



Roj: **STS 3929/2025 - ECLI:ES:TS:2025:3929**

Id Cendoj: **28079140012025100723**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/09/2025**

Nº de Recurso: **2549/2024**

Nº de Resolución: **769/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Logroño, núm. 1, 09-02-2024 (proc. 324/2022),
STSJ, Sala de lo Social, Aragón, 11-04-2024 (rec. 70/2024),
[STSJ LR 170/2024](#),
STS 3929/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2549/2024

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 769/2025

Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 10 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Securitas Seguridad España. S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Orusco Almazán, contra la sentencia nº 77/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 11 de abril, en el recurso de suplicación nº 70/2024, interpuesto frente a la sentencia nº 30/2024 de 9 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, en los autos nº 324/2022, seguidos a instancia de D^a Raquel contra dicha recurrente, la empresa Eulen Seguridad, S.A., FOGASA, sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Raquel, representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez Ochoa.

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

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-Con fecha 9 de febrero de 2024, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Logroño, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Estimando parcialmente la demanda presentada por Dña. Raquel frente a la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A. y el FOGASA, debo efectuar los siguientes pronunciamientos: 1. Condenar solidariamente a las empresas SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. y EULEN SEGURIDAD, S.A. a abonar a la trabajadora la cantidad de 4.404'5 euros, por los conceptos señalados; más los intereses moratorios señalados. 2. Hacer pasar al FOGASA por dicha declaración, dentro de los límites de su responsabilidad legal».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«PRIMERO. Dña. Raquel ha venido prestando servicios para la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., con antigüedad reconocida desde el día 6 de octubre de 2.007, con la categoría profesional de vigilante de seguridad, en el centro de trabajo situado en el Museo Vivanco de la localidad de Briones (La Rioja), y con un salario según convenio; en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo. La trabajadora fue contratada inicialmente por la empresa GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., siendo contratada para prestar servicios en Logroño, siendo subrogada por la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. con efectos de 15 de mayo de 2.019.

SEGUNDO. Constan aportadas como documento nº 4 del ramo de prueba de la demandada, y como documento nº 3 del ramo de prueba de la demandante, las Órdenes de Trabajo de la trabajadora durante el año 2.021 correspondientes a su prestación de servicios para la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., cuyo contenido se da por reproducido. Conforme a tales órdenes de trabajo, en el año 2.021, la actora ha venido prestando sus servicios en los siguientes centros de trabajo:

- enero de 2.021: días 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 28, 29, 30 y 31, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- febrero de 2.021: días 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- marzo de 2.021: días 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- abril de 2.021: días 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29 y 30, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- mayo de 2.021: días 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja); y los días 10 y 21 en el Banco Santander, calle Bretón de los Herreros de Logroño.
- junio de 2.021: días 1, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja); y los días 2, 3 y 10 en el Banco Santander, calle Bretón de los Herreros de Logroño.
- julio de 2.021: días 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 31, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja); y los días 29 y 30 en el Banco Santander, calle Bretón de los Herreros de Logroño.
- agosto de 2.021: días 1, 2, 3, 4, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30 y 31, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja); y los días 9, 10 y 11 en el Banco Santander, calle Bretón de los Herreros de Logroño.
- septiembre de 2.021: días 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- octubre de 2.021: días 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 y 31, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- noviembre de 2.021: días 1, 2, 5, 6, 7, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 27, 28, 29 y 30, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).
- diciembre de 2.021: días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 22, 23, 27, 28, 29, 30 y 31, en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).

TERCERO. El centro de trabajo de la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., oficinas de la demandada, se encuentra situado en la calle Francisco de Quevedo 1 de Logroño. El domicilio de la trabajadora se encuentra situado en la localidad de Navarrete (La Rioja). A partir del 1 de enero de 2.021 hasta la actualidad,



la trabajadora ha venido prestando servicios de manera continuada para el cliente Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja). Con anterioridad, la actora ha venido prestando servicios en diferentes servicios situados en Logroño. La localidad de Briones dista del centro de trabajo de la empresa situado en la calle Francisco Quevedo de Logroño unos 35 kilómetros, y de la localidad de Navarrete unos 28 kilómetros. La trabajadora se desplaza al centro de trabajo en su vehículo particular.

CUARTO. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2.023 la trabajadora es subrogada por la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A., y, a partir de dicha fecha, sigue prestando servicios de manera continuada para el cliente Vivanco Enoturismo y Experiencias, S.L. situado en Briones (La Rioja).

QUINTO. En el periodo comprendido entre los meses de enero de 2.021 a diciembre de 2.021, la trabajadora ha realizado la siguiente jornada:

- enero de 2.021: 145 horas.
- febrero de 2.021: 132 horas.
- marzo de 2.021: 160 horas.
- abril de 2.021: 118 horas.
- mayo de 2.021: 174 horas.
- junio de 2.021: 193 horas.
- julio de 2.021: 134 horas.
- agosto de 2.021: 190'50 horas.
- septiembre de 2.021: 152 horas.
- octubre de 2.021: 162 horas.
- noviembre de 2.021: 128 horas.
- diciembre de 2.021: 128 horas.

SEXTO. En los meses de febrero, abril y mayo de 2.021 la trabajadora ha realizado los siguientes turnos de 12 horas:

- febrero de 2.021: 19/02: turno de 18 a 6 horas.
- abril 2021: 24/04: turno de 18 a 6 horas, 25/04: turno de 18 a 6 horas y 29/04: turno de 18 a 6 horas.
- mayo 2021: 29/05: turno de 18 a 6 horas.

SÉPTIMO. Constan aportadas como documento nº 1 del ramo de prueba de la demandante y nº 5 del ramo de prueba de la empresa demandada las nóminas de la trabajadora correspondientes al periodo comprendido entre los meses de enero a diciembre de 2.021, cuyo contenido se da por reproducido. En dicho periodo la trabajadora percibe todos los meses el concepto de "plus transporte", y el concepto de "kilometraje se abona los siguientes meses:

- febrero de 2.021: diferencias kms. con retención: 7'54 euros.

Asimismo, en el periodo comprendido entre los meses de enero a diciembre de 2.021, la trabajadora ha percibidos los siguientes abonos en concepto de horas extra:

- julio 2021: horas extra normales (N.E.) 20'36 horas/9'0113 euros: 183'47 euros.
- septiembre de 2.021: horas extra normales (N.E.) 25'06 horas/9'0113 euros: 225'82 euros.
- octubre 2021: horas extra normales (N.E.) 19'29 horas/9'0113 euros: 173'83 euros.
- noviembre 2021: horas extra normales (N.E.) 6'62 horas/9'0113 euros: 59'61 euros.

OCTAVO. A la relación laboral entre las partes le es de aplicación el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (BOE de 26/11/2020).

NOVENO. La actora presentó la papeleta de conciliación y el 8 de marzo de 2.022 se celebró la conciliación en el Tribunal Laboral de La Rioja, que resultó "sin efecto"; presentándose posteriormente demanda».

SEGUNDO. -Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, dictó sentencia con fecha 11 de abril de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la

empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., contra la sentencia número 30/2024 del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, de fecha 9-febrero-2024; recaída en autos promovidos por D^a. Raquel , contra la empresa recurrente y la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A., habiendo intervenido el FOGASA, en reclamación sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad, debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia; condenando a la empresa recurrente a la pérdida de la consignación y del depósito constituidos para recurrir, más a abonar a la letrada impugnante de su recurso, en concepto de honorarios, la cantidad de 600 euros, más el IVA correspondiente.»

TERCERO.-Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Orusco Almazán, en representación de la entidad Securitas Seguridad España. S.A., mediante escrito de 21 de mayo de 2024, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de diciembre de 2017 (rec. 906/2017). SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 58 y 59 Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el año 2021.

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.-Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Originariamente el litigio versaba sobre varias cuestiones: kilometraje y gastos de desplazamiento; dietas; horas extraordinarias; responsabilidad solidaria de empresas. Sin embargo, el debate casacional se circunscribe al alcance que haya de darse al tenor de los artículos 58 y 59 del convenio colectivo aplicable (Estatut para Empreses de Seguretat Privada) en materia de kilometraje y dietas.

1. Datos relevantes del caso.

El núcleo de la litis consiste en determinar si la demandante, que presta servicios como vigilante de seguridad para la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA, tiene derecho a la percepción de las cantidades que reclama en concepto de kilometraje y dietas por desplazamiento. La sentencia recurrida se ha pronunciado sobre los siguientes hechos;

* Su contratación inicial a cargo de Garda Servicios de Seguridad SA (octubre 2007) fue para prestar servicios como vigilante de seguridad en Logroño.

* Posteriormente (enero 2021) fue destinada al Museo Vivanco de la localidad de Briones (La Rioja). La localidad de Briones dista del centro de trabajo de la empresa unos 35 kilómetros, y de la localidad de Navarrete, donde reside la actora, unos 28 kilómetros. La trabajadora se desplaza al centro de trabajo en su vehículo particular.

* Durante el año 2021 la actora ha prestado servicios de forma continuada y hasta el juicio en el centro de trabajo de Vivanco Enoturismo y Experiencias SL situado en Briones (La Rioja).

* Desde 2019 fue subrogada por Securitas, pero con fecha de efectos de 1 de enero de 2023 la trabajadora es subrogada por la empresa EULEN SEGURIDAD SA, continuando adscrita a Vivanco Enoturismo y Experiencias, SL. en el momento del juicio (noviembre 2023).

* La trabajadora percibe todos los meses el concepto de "plus transporte" y el "kilometraje".

2. Previsiones del convenio colectivo

Para una mejor comprensión de la exposición y de nuestra respuesta interesa adelantar el contenido de los principales preceptos del convenio colectivo cuyo alcance se discute, que es el estatal de empresas de seguridad (BOE 26 noviembre 2020; Código de convenio: 99004615011982).

Dentro del Capítulo sobre retribuciones, el artículo 46 del convenio ("indemnizaciones o suplidos") contempla el "Plus de Distancia y Transporte", que se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su

regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.386,24 euros, y redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

Su artículo 59 establece que Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 58 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

A su vez, el remitido artículo 58 ("Lugar de trabajo"), en sus dos primeros párrafos establece lo siguiente:

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

3. Sentencias dictadas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 342/2022 de 9 de febrero el Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño estimó parcialmente la demanda, condenando solidariamente a Securitas y Eulen a que abonen a la trabajadora 4.364,50 € en concepto de dietas y kilometraje pues fue contratada para prestar servicios en Logroño y no en otra población (Briones), por lo que debe desplazarse en los términos previstos por el convenio colectivo. Razona que no se da el primer supuesto convencional (desplazarse fuera de Briones, que es su actual destino) pero sí el segundo (precisa salir de la localidad para la que fue contratada). Otros cuarenta euros se corresponden con el importe de las dietas devengadas por cuatro días de trabajo prestado fuera de su destino habitual. La reclamación por horas extras, sin embargo, es desestimada por entender que se habían compensado con descanso.

B) La STSJ La Rioja 77/2024 de 11 de abril, ahora recurrida, desestima el recurso interpuesto por Securitas.

Partiendo de los hechos probados expone que, en aplicación de lo dispuesto en el transcrito artículo 59 del Convenio Colectivo, la actora tiene derecho a percibir la cantidad reclamada (4.364,50 €), en concepto de desplazamiento, toda vez que ha tenido que salir desde la localidad para la que había sido contratada inicialmente (Logroño) a otra población distinta (Briones) por razones de servicio.

Ese mismo argumento se replica al segundo motivo, en el que se alegaba que al no haber existido desplazamiento alguno tampoco tiene derecho la actora al percibo de las dietas reclamadas, por valor de 40 euros.

4. Recurso de casación unificadora.

Disconforme con la sentencia del TSJ de La Rioja, la empresa Securitas ha interpuesto el presente recurso de casación unificadora, alegando la infracción de los arts. 58 y 59 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el año 2021.

Su escrito, fechado el 21 de mayo de 2024, advierte que la sentencia recurrida comporta la obligación de abono permanente de dietas y kilometraje a la persona que no es desplazada de su lugar de trabajo.

Además de concurrir la contradicción entre las sentencias opuestas, denuncia la aplicación errónea de las previsiones del convenio colectivo, contraviniendo el criterio acogido por la STS 18 septiembre 2004 respecto de previsiones similares a las aquí operativas.

5. Impugnación del recurso.

A través de su escrito fechado el 25 de marzo de 2025 la Abogada y representante de la trabajadora ha impugnado el recurso. Considera inexistente la contradicción ya que en el presente supuesto la actora fue

contratada para prestar sus servicios en una población (Logroño) y es destinada a otra distinta, mientras que en el de contraste se produce un cambio de destino desde un centro de trabajo a otro centro de trabajo.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 7 de mayo de 2025, la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el informe contemplado en el artículo 226.3. LRJS. Considera concurrente la contradicción entre las sentencias comparadas y se inclina por la procedencia del recurso. Se han de percibir las dietas por desplazamiento cuando por razones de servicio tiene que desplazarse el trabajador, pero no cuando el desplazamiento, como es el supuesto de autos, responde al traslado a su lugar habitual de trabajo, siendo que la actora trabaja en Briones desde enero de 2021 y hasta la actualidad, razón por la que ya viene percibiendo el plus de transporte, y no tratándose de un desplazamiento por razones de servicio, sino de un cambio de centro de trabajo, no tiene derecho a la percepción de dietas.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un presupuesto procesal de orden público, controlable incluso de oficio, además de por haberse cuestionado en la impugnación al recurso, debemos comenzar abordando la concurrencia de la preceptiva contradicción entre las resoluciones opuestas.

1. La contradicción entre sentencias.

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos de comparación el recurso invoca la sentencia 3216/2017 de 13 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Allí el actor ha venido prestando servicios por cuenta de Segur Ibérica SA desde enero de 1997 en las instalaciones del Palau de la Música de Valencia. En enero de 2014 pasa a hacerlo en el Aeropuerto de Valencia, sito en la localidad de Manisses, y desde octubre de 2014 en el Centro Penitenciario de Picassent, reclamando el importe del kilometraje de los días de trabajo prestados en razón de la distancia entre el centro de trabajo de Manisses con el de Picassent.

3. Consideraciones sobre la contradicción.

A) Tiene razón la impugnante al centrar su atención en la preceptiva identidad de los supuestos enfrentados. Así lo venimos haciendo en casos análogos al presente; recordemos alguno.

Nuestro Auto de 26 de octubre de 2021 (rcud 3014/202) considera ausente la contradicción entre los casos comparados, al hilo del debate sobre procedencia del abono de gastos de desplazamiento y de dietas, por la realización de actividad laboral en lugares distintos del previsto en el contrato. En el caso resuelto el trabajador solicita cambio de destino y eso no sucede en la referencial.

La STS 999/2022 de 21 diciembre (rcud 4452/2019) analiza el devengo de dietas al amparo del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, pero descarta entrar en el fondo por ausencia de contradicción entre las comparadas. En la recurrida se reconoce el percibo a una dieta siendo el debate atinente a si concurre el instituto de cosa juzgada, lo que no sucede en la referencial.

El Auto de 10 de mayo de 2023 (rcud 2188/2022) pone de relieve que en el caso resuelto se había producido una novación geográfica, al cambiar de destino el trabajador. Por el contrario, en el comparado el trabajador tenía su puesto habitual en Lugo y presta servicios en Rábade, reclamando (respecto de un periodo de tiempo concreto) el kilometraje porque se tenía que desplazar desde la sede de la empresa (donde recogía el material preciso para desempeñar su trabajo) al acabar la jornada lo reintegraba a ese lugar.

El Auto de 24 de septiembre de 2024 (rcud 5339/2023) considera que no son contradictorias las sentencias opuestas. La recurrida versa sobre la "ayuda alimentaria" derivada de Preacuerdo colectivo y la de contraste gira en torno al percibo del plus de toxicidad por un grupo concreto de trabajadores y no por la totalidad de los que prestan servicios.

B) El análisis del presente recurso, sin embargo, aboca a un resultado distinto, estimatorio de la concurrencia de los presupuestos marcados por el artículo 219 LRJS. Tal y como ha informado la Fiscalía, consideramos concurrente la contradicción exigida por el art. 219 LRJS, ya que sendos trabajadores prestaban servicios como vigilantes de seguridad y son trasladados del lugar de trabajo donde venían prestándolos a otro, situado a kilómetros, que se convierte en su lugar habitual de prestación de servicios.

Quienes accionan solicitan el percibo de dietas reguladas en el vigente convenio estatal de las Empresas de Seguridad (versiones diversas, pero de redacción coincidente) y mientras la sentencia recurrida la concede, la de contraste la deniega.

4. Estructura de nuestra sentencia.

Concurrente la contradicción doctrinal expuesta, para dar respuesta a la cuestión suscitada vamos a abordar un par de aspectos sobre los que cimentar la respuesta: a) Las reglas sobre interpretación de los convenios colectivos; b) La naturaleza de las dietas.

TERCERO.- Interpretación de los convenios colectivos.

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94-rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste



en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta".

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

CUARTO.- Doctrina sobre las dietas y el kilometraje.

Para determinar la naturaleza que posean las dietas debemos recordar algunos criterios sobre los contornos genéricos la retribución así como otros más específicos sobre la propia institución.

1. Criterios generales.

La STS Pleno 756/2023 de 18 octubre (rec. 287/2021) ha recopilado abundante doctrina de esta Sala que debemos recordar.

A) El concepto de salario, por su transcendencia económico-social, se encuentra sustraído a cualquier posibilidad de modulación por parte de la autonomía privada, ya sea individual o colectiva, lo que limita el contenido de la relación contractual laboral. La consideración de lo que debe reputarse salario no depende de la denominación que convencionalmente le hayan atribuido las partes, individuales o colectivas, sino que atiende a su verdadera naturaleza. Ello impide que los convenios colectivos puedan acordar la exclusión de la naturaleza salarial de un complemento que tenga su causa en el contrato de trabajo.

B) Es necesario precisar cuál es la causa de cada atribución patrimonial: si retribuye el trabajo o si se limita a compensar los gastos que haya realizado el trabajador como consecuencia de la prestación laboral. 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.»

C) Con base en la regulación contenida en el art. 26.1 del ET la doctrina jurisprudencial considera que existe una presunción *iuris tantum* de que todas las cantidades que percibe el trabajador del empresario son salario, correspondiendo la carga de la prueba en contrario a quien alegue el carácter extrasalarial de una percepción [por todas, sentencias del TS 386/2017, de 3 mayo (rcud 385/2015); 63/2019, de 29 enero (rcud 1091/2017); y 803/2020, de 24 septiembre (rec. 45/2019)].

Tienen naturaleza extrasalarial los ingresos económicos del trabajador que no responden al interés económico perseguido con la relación laboral. Dichos pagos cumplen una función resarcitoria y no remuneratoria del trabajo. Su justificación radica en que el trabajador no debe sufrir ninguna carga económica por el desarrollo de su actividad laboral. No retribuyen el trabajo sino que compensan al trabajador por los gastos que ha debido hacer como consecuencia de su prestación laboral. La dificultad surge porque un complemento extrasalarial puede abonarse según una valoración media de los gastos abonados por los trabajadores y pagarse en la misma cantidad todos los meses del año.

D) Tienen naturaleza extrasalarial (ex art. 26.2 ET) las cantidades con las que se pretende compensar por gastos ocasionados al trabajador fuera de las condiciones ordinarias de su prestación de servicio, como ocurre con las dietas por comidas, pernoctación o similares abonadas, precisamente, en atención a que el trabajador no pueda comer o dormir en su domicilio o residencia habitual u ordinaria y se ve en la necesidad de llevar a cabo ciertos desembolsos (STS/4ª de 3 febrero 2016 -rcud. 143/2015-). Por ello, es un suplido que no tiene naturaleza salarial un plus por el transporte que solo se abona los días que se acude al trabajo (STS/4ª de 27 septiembre 2017 -rcud. 2139/2015-); como también está fuera del concepto de salario el vale para la adquisición de ropa de trabajo que compensa tal gasto soportado previamente por el trabajador (STS/4ª de 26 septiembre 2017 -rec. 220/2016-).

E) La STS 255/2020 de 17 marzo (rec. 171/2018, *Iberia*) llega la conclusión de que de la interpretación conjunta de los preceptos convencionales el concepto retributivo cuya inclusión en los periodos de vacaciones se interesa, tiene un carácter compensatorio para gastos del trabajador cuando presta servicios en régimen de



turnos, siendo tal retribución variable según coincida con las horas del desayuno, comida o cena, lo cual evidencia que no retribuye trabajo efectivo, por lo que su naturaleza es extrasalarial, como resulta de lo dispuesto en el art. 26.2 ET.

2. Criterios particulares.

A) La dieta es una percepción económica, de naturaleza extrasalarial, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo. El art. 26.2 ET explicita esa naturaleza de la dieta, lógicamente, siempre que se corresponda con la realidad del hecho que la motiva. El concepto de dieta lleva pues implícito el de desplazamiento temporal del lugar habitual de trabajo a otro distinto. Así lo explican numerosas sentencias de esta Sala Cuarta, como la de 16 septiembre 2013 (rec. 35/2013) y las en ella citadas.

B) La STS de 16 de febrero de 2015 (rcud 3056/2013), al hilo del debate sobre cómo calcular la indemnización por despido improcedente, explica que las dietas han de considerarse salario si no responden realmente al resarcimiento de los gastos generados por la actividad laboral, careciendo de validez el pacto en contrario:

* Si las dietas no eran debidas por disposición legal o convencional, al no existir desplazamiento o traslado en términos legales o convencionales por celebrarse el contrato de prestación de servicios en el lugar de ejecución de la obra que constituía su objeto, es claro que lo abonado por ese concepto tenía carácter salarial y no compensatorio de gastos por desplazamientos a los que no obligaba el contrato.

* Es precisamente la inexistencia del deber de desplazarse de un centro de trabajo a otro por imposición empresarial el dato que sirve para calificar la naturaleza jurídica de las indemnizaciones, pagadas, por cuánto las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen y corresponde a los Tribunales la calificación jurídica de los hechos y de los contratos, según constante jurisprudencia que por lo reiterada no es preciso citar.

C) La STS 7 abril 2015 (rcud 1187/2014) reitera la anterior doctrina: las dietas y demás compensaciones por alojamiento y manutención de quienes trabajan lejos de su residencia habitual tienen naturaleza salarial si quienes las perciben fueron contratados en el lugar de prestación servicios y ninguna norma obligaba a su pago indemnizatorio.

D) La denominación dada por las partes del convenio colectivo o del contrato de trabajo es indicativa, al menos indiciariamente, de su naturaleza. Pero como recuerda la STS 871/2019 de 17 diciembre, precisamente sobre remuneración vacacional y una *"dieta de madrugada"*, no puede asumirse una respuesta nominalista.

3. La dieta en empresas de seguridad

A) La STS 18 septiembre 2004 (rcud 773/2003) posee especial relevancia a nuestros efectos, puesto que aborda la cuestión atinente a qué sean "lugar de trabajo" y "desplazamiento", conceptos aludidos por sendos artículos 35 y 37 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, con redacción similar a la que hemos transcrito (Fundamento Primero.2).

La Sentencia unifica doctrina y se pronuncia sobre la posibilidad de proceder a la compensación, frente a una deuda por desplazamientos, los importes percibidos en base al denominado plus de transporte.

Concluye que solo se tiene derecho al kilometraje si se produce un desplazamiento desde el lugar donde habitualmente se prestan los servicios a otro distinto y por razones laborales. Y que la población desde donde se han de computar los desplazamientos a efectos del derecho a percibir una compensación económica diaria por tal motivo es la del sitio donde materialmente y de forma habitual se prestan los servicios, no la que pueda haberse indicado en el contrato escrito.

B) La STS 559/2024 de 17 abril (rcud 3877/2021) ha resuelto un litigio entre Trablisa y otros trabajadores que realizaban tareas de vigilancia a bordo de buques, centrado en la naturaleza del plus de embarque. Su carácter salarial se afirma de manera indubitada, toda vez que se trata de un complemento regular y de cuantía fija que el trabajador percibe todos los meses en que está embarcado. La sentencia explica que de esa naturaleza deriva su toma en cuenta para calcular la indemnización por despido o la remuneración vacacional.

C) Puesto que la finalidad de esta remuneración se atiende ya facilitando en especie los alimentos y el alojamiento, la STS 682/2025 de 2 julio (rcud 1594/2024) concluye que la "dieta" percibida por vigilante de seguridad embarcado en alta mar y que ya disfruta de manutención completa a bordo posee naturaleza salarial y ha de incluirse en la retribución de las vacaciones, pese al pacto en contrario suscrito.

QUINTO.- Resolución.

A la vista de cuanto antecede (datos del caso, previsiones convencionales, criterios interpretativos aplicables, doctrina previa), de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, vamos a estimar el recurso formalizado. En esencia, porque en el caso no existe una alteración transitoria del sitio donde se presta el trabajo (sino definitiva y ya consolidada); además, tampoco hay requerimientos laborales que exijan a la accionante que abandone el término municipal donde viene prestando habitualmente sus servicios (aunque viva en otra población).

1. Consideraciones de la Sala.

A) El convenio colectivo estatal del sector viene reproduciendo, desde hace mucho tiempo, la fórmula expuesta para explicar cuándo surge el derecho a dietas. El actual artículo 59 requiere una interpretación no solo literal sino también sistemática y lógica:

* Presupuesto operativo del precepto es que exista un "desplazamiento", es decir un supuesto de movilidad geográfica que comporte la necesidad de acudir desde un ámbito espacial a otro, definido del modo en que lo hace el artículo 58.

* La idea del desplazamiento, a su vez, va necesariamente vinculada a la temporalidad del supuesto, siendo un concepto diferente al de traslado.

* El desplazamiento prototípico implica que la trabajadora deba cambiar el lugar de prestación por necesidad del servicio y abandonar aquel donde habitualmente presta sus servicios. Es claro que no estamos ante tal supuesto, como expone la propia sentencia recurrida y aceptan los litigantes.

* El problema surge porque el segundo inciso (en realidad, supuesto) del precepto se refiere a cuando el trabajador salga de la localidad para la que haya sido contratado. Esta es la hipótesis que la sentencia recurrida considera concurrente, pues la trabajadora fue contratada para prestar sus servicios en Logroño y no en Briones.

B) Lo cierto es que el propio precepto convencional identifica este supuesto (salir de la localidad para la que fue contratada la persona trabajadora) como una modalidad de "desplazamiento". Aunque la redacción es algo tortuosa, es seguro que se ha querido anudar el abono de dietas a los casos en que se aprecia una coyunturalidad o transitoriedad de la situación.

El abono de "dietas" como remuneración de carácter permanente colisiona con su naturaleza (véase el Fundamento Cuarto.1) y las aleja de su perfil específico.

C) El convenio colectivo no ha de contemplarse de forma aislada sino que, en cuanto norma aunque de escaso voltaje jurídico, forma parte del ordenamiento y ha de concordarse con el resto. En este sentido resulta pertinente recordar que el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores viene permitiendo que la empresa acuerde "desplazamientos temporales" pero " abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas". Ahora bien, los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Esta concordancia sistemática abona la idea de que no tiene lógica aplicar una regulación (convencional) a un supuesto que ya carece de la transitoriedad prevista en la Ley para identificar el desplazamiento. Aquí la trabajadora ha superado con creces el tiempo de prestación de servicios en un nuevo lugar (Briones) desde que abandonara el originario (Logroño), tal y como queda expuesto (Fundamento Primero.1).

D) Debemos abundar en la conclusión a que accedió nuestra STS de 18 septiembre 2004: el lugar que debe tomarse en cuenta como punto de partida para determinar si estamos ante un desplazamiento no es otro que el habitual de prestación de los servicios. La población desde donde se han de computar los desplazamientos a efectos del derecho a percibir una compensación económica diaria por tal motivo es la del lugar donde materialmente y de forma habitual se prestan los servicios.

E) El coste de los viajes desde el propio domicilio hasta el habitual de prestación de servicios ha querido ser afrontado por el plus de transporte previsto en el convenio, sin que resulte procedente sumar las dietas u otros conceptos propios de un verdadero desplazamiento laboral. El convenio colectivo trae aquí la compensación de los gastos por movilidad dentro de la localidad de prestación de servicios así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. De la lectura de los preceptos convencionales se desprende que el percibo de las dietas y el kilometraje se condiciona a que el trabajador tenga que desplazarse, por necesidades del servicio, fuera de la localidad donde habitualmente los presta o para la que haya sido contratado.

F) Cuando la empresa acordó cambiar a la actora el lugar de prestación de servicios (de Logroño a Briones) se produjo una novación locativa que ahora no nos corresponde enjuiciar pero que se ha consolidado durante



años y que comporta la inaplicación de instituciones previstas para los supuestos en que tal fenómeno posee carácter provisional, coyuntural.

G) Como sostiene la sentencia referencial, debe desestimarse la pretensión deducida tanto en materia de dietas, ya que el convenio colectivo establece que los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, y sí a los correspondiente pluses de distancia y transporte pactados y que, por otro lado, ninguna actividad probatoria ha desplegado la parte actora acerca de que su lugar de trabajo le haya obligado a hacer una comida fuera de su localidad.

2. Unificación de doctrina.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, consideramos acertada la contenida en la sentencia referencial, alineada con la solución que hemos dado a esta cuestión en la STS 18 septiembre 2004 (rcud 773/2003).

Las dietas y kilometraje que contempla el convenio estatal de empresas de seguridad solo se devengan en supuestos de desplazamiento temporal y no en los casos en que el originario lugar de prestación de servicios se cambió por otro que se ha convertido en habitual o permanente

3. Alcance del fallo.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja, en los términos razonados.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la empresa debe prosperar, con revocación de la sentencia de instancia y desestimación de la demanda.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

En nuestro caso procede que se reintegre a la empresa el importe de los depósitos y consignaciones que ha formalizado.

FALLO

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

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Securitas Seguridad España. S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Orusco Almazán.

2º) Casar y anular la sentencia nº 77/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 11 de abril.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de apelación interpuesto por la empresa (70/2024).

4º) Revocar la sentencia nº 30/2024 de 9 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, en los autos nº 324/2022, seguidos a instancia de Dª Raquel contra dicha recurrente, la empresa Eulen Seguridad, S.A., FOGASA, sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad, con desestimación de la demanda interpuesta.

5º) Acordar la devolución de los depósitos constituidos para recurrir, así como el reintegro y de las cantidades o avales que la empresa hubiere consignado a tal fin.

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



Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ