



MINISTERIO DE TRABAJO,  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL  
DE ORDENACIÓN  
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF:

FECHA: 22.12.2020 (CE: 23-12-2020)

ASUNTO: VALES COMIDA Y TRABAJO A DISTANCIA

**DESTINATARIO:**

CC. GABINETE DE EMPLEO

:

Que se recibe consulta el 23 de noviembre de 2020 de D. [REDACTED] a propósito de si los vales comida que los trabajadores hayan venido recibiendo por concesión de la empresa y con carácter previo a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre tienen la consideración de derecho inherente a la prestación de servicios de manera presencial y si ello implica la posibilidad de su supresión o eliminación por decisión unilateral de la empresa en el supuesto de paso de trabajo presencial a teletrabajo.

1. En primer lugar hay que subrayar que la Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación en de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

2. Señala el artículo 4: Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

*“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.*

*2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.*

*3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.*

*Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.*

*4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

*En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.*

*5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.*

A partir de aquí es necesario establecer las siguientes precisiones:

a) La regulación del trabajo a distancia contenida en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, amén de la prestación regular en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar libremente elegido por ésta, se articula en torno a unos principios básicos: el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación y el principio de voluntariedad, de manera que sin perjuicio del conjunto de derechos que en el capítulo III son objeto de desarrollo específico, estos dos principios constituyen la clave hermenéutica para resolver el caso concreto.

b) En relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de la persona trabajadora a distancia esto significa que esta debe



**gozar de idéntico nivel de protección que las personas que realizan su trabajo de forma presencial.**

A su vez, este principio supone que el conjunto de condiciones debe superar de manera satisfactoria **un juicio de idoneidad** que resulta de tres reglas o principios:

1º) **Principio de equivalencia**, con arreglo al cual la persona trabajadora a distancia disfrutará de los mismos derechos que tuviesen reconocidos legal y convencionalmente de haber ocupado un puesto de trabajo presencial, incluidos los derechos de conciliación contenidos en los artículos 34.8 y 37 ET.

2º) **Principio de indemnidad o conservación de condiciones laborales**, de manera que no se podrá sufrir perjuicio alguno en ninguna de las condiciones laborales, incluida la retribución, estabilidad, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, dirigido a prevenir las discriminaciones indirectas en relación con el trabajo presencial, salvo que dicha diferencia se justifique objetivamente.

3º) **Principio de igual valor en las retribuciones**, o derecho a la percepción íntegra de retribuciones que corresponda a su grupo profesional y funciones, incluidos los complementos y percepciones extrasalariales, salvo aquellas retribuciones **que sean inherentes al trabajo presencial**.

**3.** En relación con los vales por comida o cualquier otra ventaja o partida económica en el caso concreto del trabajo a distancia, cualquiera que fuese su naturaleza, salarial, en la medida en que se trate de una cantidad proveniente de la empresa en forma de ventaja accesorio o adicional que retribuye los servicios de la persona trabajadora y que no trae su causa en los presupuestos establecidos con carácter estricto o exhaustivo en el artículo 26.2 ET, o extrasalarial, en la medida en que impliquen un resarcimiento por ciertos desembolsos de la persona trabajadora imputables al empleador o empleadora, dada la nota de ajenidad característica de la relación laboral, se habrá de estar a la definición concreta que al respecto pueda hacer la norma convencional o el acuerdo colectivo, a si estos vinculan la percepción de dichos vales al mayor coste que supone comer fuera del domicilio habitual o bien al coste de la comida por cada día efectivamente trabajado en jornada partida en general, o si tienen en cuenta otras consideraciones.

De manera que en el ámbito retributivo, más allá de los aspectos vinculados a las propias especificidades del trabajo a distancia, es obvio que no puede existir ninguna desigualdad que perjudique al mismo, sin que quepa con carácter general y de manera unilateral la supresión de los tiques comida o establecer sin más su inherencia al trabajo presencial.

A este respecto resultan paradigmáticas sendas sentencias de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 27 de julio de 2020, a propósito de la ayuda alimentaria en el caso de reducción de jornada, o la de 9 de diciembre de 2020,



relativa a la supresión de los tiques comida con carácter unilateral durante el estado de alarma, remitiendo en ambos casos a los requisitos y limitaciones establecidos en convenio o acuerdo colectivo.

**4.** Asimismo, como elemento de cierre hay que tener en cuenta lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de acuerdo con la cual: “en ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.”

**5.** Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero