



Roj: **STS 1707/2024 - ECLI:ES:TS:2024:1707**

Id Cendoj: **28079140012024100469**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/03/2024**

Nº de Recurso: **271/2021**

Nº de Resolución: **480/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5865/2021,**  
**STS 1707/2024**

CASACION núm.: 271/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 480/2024**

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 19 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Comisiones Obreras de Industria, representada y defendida por el Letrada Sra. Suárez Garrido, contra la sentencia nº 117/2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 24 de mayo, en autos nº 419/2020, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Internacional Business Machines, S.A., sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida la mercantil Internacional Business Machines, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Gómez García-Bernal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** A través de su representación Letrada, el Sindicato Comisiones Obreras de Industria, planteó la demanda que está en el origen de estas actuaciones. El escrito inicial está fechado el 28 de octubre de 2020 y se dirigió a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Dicha demanda, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando que se dictara sentencia *por la que, estimando la demanda, declare el derecho de las personas afectadas a que les sean sufragados los costes de los siguientes elementos para la prestación del trabajo a distancia: a) Los costes de conexión a internet, línea ADSL. b) Los costes de suministros de energía para mantener la temperatura adecuada en el lugar del trabajo.*



Las cuantías se podrán determinar en este acto a fin de evitar demandas individuales. c) Abonar la cuantía de 8 € por día efectivamente trabajado en concepto de ayuda a comida, o cheque comida por ese importe. d) Proporcionar sillas ergonómicas, salvapantallas de ordenador y reposapiés. e) Todo ello con efectos retroactivos al 11 de marzo de 2020

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda solicitando que se dicte sentencia por la que proceda abonar la cuantía de 8€ por día efectivamente trabajado en concepto de ayuda comida, o cheque comida por ese importe, desistiendo del resto de peticiones. Frente a la anterior petición se opone la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 24 de mayo de 2021 se dictó sentencia en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda formulada por DOÑA MARIA BLANCA SUAREZ GARRIDO, letrada, actuando en nombre y representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA en materia CONFLICTO COLECTIVO frente a la empresa INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES SA".

**CUARTO.-** El relato de hechos probados contenido en la sentencia es el siguiente:

**PRIMERO.-** La empresa Internacional Business Machines SA tiene por objeto la venta, alquiler y el mantenimiento de equipos electrónicos y electrodomésticos de proceso de datos y control de procesos y sistemas de tratamiento de la información, según figura en el artículo 4 de sus Estatutos Sociales.

**SEGUNDO.-** Ocupa a unos 900 trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona Valencia, Sevilla, A Coruña y Bilbao.

**TERCERO.-** Obra en autos y damos por reproducida la comunicación a través de correo electrónico de la empresa a los trabajadores, en virtud del cual siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Sanidad y como medida de contención reforzada contra el coronavirus (COVID-19), la compañía había decidido que a partir del 11 de marzo: Los empleados localizados en todas las oficinas de IBM en España trabajarían virtualmente desde casa hasta nuevo aviso.

**CUARTO.-** Existe una política de IBM en materia de comidas en cafeterías internas y restaurantes externos, que regula: Normativa General, Normativa de uso de las Cafeterías Internas, Normativa de uso de los tickets para restaurantes externos. (descriptor 31)

**QUINTO.-** De igual forma la comida subvencionada por IBM S.A se rige por el Acuerdo de 21 de febrero de 1979, que obra en autos y damos por reproducido. (descriptor 32)".

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución el Sindicato Comisiones Obreras de Industria por medio de su asistencia letrada, preparó y formalizó, mediante escrito de fecha 3 de julio de 2021, recurso de casación. Se desglosa en dos motivos por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate de la letra e) del mismo precepto 207 LRJS.

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar la desestimación del recurso.

**SÉPTIMO.-** Instruido el Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de marzo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.**

Se discute si los trabajadores, que desde el 11 de marzo de 2020 por causa del COVID-19 comenzaron a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo en la empresa demandada, tienen derecho a percibir los tiques de comida, y por tanto si es ajustada a Derecho la decisión de la empresa de suprimir su abono desde esa fecha.

#### **1. Demanda de conflicto colectivo.**

El Sindicato COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA solicita en el presente conflicto colectivo que se declare el derecho de los trabajadores frente a la empresa INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES SA a abonar la cuantía de 8 € por día efectivamente trabajado en concepto de ayuda a comida, o cheque comida.

#### **2. Sentencia de instancia, recurrida.**

Mediante su sentencia 117/2021, de 24 de mayo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda de conflicto colectivo, absolviendo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra. Los argumentos básicos de esa solución son los siguientes:



\* Se está ante partida de carácter netamente extrasalarial, ligada a una modalidad de trabajo presencial, y más concretamente, a la compensación de gastos que efectivamente se afronten por el trabajador por el hecho de desplazarse al centro de trabajo de IBM o al de un cliente.

\* Antes de que surgiera la crisis del Covid19, no percibían este concepto los trabajadores que prestaban servicios en remoto trabajando desde su domicilio.

\* Carece de todo sustento legal que, no viniendo obligado el empleado a comer fuera de casa durante la situación de teletrabajo, la Empresa venga, no obstante, obligada a sufragar dicha partida.

### **3. Recurso de casación y escritos concordantes.**

A) El recurso formalizado por la representación letrada de Comisiones Obreras de Industria combate el fallo de la citada sentencia. El artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) abre las puertas de la casación basada en "Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate". A su amparo aparecen formulados los dos motivos de recurso cuyo estudio debemos afrontar. PRIMERO.- Por infracción de lo prevenido en el artículo 26.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y jurisprudencia que cita. SEGUNDO.- Por infracción del artículo 4.1 del RDL 28/2020 de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia.

B) La representación de la empresa demandada presentó escrito de impugnación, solicitando la desestimación del recurso. Sostiene que se ante una partida estrictamente ligada a indemnizar gastos de comida ligados a un trabajo presencial, que, además, según su propia regulación, ni siquiera se abonaba antes de la pandemia cuando los empleados trabajaban en remoto.

C) En concordancia con las previsiones del artículo 214 LRJS el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido su Informe, solicitando la improcedencia del recurso; en cuanto a los motivos destinados a la infracción de normas sustantivas y jurisprudencia solicita su desestimación.

### **SEGUNDO.- Principales normas y acuerdos aplicables**

#### **1. Estatuto de los Trabajadores.**

A) Conforme al artículo 3.1 ET "1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales".

B) Por su lado, el artículo 26 ET ("Del salario") se pronuncia en los siguientes términos:

"1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos."

#### **2. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.**

A) Esta norma, derogada por la Ley 10/2021, de 9 de julio, dedicaba su artículo cuarto a garantizar la "Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación". Ahora interesa destacar lo siguiente:

"1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de



sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo".

B) Asimismo, su Disposición transitoria tercera, referida al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, se pronunciaba en los siguientes términos:

"Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria".

### **3. Acuerdo y "Política" de empresa sobre subvención alimenticia.**

Conforme al relato de hechos probados (no impugnado), el Acuerdo de 21 de febrero de 1979, establece en materia de comida subvencionada por IBM S.A que "En todos los Centros de Trabajo de IBM, S.A.E., se mantendrá la proporción media actual, computada a nivel estatal del 80% del costo a cargo de la Empresa y 20% a cargo del empleado. En los Centros que no disponen de Cafetería IBM, se revisará localmente la situación actual para que, independientemente del coste prefijado del ticket, se mantenga un menú adecuado. Los Comités de Empresa de cada Centro o las Comisiones de Comedor que se formen y en las que se deleguen bajo su responsabilidad intervendrán en el proceso de selección contratación y control de la calidad del servicio".

También consta que no se subvenciona la comida interna (ni podrán utilizarse tickets externos) los días en que el empleado no esté trabajando. Ej: vacaciones, permisos, puentes, fines de semana. Incapacidad temporal o accidente de trabajo, etc.

#### **TERCERO.- Doctrina concordante.**

A) La STS de 16 de abril de 2010 (recurso 70/2009) explica que "la condición jurídica de salario o de complemento extrasalarial, no depende de la calificación que efectúe el convenio colectivo sino que por imperativo legal que se impone al propio convenio colectivo, toda prestación económica que retribuye el trabajo del empleado debe ser salario puesto que el art. 26.1 constituye una norma de derecho necesario [...] en su caso, lo que habrá de averiguar es cual sea la naturaleza real de los mismos (los pluses), y ello dependerá, al margen de la denominación que las partes han dado en el convenio, de si los repetidos conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento del vestido del trabajador."

Y en el mismo sentido hemos mantenido como una constante doctrina que aparece reflejada, entre otras, en la STS 985/2017 de 11 diciembre (rec. 860/2016).

B) De forma más precisa en cuanto al cheque o ayuda de comida, la STS 3 octubre 2013 (rec. 1678/2012), expone que "el cheque comida tiene carácter indemnizatorio cuando compensa por los gastos que tiene el trabajador al verse obligado a realizar la comida fuera de su domicilio los días de trabajo, mientras que tendrá naturaleza salarial cuando se abone con independencia del trabajo realizado y de sus circunstancias".

C) La misma línea seguimos cuando tal ticket de comida se ha monetizado; incluso en tales casos la STS 887/2021 de 15 septiembre (rec. 2/2020) advierte que este singular beneficio no pierde su carácter extrasalarial.

#### **CUARTO.- Sobre el carácter salarial del ticket.**

##### **1. Formulación del motivo.**

Denuncia la infracción de lo prevenido en el artículo 26.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores por cuanto la sentencia de instancia considera que la cuantía que se percibe por ayuda comida o, en su caso, por el ticket de comida, tiene el carácter de extrasalarial, sin que el sindicato recurrente comparta tal criterio.

El motivo sostiene que corresponde al empresario acreditar que las sumas supuestamente pagadas en concepto de dietas e indemnizaciones obedecen realmente a suplidos devengados por gastos realizados como consecuencia del trabajo que no tiene naturaleza salarial. Y en este caso, nada se acreditó en el acto del juicio oral porque, realmente, no se trata ni de una dieta, ni de una indemnización por gastos efectivamente realizados. Se trata de una percepción salarial que puede ser considerada en especie

##### **2. Consideraciones sobre el motivo**



La adecuada solución del caso requiere que pongamos de relieve diversas circunstancias que concurren en el caso:

\* Desde el 11 de marzo de 2020, por causa del COVID-19, la empresa decide que cierto número de trabajadores comiencen a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo y deja de abonarle los vales de comida.

\* El referido Acuerdo de 1979 entre IBM S.A. y la Comisión Negociadora Estatal regula distintas cuestiones entre ellas, la comida. Además, de la política de IBM en materia de comidas en cafeterías internas y restaurantes externos, que regula: Normativa General, Normativa de uso de las Cafeterías Internas, Normativa de uso de los tickets para restaurantes externos (HP 4º y 5º).

\* De los HP 4º y 5º, en conjunción con el desarrollo contenido en el FFDD 3º se infiere que en la empresa concurren dos situaciones diferenciadas según el trabajador se encuentre adscrito a un centro de trabajo con cantina o cafetería, o por el contrario, no disponga de ella.

\* En los centros con cantina, IBM subvenciona un 80% del coste de la comida que se elabora y pone a disposición de la plantilla, y el empleado sólo soporta el 20%, que, en la actualidad, son 2 euros.

\* En los centros sin cantina, el trabajador recibe un tiquet restaurante.

\* Asimismo, hay diversos supuestos en que ni se abona la subvención para la comida interna, ni se puede hacer uso de los vales externos facilitados a los trabajadores. Entre esos supuestos están los días en que el empleado no esté trabajando (vacaciones, permisos, puentes, fines de semana, incapacidad temporal...) y quienes trabajen desde su domicilio, ya sea de forma regular o circunstancial.

### **3. Desestimación**

El motivo no puede prosperar. En contra de lo que sostiene el recurso: 1º) La Sala de instancia ha puesto de relieve que el tique de referencia no se venía abonando a quienes prestaban trabajo en su propio domicilio. 2º) No se han aportado elemento probatorios indicios para colegir que los tiques de comida tienen naturaleza salarial, pues de los hitos anteriores queda constatado que su abono se anuda con claridad a los gastos de comida que los trabajadores deben asumir en los días de prestación de sus servicios fuera de su domicilio (sea en el centro de trabajo o en el de un cliente). 3º) Tampoco se aportan datos de los que se infieran su abono habitual y con otras cualidades merecedoras de su condición de salarial.

## **QUINTO.- Sobre la infracción de las normas referidas al trabajo a distancia**

### **1. Formulación del motivo.**

Considera el recurrente que la sentencia de instancia infringe el artículo 4.1 del RDL 28/2020 de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia, sobre la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre los trabajadores que acuden a prestar sus servicios en el centro con respecto a los que no, como serían los afectados por este Conflicto.

### **2. Consideraciones sobre el motivo.**

El segundo motivo está, lógicamente, condicionado por lo que acabamos de precisar al hilo del anterior. La naturaleza extrasalarial reconocida a los tiques de comida justifica que sólo tienen derecho a su percepción como indemnización por gastos para este fin los trabajadores que acuden a su centro de trabajo a prestar sus servicios, por lo tanto, fuera de su domicilio.

Dada la naturaleza extraordinaria del recurso de casación, es imprescindible resaltar que el motivo invoca un precepto inaplicable al caso. El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, no resulta aplicable porque, conforme a lo su Disposición Transitoria Tercera, hay que estar a la normativa laboral ordinaria.

### **3. Desestimación.**

El segundo motivo tampoco puede prosperar puesto que la norma invocada ni es aplicable ni ha sido vulnerada en el principio que invoca. La SAN recurrida parte de que nunca se ha abonado el tique litigioso a quienes prestan sus servicios fuera del centro de trabajo. En consecuencia, el personal que ha pasado a hacerlo por causa del Covid tampoco queda desfavorecido respecto de ellos. Y resulta imposible su comparación con la situación en que (esas mismas personas u otras) han percibido el tiquet ya que quiebra la identidad fáctica (trabajo en dependencias de IBM o de clientes) en una vertiente decisiva para el devengo de esta modalidad de remuneración extrasalarial.

## **SEXTO. -Resolución.**



Los anteriores argumentos y razones abocan a que, conforme al informe de Fiscalía, debamos desestimar el recurso y confirmar el fallo de la sentencia dictada en la instancia.

Por otro lado, dada la modalidad procesal seguida y la condición del recurrente, el fracaso de su recurso no comporta condena al abono de las costas ( art. 235.2 LRJS).

## FALLO

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

:

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Comisiones Obreras de Industria, representado y defendido por la Letrada Sra. Suarez Garrido.

2º) Confirmar y declarar firme la contra la sentencia nº 117/2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 24 de mayo, en autos nº 419/2020, seguidos a instancia del Sindicato Comisiones Obreras de Industria contra la mercantil International Business Machines, S.A., sobre conflicto colectivo.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.