos en la modalidad H24. Los trabajadores que prestan servicios en régimen de turnos en el SSEI, como es el caso del actor, tienen obligación de realizar el relevo de sus compañeros que les preceden en el turno. El relevo entre el equipo saliente y el entrante se realiza en las dependencias del Parque SSEI Norte y del Parque SSEI Sur, que es donde se comprueba que ha llegado el relevo correspondiente a cada trabajador y se dan las novedades sobre el material, equipos y vehículos. En ningún caso se realiza el relevo en el Bloque Técnico del Aeropuerto.

Ante una consulta planteada por la sección sindical de UGT en el Aeropuerto Madrid-Barajas, la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje y Solución Arbitral de Conflictos (CIVCA) consideró que, una vez finalizada la jornada laboral y superados los 7,5 minutos de solape, el tiempo en exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias compensándose de acuerdo con lo estipulado en el Convenio Colectivo. En este sentido, el demandante solicita la retribución como horas extraordinarias del exceso de tiempo empleado en el relevo (solapes) entendiendo que debe computarse el tiempo empleado desde la llegada del trabajador al recinto aeroportuario hasta la llegada del trabajador a su concreto puesto de trabajo. El demandante estima realizadas un total de 75,5 horas extraordinarias durante el período solicitado y correspondiente a 150 servicios. A razón de 24,64 euros por cada una de las horas extraordinarias realizadas, de ser estimada la demanda, el actor tendría derecho a percibir la cantidad de 1.860,32 euros. A tal efecto, remite al departamento de recursos humanos de la empresa en Palma de Mallorca mediante correo electrónico relación pormenorizada de los 150 servicios realizados cuya retribución reclama como horas extraordinarias.

III. Posiciones de las partes

La empresa denuncia en su recurso de casación de unificación de doctrina la interpretación errónea del artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) en relación con el artículo 2.1 de la Directiva 1993/104/CE, y de los artículos 128, 59.7 y 61.2 del Convenio Colectivo del Grupo AENA, en lo relativo a lo que debe considerarse tiempo de trabajo. Alega, en ese sentido, el recurrente que el tiempo de desplazamiento en el transporte colectivo de la empresa hasta el lugar de trabajo y el tiempo que transcurre cuando abandonan el lugar de trabajo en dicho transporte público, no puede computarse como tiempo de trabajo, citando en su apoyo el artículo 34.5 LET, diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de esa Sala, así como los artículos 59.7 y 61.2 del Convenio aplicable. Durante ese lapso *"ni siquiera ha realizado el relevo al equipo saliente, cuyos componentes siguen en su puesto de trabajo, desempeñando sus tareas y funciones y por tanto los integrantes del equipo entrante no pueden desempeñar tarea alguna, dado que ni siquiera están equipados"*. Se trata de un desplazamiento interno, supuesto distinto al contemplado en las diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo que cita la recurrida. Insiste en que el puesto de trabajo se encuentra en los parques SSEI, lugar en que se realiza el relevo, mientras que el tiempo respecto del que se produce la reclamación es el empleado en llegar hasta allí.

El Ministerio Fiscal considera que el recurso debe prosperar, por las razones en él expuestas. Los trabajadores, sujetos a régimen de turnicidad, solo pueden abandonar sus puestos de trabajo cuando hayan sido relevados, ex artículo 59.7 del Convenio,

incrementándose la jornada con el tiempo de relevo de 15 minutos (artículo 61.2 del Convenio). En caso de que no se produzca el relevo a su debido momento, ese tiempo tendrá la consideración de hora extraordinaria (artículo 59.7 del Convenio). Por lo tanto, no se computa como jornada de trabajo el tiempo que transcurre desde que llegan a la zona aeroportuaria hasta que acceden a su lugar de trabajo, que es donde se produce el relevo. Esta interpretación de las normas convencionales que realiza la sentencia de contraste y la CIVCA no infringe ni el derecho europeo ni el artículo 34.5 LET porque el trabajador, durante el trayecto citado, no se encuentra en su puesto de trabajo, ni está a disposición del empresario ni en el ejercicio de su actividad o funciones.

IV. Normativa aplicable al caso

- Artículo 59.7 del Convenio Colectivo de empresa: *“Los trabajadores sujetos a régimen de turnicidad no podrán abandonar sus puestos de trabajo, en tanto no hayan sido relevados por el siguiente trabajador y hasta transcurridas un máximo de dos horas después de haber finalizado su jornada laboral. En caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento del responsable del servicio para que adopte las medidas necesarias para subsanar el hecho. Estas horas tendrán carácter de extraordinarias y se abonarán o compensarán con tiempo de descanso equivalente a elección del trabajador”.*

- Artículo 61.2 del Convenio Colectivo de empresa: *“La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en 15 minutos por relevo (7,5 minutos para cada trabajador que entra y 7.5 minutos para cada trabajador que sale) en todas las modalidades de 2 y 3 servicios diarios, así como en la modalidad del colectivo H24/1”.*

- Artículo 128 del Convenio Colectivo de empresa: *“1º) Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal correspondiente, en el caso de jornada normal de trabajo, o sobre la jornada anual programable, en caso de prestación laboral en régimen de turno; las fracciones de tiempo comprendidas entre una y media hora y las inferiores a media hora se computarán como una o media hora respectivamente. 2º) Las horas extraordinarias se abonarán o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo. 3º) El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario/hora ordinaria en un 75%”.*

V. Doctrina básica

“Las SSTS 534/2017 de 20 junio (rec. 170/2016) y 229/2019 de 19 marzo (rec. 30/2018) han recordado que en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de “jornada de trabajo”, que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. La jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador “se encuentra en su puesto de trabajo” (FJ 3).

“La postura jurisprudencial española es acorde con lo que dispone 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 (el art. 2.1 de la Directiva 89/391/CEE, invocada reiteradamente a lo largo de este procedimiento), cuyo art. 2.1 define el tiempo de trabajo como “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. Es importante destacar que el tiempo de descanso es definido por oposición, como “todo período que no sea tiempo de trabajo” (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la

intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04; entre otras)” (FJ 3).

“Este sistema binario -tiempo de trabajo, tiempo de descanso- descarta las categorías intermedias (tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.) y obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad; por descontado, sin perjuicio de una previsión específica que en el presente litigio no existe. A fin de extraer los criterios que debemos aplicar a nuestro caso resulta útil realizar un recordatorio de los más conocidos supuestos abordados por el Tribunal de Luxemburgo” (FJ 3).

“Nuestra STS 12 diciembre 1994 (rec. 1320/1994) descartó que estuviera comprendido dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en coger y dejar el vehículo de la empresa en el garaje en que se encuentra. La idea que late en ella es que el art. 34.5 ET pretende impedir que se tenga como tiempo de trabajo todo aquel conducente a tomarlo o dejarlo materialmente: desplazamientos, actos preparatorios, cambio de indumentaria, actos de control mediante firma o fichaje, traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso, o similares. Esta regla general, desde luego, admite excepciones como las referidas al tiempo invertido para recoger el uniforme en lugar distinto del centro de trabajo, o recoger el arma situada, igualmente, en lugar distinto al centro de trabajo (SSTS 18 septiembre 2000, rec. 1696/1999 y 24 septiembre 2009, rec. 2033/2008)” (FJ 3).

VI. Parte dispositiva

“En consecuencia, debemos realizar los siguientes pronunciamientos: a) La sentencia recurrida alberga doctrina errónea. Tal y como la sentencia de contraste expone, no es computable el tiempo anterior a la llegada al SSEI o después de abandonado el mismo, pues allí es donde se toma y deja el relevo en las condiciones contempladas en el convenio colectivo; son las incidencias en este trámite las que sí pueden dar lugar a que deba contabilizarse como tiempo de trabajo un lapso mayor del habitual; b) La casación y anulación de la sentencia recurrida debe llevar a la estimación del recurso de suplicación interpuesto por la empleadora, pues la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social también acoge la doctrina que consideramos errónea. Queda a salvo, en todo caso y puesto que no se combatió, la parte que había desestimado la reclamación por el tiempo anterior en más de un año al momento de presentar la papeleta de conciliación; c) La estimación del recurso de suplicación debe comportar que se reintegre a la empresa la cantidad consignada para recurrir, así como que se le reintegre el depósito que hubiere podido constituir”.

VII. Pasajes decisivos

- *“De cuanto antecede podemos extraer algunas conclusiones útiles para abordar la cuestión ahora debatida: * No es la intensidad de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión; * Cuando la persona no es libre para elegir su ubicación o actividad, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que estamos ante tiempo de trabajo; * La presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata; * El desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo; * Es posible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo” (FJ 3).*
- *“A la vista de todo lo anterior, pensamos 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. 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. Durante el interin 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. El supuesto es distinto al de quienes ya están, debidamente pertrechados, en las instalaciones de la empresa y en condiciones de prestar su actividad de inmediato; tampoco puede equipararse al de quien se dirige hacia un lugar inusual por indicación de la empleadora para allí desarrollar la tarea productiva. Tampoco puede asimilarse el supuesto, como hace la sentencia recurrida, a los casos en que el Tribunal de Luxemburgo ha estimado que estamos ante tiempo de trabajo (guardias médicas, desplazamientos sin existir centro de trabajo fijo, guardia localizada). Y tampoco es análogo el caso a los de recogida de uniforme o de armas en lugares diversos al del centro de trabajo, que menciona la sentencia recurrida. Lo que hay aquí es un desplazamiento rutinario (siempre igual) y necesario para acceder al lugar en que comienza a estarse realmente a disposición del empleador. Es obvio que durante el mismo el trabajador puede realizar lo que desee (descansar, leer, conversar, relacionarse a través de redes sociales, etc.)” (FJ 3).

- *“Al convenio colectivo compete la facultad de arbitrar un mecanismo de reconocimiento como horas extraordinarias para el tiempo empleado en los desplazamientos de referencia, mejorando así el régimen general aplicable. Por descontado, nada impide que eso mismo sea el resultado de una condición más beneficiosa” (STS 19 diciembre 2012, rec. 209/2011)” (FJ 3).*
- *“Salvo supuestos excepcionales, que aquí no aparecen ni siquiera mencionados, no puede imputarse a la jornada de trabajo el lapso transcurrido desde que se finaliza la actividad laboral propiamente dicha hasta que se llega al edificio de servicios técnicos. Conforme a lo expuesto, el relevo es el momento en que puede considerarse que se está en el puesto de trabajo y comienza a desarrollarse la actividad productiva. Y no cabe identificar el tiempo sobre el que se discute con el dedicado a tomar y dejar el relevo, como en algún pasaje de la sentencia recurrida parece hacerse. En el discutido el trabajador, a bordo del correspondiente vehículo, es trasladado hacia su destino laboral y no está en condiciones de comenzar a realizar actividad alguna (carece de medios para ello, no está equipado todavía). Que exista constancia (al parecer, magnética) de las horas de acceso y abandono de las instalaciones del Aeropuerto no significa que estemos en presencia de un registro de jornada en el que conste que se está prestando actividad remunerada desde ese mismo momento (STJUE 14 mayo 2019, C-55/18). En la citada Instrucción se prevé que haya un "parte diario" en el que consten las incidencias en la toma y deje del servicio, concordando así con el dato de que el inicio y final de la prestación de servicios ocurre en el Parque SSEI, donde se realiza el relevo en las condiciones previstas por la misma y presupuestas por el propio convenio colectivo” (FJ 3).*
- *"Digamos, por último pero sin que ello carezca de relevancia, que estamos ante un litigio por reclamación de cantidad. No se está invocando aquí la*

superación de los topes máximos de tiempo de trabajo por el sumatorio del efectivamente trabajado y del dedicado a tareas preparatorias o de cierre. Ni se ha argumentado que la empleadora imponga el acceso a las instalaciones con determinados márgenes temporales más allá de los razonables. Tampoco estamos ahora calificando ese trayecto (y lo que suceda durante el mismo) desde la perspectiva de eventuales contingencias que pueda padecer la persona, sino simplemente atribuyendo la naturaleza adecuada al mismo desde la óptica retributiva. Y queda a salvo expresamente el derecho a ser remunerado por el tiempo de exceso que se produzca en los relevos. Eso refuerza la conclusión de que la previsión del art. 34.5 ET y de las normas convencionales reproducidas en el relato de hechos probados han de interpretarse en los términos que asume la sentencia de contraste y que acabamos de explicitar. Recordemos, en ese sentido, la jurisprudencia comunitaria antes reseñada sobre remuneración del tiempo de trabajo" (FJ 3).

VIII. Comentario

1. Como señala el artículo 2 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, DOUE, 18, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se entenderá por 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; y, por su parte, se considerará período de descanso todo período que no sea tiempo de trabajo. Su aplicación se efectuará sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros, ex artículo 15 de la citada Directiva, de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. A tal fin, el artículo 17 dispone la posibilidad de establecer excepciones, desde el respeto de los principios generales propios de dicha protección. En concreto, y entre otras posibles, podrán establecerse excepciones para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas.

Pero es precisamente el artículo 15 de la Directiva 2003/88 el que genera un mayor interés a efectos de interpretar si permite a los Estados miembros mantener o adoptar una definición del concepto de "tiempo de trabajo" menos restrictiva que la contenida en su artículo 2. En la STJUE 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, asunto Matzak, el Tribunal responde negativamente al considerar que dicho artículo 15 se refiere a disposiciones en materia de seguridad y salud de los trabajadores, destinándose el artículo 2 a un alcance diferente y más general y estableciendo éste las definiciones necesarias para delimitar el objeto y el ámbito de aplicación de dicha norma. Y, así, comoquiera que la Directiva tiene como finalidad la de garantizar una protección mínima, aplicable a todos los trabajadores de la Unión, las definiciones que proporciona su artículo 2 no pueden recibir una interpretación variable en función de los Derechos nacionales (STJUE de 1 de diciembre de 2005, asunto C-14/04, asunto Dellas y otros). En consecuencia, podrán los Estados miembros adoptar disposiciones que establezcan una duración del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso más favorable para los trabajadores pero lo que no permite la norma europea a los Estados miembros es adoptar una definición del concepto de "tiempo de trabajo" menos restrictiva que la contenida en su artículo 2.

Y todo ello desde la exclusión mutua de los conceptos de "tiempo de trabajo" y de "período de descanso", incompatibles entre sí (SSTJUE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, asunto Simap y de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, asunto Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras). Esto significa que el tiempo que un trabajador está "al servicio" de la empresa deberá calificarse bien como "tiempo de trabajo", bien como "período de descanso". Mas, para identificar uno u otro, el Tribunal aporta una serie de precisiones, entre las que destacan dos de ellas; una, que el factor determinante para la calificación como

"tiempo de trabajo", en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad (STJUE de 9 de septiembre de 2003, asunto C-151/02, asunto Jaeger); y, dos, que deberá considerarse exclusivamente "tiempo de trabajo" aquel tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios (STJUE de 9 de septiembre de 2003, asunto C-151/02, asunto Jaeger).

2. Que el tiempo de trabajo debe computarse de modo que *"tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo"* es una expresión legal que el artículo 34.5 LET refiere, no sin problemas como el que se plantea en esta controversia. No es la primera vez -y previsiblemente no será la última- en la que se demanda la consideración como tiempo de trabajo no sólo del tiempo en el que se está en el lugar de trabajo a expensas del empresario y para prestar los servicios requeridos, en su caso -lo que ocurre aquí con los bomberos cuando están en el parque correspondiente a la espera de cualquier contingencia en la que se exija su intervención - sino aquel que se precisa para llegar a ocupar el puesto de trabajo. Y no tanto por entender que es necesario "desplazarse" para acudir al lugar de trabajo -algo que tiene que hacer todo trabajador desde su domicilio, en principio- sino porque, como ocurre en este caso, una vez que se "registra" la entrada del trabajador -y éste "ficha"- necesita de un tiempo y de un medio para desplazarse hasta su puesto de trabajo. Posiblemente aquí la diferencia entre "lugar de trabajo" y "puesto de trabajo" adquiera una relevancia no suficientemente valorada.

No deja de justificar la sentencia que se analiza la decisión adoptada -aquí, la negativa a admitir la reclamación de cantidad planteada por el trabajador en relación al tiempo que dispensa en este desplazamiento interno- con referencias, datos, argumentos y decisiones ya ensayadas. Pero quizá pudiera apreciarse una cierta discordancia interna en la resolución. Porque, si bien es cierto que la sentencia aclara que *"el tiempo que discurre dentro de las instalaciones del Aeropuerto es el que aquí está en cuestión desde la perspectiva de si ya debe remunerarse por corresponderse con tiempo de trabajo efectivo"* (FJ 3), también señala que *"no se está invocando aquí la superación de los topes máximos de tiempo de trabajo por el sumatorio del efectivamente trabajado y del dedicado a tareas preparatorias o de cierre. Ni se ha argumentado que la empleadora imponga el acceso a las instalaciones con determinados márgenes temporales más allá de los razonables. Tampoco estamos ahora calificando ese trayecto (y lo que suceda durante el mismo) desde la perspectiva de eventuales contingencias que pueda padecer la persona, sino simplemente atribuyendo la naturaleza adecuada al mismo desde la óptica retributiva. Y queda a salvo expresamente el derecho a ser remunerado por el tiempo de exceso que se produzca en los relevos"* (FJ 3).

Salvo este último supuesto, esto es, el exceso que se produzca en los relevos - cuando el trabajador debe ser relevado pero se retrasa su sustituto, en cuyo caso el Convenio prevé la naturaleza y el cálculo de dicho exceso- el resto de las aseveraciones resultan más cuestionables. Pues sí que parece que se invoque - aunque prevalezca la reclamación de unas determinadas cantidades que el trabajador considera insatisfechas por parte de la empresa- *"la superación de los topes máximos de tiempo de trabajo por el sumatorio del efectivamente trabajado y del dedicado a tareas preparatorias o de cierre"*. Es más, parece que es precisamente lo que se invoca -si ese tiempo es tiempo de trabajo y si el exceso que supone el mismo sobre la jornada normal pactada y realizada debería ser considerado como horas extraordinarias-. Y claro que no se ha *"argumentado que la empleadora imponga el acceso a las instalaciones con determinados márgenes temporales más allá de los razonables"* pero es obvio que si se trata de trabajadores a turnos -con relevo de por medio- la jornada comenzará de forma puntual pero su presencia en la empresa deberá realizarse con la debida antelación para que el bombero sea trasladado desde la entrada del recinto aeroportuario hasta el parque correspondiente. Y, obviamente *"tampoco estamos ahora calificando ese trayecto (y lo que suceda durante el mismo) desde la perspectiva de eventuales contingencias que pueda padecer la persona, sino*

simplemente atribuyendo la naturaleza adecuada al mismo desde la óptica retributiva". Pero ¿qué ocurriría si se produjera un accidente?, ¿sería accidente de trabajo? Porque si no se califica como jornada de trabajo, tampoco debería considerarse como accidente laboral, o sí. En todo caso, al margen de las dificultades de encaje de todos estos planteamientos lo cierto es que ponen de manifiesto una realidad palmaria; a saber, que el bombero está dentro del recinto de la empresa, aunque no esté aún en su puesto de trabajo.

En ese sentido, y reconociendo que la sentencia confirma soluciones ya asumidas por el orden social y, por tanto, aplica la jurisprudencia previa de forma coherente, lo cierto es que el planteamiento de la sentencia de instancia no carece de razón. Y no tanto porque, como señala, deba considerarse tiempo de trabajo el dedicado a desplazarse desde el centro de trabajo a distintos lugares en que vaya a prestarse materialmente la actividad. Eso describiría mejor a quien acude al centro de trabajo y desde allí debe desplazarse al lugar que le señala el empresario. Sino porque, como también se señala en instancia, el trabajador está a disposición del empresario desde el momento en que ha fichado. *"Cuanto ocurre después son actividades necesarias para el adecuado desarrollo de las tareas productivas; ese tiempo se corresponde con el que discurre desde que fichan a la entrada del trabajo y finaliza cuando realizan la operación inversa".* Y, sí, podrá decirse que se trata de un tiempo de "disposición personal" -"es obvio que durante el mismo el trabajador puede realizar lo que desee (descansar, leer, conversar, relacionarse a través de redes sociales, etc.)", señala la sentencia del Tribunal Supremo- pero también puede hacerlo cuando está en su puesto de trabajo a la espera de que ocurra -o no- la contingencia que requiere su intervención personal y no por ello se discute que su presencia -sin prestación de servicios- implique la ausencia -de jornada de trabajo-.

Con todo, en una situación como la descrita, el "déficit" aplicativo no puede imputarse ni al juzgador, ni al legislador, ni al empleador y mucho menos al trabajador. Pero sí al negociador. La clave de estos conflictos es, sin ningún género de dudas, la negociación colectiva que es la que debe adaptar la realidad laboral a la necesidad convencional. Si el trabajador requiere desplazarse dentro de un recinto grande -como el aeroportuario- para disponerse a prestar servicios en su puesto de trabajo, este tipo de desplazamiento en el que el trabajador ya está en la empresa -y, quizá, a disposición de la empresa pues, desde luego, no está en su entorno privado- debería ser considerado como tiempo de trabajo. La clave que distorsiona la resolución de este asunto -y ahí sí que recobra sentido la disgresión final de la sentencia que se analiza cuando subraya todos aquellos supuestos que, como no se plantean, no se resuelven- es precisamente la petición de computar dicho desplazamiento como hora extraordinaria pues, a partir de aquí, la consideración como exceso de jornada impide valorar realmente si se trata de jornada; o, mejor, en la discusión sobre si es exceso de jornada se opta por entender que ni siquiera es jornada.

IX. Apunte Final

La jurisprudencia europea, de referencia en esta materia, obliga a diferenciar, en supuestos conflictivos análogos al analizado, si el trabajador encuentra limitadas de manera objetiva las posibilidades que tiene de dedicarse a sus intereses personales y sociales, restringiendo considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades. Existen situaciones de "disponibilidad" del trabajador en las que este último puede administrar libremente su tiempo y dedicación a intereses personales propios, aun cuando deba estar pendiente, si se produce, del reclamo de su empleador. De ahí que se imponga la necesidad de considerar aquellos elementos que condicionan la libertad de movimientos o de actuación social y personal del trabajador. Siguiendo esta tesis y en el supuesto que nos ocupa, el trabajador desde que llega al "lugar de trabajo" -que no a su "puesto de trabajo"- tiene condicionada su actuación toda vez que su esfera de libertad se reduce desde que "registra" su entrada en la empresa.