**SENTENCIA DE LA AN DE 09-12-2020 SOBRE LA TRIBUTACIÓN DE LOS CHEQUES RESTAURANTE TRAS LA LEY DEL TELETRABAJO**

Los beneficios fiscales aplicables a los vales de comida se mantienen en situaciones de trabajo a distancia

Como consecuencia del Covid-19, el teletrabajo o trabajo a distancia ha cobrado especial relevancia. En este contexto, durante los últimos meses han surgido dudas sobre la conveniencia, o no, de mantener los vales de comida y su tratamiento fiscal.

En este sentido, destaca la reciente sentencia de la AN de 09-12-2020, en la que se concluye que no es posible la supresión unilateral de los vales de comida por parte de la empresa puesto que los trabajadores tienen derecho a percibirlos por cada día efectivamente trabajado, con independencia de que el trabajo se desempeñe en presencia física o mediante teletrabajo.

Sentencia de la AN de 09-12-2020

*http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/789a62e24b48ef4a/20201218http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/789a62e24b48ef4a/20201218*

En este caso, la empresa había suprimido la entrega de vales de comida durante el confinamiento justificando que se trataba de un concepto indemnizatorio y no de un concepto salarial al no retribuir trabajo efectivo, pudiendo eliminarse unilateralmente en caso de teletrabajo.

El pronunciamiento de la Audiencia Nacional supone un avance en la consolidación de estos beneficios sociales por parte de trabajadores que no deberían ver suprimidos sus vales de comida exclusivamente por el hecho de estar en situaciones de trabajo a distancia o teletrabajo.

Respecto del mantenimiento del beneficio fiscal, la Ley y el Reglamento del IRPF regulan que la entrega a trabajadores de vales de comida está exenta con el límite de 11 euros diarios. Aunque dicha regulación no especificaba expresamente si era compatible el uso de vales de comida en situaciones de teletrabajo, sí establecía como requisito fundamental que el servicio se realizase en establecimientos de hostelería durante días hábiles para el empleado, lo que, a nuestro juicio, era compatible con situaciones de teletrabajo.

No obstante, para aclarar este extremo, el Real Decreto Ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio, ha introducido una importante modificación al artículo 42.3.a) de la Ley del IRPF para especificar que la exención resulta también de aplicación en caso de trabajo a distancia o no presencial.

La modificación normativa también aclara que no es necesario que el servicio se preste en el propio restaurante para beneficiarse de la exención, sino que, acomodándose a la realidad, señala que el servicio de hostelería también puede prestarse mediante la recogida de comida en el propio establecimiento (take away) o mediante la entrega en el domicilio o en la oficina (delivery).

Esta medida supone un importante revulsivo para el sector de la hostería que, a pesar de las fuertes restricciones, está viendo como el delivery y el take away son ahora una fuente fundamental de ingresos.

Por tanto, es evidente que los conocidos como cheques restaurante mantienen su fuerza también en situaciones de teletrabajo y trabajo a distancia, gozando de los mismos beneficios fiscales que cuando su utilización tiene lugar por trabajadores que realizan sus funciones de forma presencial. Además, el uso de vales de comida se ha adecuado a las nuevas fórmulas de prestación del servicio de hostelería.

Como reflexión final, cabe plantearse si esta adaptación a la realidad no debería realizarse también respecto de otros aspectos de los vales de comida (por ejemplo, el límite de 11 euros diarios) o extenderse a otros vales de servicios como el transporte (incorporando, por ejemplo, nuevas fórmulas de desplazamiento como el carsharing o bicicletas eléctricas), guardería (permitiendo el beneficio fiscal a todo el ciclo de educación infantil) o, incluso, ampliar el espectro de vales servicios con beneficio fiscal como ocurre en otros países de nuestro entorno, donde el uso de los vales de servicios está mucho más extendido.

RESUMEN DE LA SENTENCIA

La cuestión litigiosa se centra en determinar si la decisión de la empresa de suprimir los tickets comida mientras dura el estado de alarma que finalmente se concretó en el periodo comprendido entre el 14-3 y el 30-4-2020, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto de la que no cabe la unilateral imposición sin acudir a los mecanismos legalmente previstos para modificar las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, como sostienen los demandantes, o si no nos hallamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo porque el concepto es compensatorio por tener que comer fuera de su domicilio los trabajadores y si los trabajadores teletrabajan durante el confinamiento no tienen derecho a percibir los tickets restaurante, tesis mantenida por la empresa demandada.

Se declara probado que el 2-6-2015, se suscribió un acuerdo entre la representación de la empresa y la RLT, sobre consolidación de los beneficios sociales en virtud del cual la Empresa incorporará y consolidará, como parte de su estructura retributiva, los beneficios sociales de los que vienen disfrutando sus trabajadores en aplicación de la Política de Beneficios Sociales de 2015.

Capgemini proporciona una ayuda de comida por cada día laborable efectivamente trabajado. Esta ayuda se proporciona exclusivamente en vales de comida no pudiendo ser percibida de ninguna otra forma de remuneración. Todos los empleados de Capgemini a los que se aplica este sistema de retribución disponen de esta ayuda para comida en días laborables sin necesidad de solicitud por su parte, los vales se distribuirán trimestralmente, cubriendo cada entrega los días laborables de cada centro correspondiente a los tres meses siguientes. En cada entrega se descontará la previsión de vacaciones, a razón de 2 días en la primera, segunda y cuarta entregas y 18 días en la tercera, de forma que al finalizar el ejercicio se habrán computado a efectos de entrega de vales de comida todos los días de vacaciones anuales a los que el empleado tenga derecho, con independencia que se hayan disfrutado o no. También se descontarán las jomadas del trimestre anterior en las que el empleado no haya devengado derecho a recibir vales según lo previsto en esta norma.

Los empleados de Capgemini no devengan derecho a recibir los vales que corresponda en las situaciones siguientes:

En todas aquellas jornadas que no sean efectivamente trabajadas, con independencia de que se reciba o no la remuneración de la empresa, como son los días de vacaciones, de ausencias pagadas o de baja laboral, ya sea por enfermedad o accidente.

En aquellas situaciones en las cuales el trabajador se encuentre en cualquier condición diferente a la de trabajador en activo, como el permiso sin sueldo o la baja maternal o paternal.

Cuando el empleado o trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen de acuerdo al artículo 8 del Reglamento del IRPF. Las dietas por desplazamiento, que se abonaran siempre y cuando se den los supuestos establecidos en la normativa interna de Gastos de Viaje son incompatibles con la percepción simultanea de la ayuda de comida.

Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio en el extranjero, dado que los vales de comida solo pueden ser consumidos en el territorio español.

Las situaciones de este tipo que se produzcan durante cada trimestre serán regularizadas en la entrega siguiente de vales de comida.

Se trata, por tanto, de un beneficio social que vienen disfrutando los trabajadores en días laborables que no se percibe en vacaciones, ni en aquellos días que no se trabaje efectivamente, tales como ausencias pagadas o de baja laboral, ya sea por enfermedad o accidente, permiso sin sueldo o la baja maternal o paternal, o cuando el trabajador devengue dietas o se encuentre prestando servicios en el extranjero.

Por tanto, los trabajadores tienen derecho a percibir los tickets restaurante por cada día efectivamente trabajado, con independencia de que el trabajo se desempeñe en presencia física o mediante teletrabajo, siendo significativo, el piloto de prueba del teletrabajo que, en cuanto a las condiciones laborales, se estipuló que, salvo en lo previsto en el presente contrato, la participación en este piloto, no supone variación alguna en las condiciones laborales del trabajador/a que continuará rigiéndose por el Convenio Colectivo y la Normativa Laboral, permaneciendo asignado al mismo centro de trabajo de la empresa, y sin que esta participación de lugar a reembolso de gasto alguno así como compensaciones económicas distintas a las que corresponda al trabajador por su puesto de forma presencial.

Nos hallamos ante un derecho de carácter colectivo ya incorporado de forma definitiva al acervo de los trabajadores, y que por tanto no puede ser modificado unilateralmente por la empresa sin contar con el acuerdo de los mismos, en virtud de un pacto entre las partes. Su alteración o eliminación sólo puede producirse por alguno de los siguientes mecanismos:

1) Por acuerdo entre empresario y trabajador en el que se suprima, modifique o sustituya la condición más beneficiosa.

2) A través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3) A través de su neutralización por aplicación de la compensación y absorción.

4) Excepcionalmente se admite la modificación de un acuerdo si la situación existente al firmarse el mismo se ha modificado (cláusula rebus sic stantibus: estando, así las cosas), cláusula que opera como excepción al principio de que los acuerdos hay que cumplirlos (principio de pacta sunt servanda).

Dicha cláusula permite la modificación o supresión de cualquier acuerdo o pacto contractual cuando acontecimientos posteriores e imprevisibles determinen que el mantenimiento del acuerdo en sus iniciales términos resulte excesivamente oneroso para una de las partes. De esta forma, se permite la supresión de la mejora concedida por el empresario si concurren las circunstancias excepcionales mencionadas. No obstante, esta cláusula, como justificación de la extinción o supresión de la condición más beneficiosa debe interpretarse de forma restrictiva.

En definitiva, hemos de concluir que los trabajadores tienen derecho a percibir los tickets restaurante, en virtud de la cláusula 2.10 del acuerdo de 2-6-2015 y su anexo, y, por lo tanto, no estaba facultada la empresa para ajustar las recargas correspondientes por los días comprendidos entre el 14 de marzo y el 30 de abril de 2020 de manera unilateral, esgrimiendo como argumento la necesidad de poner en marcha una serie de medidas para paliar el impacto que están teniendo en el negocio por la situación actual debido al Covid-19 que no resulta admisible, sin seguir el procedimiento previsto para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo , consideración que lleva a estimar la demanda.

FALLO

Estimamos la demanda formulada por CGT, CO.BAS, SAITIC y I-CSC, a la que se han adherido CC.OO. y UGT contra Capgemini España S.L., y, como partes interesadas en el procedimiento, CSI-F y CCP/ APT, sobre, Conflicto Colectivo en materia de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo

Declaramos la nulidad de la medida comunicada por la demandada el día 27-4-2020, en cuanto a la supresión de los tickets comida mientras dure el estado de alarma, por suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuanto a la retribución, prevista tanto en la cláusula 10.2 del acuerdo de 2-6-2015, como de los acuerdos y condiciones aplicables al colectivo proveniente de Sogeti, dejamos la misma sin efecto, reponiendo a los trabajadores afectados por dicha modificación sustancial en sus condiciones anteriores, declaramos la nulidad de la detracción de las cantidades correspondientes a dichos tickets, por los días comprendidos desde el 14 al 31 de marzo y el mes de abril de 2020