



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00114/2020

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA Nº: 114/2020

Fecha de Juicio: 4/11/2020

Fecha Sentencia: 9/12/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000163 /2020

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: SAITIC, I-CSC , FESIBAC-CGT , COBAS

Demandado/s: CAPGEMINI ESPAÑA SL, CCOO , CSI-F , CCP/APT , UGT

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Firmado por: EMILIA RUIZ-JARABO
QUEMADA
09/12/2020 14:39
Audiencia Nacional

Firmado por: RAMON GALLO LLANOS
11/12/2020 10:54
Audiencia Nacional

Firmado por: MARTA JAUREGUIZAR
SERRANO
14/12/2020 09:36
Audiencia Nacional



Breve Resumen de la Sentencia: Conflicto colectivo. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Tickets de comida. La empresa no estaba facultada para suprimirlos mientras dura el estado de alarma y los trabajadores estén teletrabajando, período que finalmente se concretó en el comprendido entre el 14 de marzo y el 30 de abril en 2020, medida que 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. (FJ3º)



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2020 0000165

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000163 /2020

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 114/2020

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a MARIA ISABEL CAMPOS TORRES

En MADRID, a nueve de diciembre de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA



En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000163 /2020 seguido por demanda de SAITIC(letrada D^a ██████████), I-CSC(letrado D. ██████████), FESIBAC-CGT(letrada D^a ██████████), COBAS(letrado D. ██████████), contra CAPGEMINI ESPAÑA SL(letrada D^a ██████████), CCOO(letrada D^a ██████████), CSI-F(no comparece),CCP/APT(letrada D^a ██████████), UGT(letrado D. ██████████) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 22 de mayo de 2020 se presentó demanda por D^a Ángeles Morcillo Garmendia, letrada en ejercicio del ICAM, en representación de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC- CGT), D. Alejandro del Rio Correas , letrado en representación de SINDICATO DE COMISIONES DE BASE (CO.BAS), D. Manuel Gómez Mendoza actuando en nombre y representación de SAITIC y D. Anastasio José Manuel Hernández en la fuente, actuando en nombre y representación de I-CSC, contra, CAPGEMINI ESPAÑA S.L., y, como partes interesadas en el procedimiento, SINDICATO COMISIONES OBRERAS en la empresa Capgemini España S.L., sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES en la empresa Capgemini España S.L., sindicato central independiente y de funcionarios (CSI-F) en la empresa Capgemini España S.L y confederación de cuadros y profesionales/asociación de profesionales tecnológicos CCP/ APT, sobre, CONFLICTO COLECTIVO EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Segundo. - La Sala designó ponente señalándose para los actos de conciliación y, en su caso juicio, el día 4 de noviembre de 2020.

Tercero. –Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare:

-La nulidad de la medida comunicada por la demandada el día 27 de abril de 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 de junio de 2015, como de los acuerdos y condiciones aplicables al colectivo proveniente de Sogeti, siendo dicha medida no justificada y no ajustada derecho, habiéndose vulnerado el procedimiento previsto en el artículo 41.2 ET, y en su virtud se declare dejar la misma sin efecto, reponiendo a los trabajadores afectados por dicha modificación sustancial en sus condiciones anteriores.



-Por lo anterior, se declare 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.

Frente a tal pretensión, CC. OO y UGT, se adhieren a la demanda.

CSI-F, no compareció al acto del juicio, pese a constar citado en legal forma.

La letrada de la empresa demandada, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

-Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de tickets restaurantes los días laborables de lunes a viernes incluido jornada intensiva.

-Los trabajadores de Sogetti tienen derecho a ticket restaurante de lunes a jueves sin incluir jornada intensiva.

-Descuentan dos días al mes por vacaciones.

-Descuentan vacaciones, festivos fines de semana.

-No se abona el día en que trabajador ha cobrado dietas.

-Los teletrabajadores se rigen por el libro blanco del teletrabajo.

-Estos trabajadores trabajan 4 días en semana en domicilio del cliente, solo están un día fuera del centro de trabajo.

-Trabajan jornada intensiva de 1 de julio a 31 de agosto, de 8 a 3 de la tarde.

HECHOS PACIFICOS:

-Cuando trabajador se incorpora a la empresa se le entrega tarjeta que se recarga a principio de mes, después de hacer los ajustes correspondientes.

-Se hacen ajustes pertinentes por ausencias de trabajo cada 3 meses.

-Se descuentan ausencias, bajas maternales, paternales.

-Los trabajadores con jornada reducida o intensiva según el punto 2.3 del acuerdo perciben estos tickets restaurantes.

Quinto. - Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.



Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – Los sindicatos demandantes se encuentran plenamente legitimados para la interposición de la presente demanda. (Hecho no controvertido)

SEGUNDO. - El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa que tiene centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Los trabajadores afectados son aproximadamente 5000, de los cuales unos 1500 provienen de la mercantil SOGETI, habiendo sido subrogados en virtud de dos fusiones, una por acuerdo de 14 de julio de 2010 y la última por acuerdo de 28 de junio de 2019. (Hecho conforme)

TERCERO. - La actividad de la empresa en la propia duna compañía de consultoría y servicios informáticos, rigiéndose por el XVII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. (Hecho conforme)

CUARTO. -El 27 de abril de 2020, la demandada remite a todos los trabajadores una comunicación por correo electrónico, en la que les comunica el conjunto de medidas que debe poner en marcha para paliar el impacto que estaban teniendo en el negocio la crisis económica y social a consecuencia del Covid-19, entre otras:

-Retribución variable del equipo directivo

Por responsabilidad social, el equipo directivo de la empresa, además de verse impactado también por las medidas que se detallan a continuación, ha acordado una reducción de su retribución variable del año 2020 de entre un 10% y un 20% para los grados E (Senior Manager y Director) y de un 25% para los grados F(vicepresidente)

-Subidas salariales 2020

Las subidas salariales y promociones voluntarias previstas para este mes de abril se pospondrán hasta que las perspectivas económicas y de negocio nos permitan volver a retomarlas. Esta medida aplica a todas las categorías profesionales incluyendo los grados E (Senior Manager y Director) y F (vicepresidente)

-Tickets restaurante

Dada la situación actual de confinamiento, ajustaremos las recargas correspondientes a los meses durante los que se mantenga dicha situación. De este modo, en los meses de mayo y junio se descontarán las recargas de los meses de marzo y abril. A estos efectos, el ajuste se retrotraerá, con carácter general al 14 de marzo pasado, fecha de la declaración del estado de alarma.



Esta medida no se aplicará a aquellos que durante este período (o la parte proporcional del mismo) haya continuado o continúe con trabajo presencial en las oficinas de clientes o en oficinas de Capgemini.

-Disfrute de 6 días laborables de vacaciones en el Q2

Durante este año 2020, los empleados de la empresa deberíamos disfrutar al menos 6 días laborables de vacaciones dentro del segundo trimestre del año (1 de abril a 30 de junio), salvo que las necesidades de proyecto requieran dedicación completa en ese trimestre. El periodo de disfrute de esos días deberá ser consensuado con el responsable directo del proyecto.

En contraprestación, aquellos empleados que disfruten de los 6 días laborables de vacaciones anteriores, tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones durante el segundo semestre de 2020 (de julio a diciembre) a excepción de los grados E (Senior Manager y Director) y F(vicepresidente)quienes deberán disfrutar de los 6 días sin contraprestación.

La empresa, en dicha comunicación, manifiesta, *“En este entorno, la dirección de Capgemini ha propuesto a la representación legal de los trabajadores una serie de medidas laborales que, a día de hoy, consideramos suficientes para afrontar la actual coyuntura y que están dirigidas a evitar otro tipo de medidas más traumáticas. Desafortunadamente, no ha sido posible encontrar una solución consensuada, aunque determinados aspectos de las medidas detalladas han sido propuestos por alguna sección sindical. “(descriptores 34 y 56 cuyo contenido, se da por reproducido)*

Previamente, el 16/04/2020 la empresa remitió un correo a la RLT por medio del cual le comunicaba que querían tener una reunión para dar visibilidad de la situación y posibles medidas a aplicar.

La empresa comunicó a la RLT que habían trasladado al comité de dirección lo expuesto por la misma, y convocó una reunión para el día siguiente. El 17/04/2020 mandó una nueva convocatoria para dicha fecha. El 20/04/ 2020 la empresa remitió la base del acuerdo. El 20/04/2020 la RLTE formuló una petición a la empresa. (descripción 42 y 57)

QUINTO. -El 2 de junio de 2015, se suscribió un acuerdo entre la representación de la empresa y la RLT, en la cláusula 2.10 se establece:

“2.10.- CONSOLIDACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

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 que se aporta, como Anexo I, al presente Acuerdo (ayuda comida, seguro médico, ayuda guardería y seguro de vida).

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a gestionar la prestación de dichos beneficios sociales y designar los proveedores que considere más adecuados en cada momento y según la legislación vigente, sin alterar en ningún caso el alcance y cobertura de los mismos.



Esta medida tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y resultará de aplicación al colectivo "general" de Capgemini."

En el anexo, se especifica: Capgemini proporciona una ayuda de comida por importe de 5,40 € por cada día laborable efectivamente trabajado, que en cómputo anual puede suponer hasta 1.203 € anuales de ahorro en tus gastos de manutención en días de trabajo. 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. Una vez vencida la anualidad el empleado no podrá recoger los vales que tenga pendientes, salvo razones de fuerza mayor debidamente justificadas.

Este año los vales se distribuirán trimestralmente, cubriendo cada entrega los días laborables de cada centro correspondiente a los tres meses siguientes. Las fechas exactas y el procedimiento de entrega serán comunicados con antelación. 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 de que se hayan disfrutado o no. También se descontarán las jornadas 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 simultánea 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. (descripción 3, 28 y 58)

SEXTO.-El 26 de junio de 2019 se reunieron la representación de Sogeti España S.L.U. y Capgemini España S.L. y la RLTE, como consecuencia del proceso de integración previsto en fecha 1 de julio de 2019, entre las compañías del grupo Capgemini España S.L y Sogeti España S.L.U., que se concretará en una operación de fusión por absorción, que implica una sucesión universal de derechos y obligaciones, siendo interés de las partes firmantes del acuerdo establece un marco de condiciones y garantías que favorezcan al máximo la integración de los empleados y empleadas concernidos de Sogeti en Capgemini España S.L. las condiciones y garantías previstas son las establecidas en el acuerdo . En el anexo se enumeran la lista de acuerdos colectivos vigentes en Sogeti, y entre ellos, el acuerdo vale de comida de 1 de marzo de 2006, acuerdo revalorización subvención vales de comida (SIMA) 6 de junio de 2007, acuerdo de políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales de 23 de enero de 2008, acuerdo de 29 de febrero de 2016, acuerdo SIMA Sogeti (compensación MSCT 2016 y piques restaurante) de 23 de noviembre de 2017. (Descripción 32, cuyo contenido se da por reproducida)

Se dan por reproducidos los acuerdos vales comida de los trabajadores provenientes de Sogeti de 1 de marzo de 2006 y posteriores actualizaciones de los años 2006, 2007, 2008 y 2017. (Descripciones 26 a 31)

SÉPTIMO. - Los beneficios sociales del colectivo procedente de Sogeti, son: ayuda comida en días laborables; seguro de vida e invalidez absoluta y permanente; tickets guardería para el cuidado de hijos entre cero y tres años y seguro de salud subvencionado. (Descripción 33)

OCTAVO. -Se promovió por Federación de Servicios CCOO frente a SOGETI ESPANA, S.L. y FeSMC-UGT un proceso de mediación ante el SIMA por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de discrepancias respecto de la aplicación del derecho a las compensaciones a disfrutar por el trabajador en el supuesto de no poder realizar jornada intensiva, que concluyó con acuerdo de 23 de noviembre de 2017 en los siguientes términos:

(...)

2.- Con efectos de 1 de enero de 2018. la Empresa complementara el importe de vale-comida hasta la cantidad de nueve euros por cada día de trabajo efectivo en el que los trabajadores no puedan disfrutar a la jornada intensiva de verano, incluyendo los viernes fuera de la jornada intensiva.

3.- Sin perjuicio de lo anterior, con efectos de 1 de enero de 2018, la Empresa incrementara, para toda la plantilla de SOGETI, el importe actual de/ ticket restaurante (4,5 euros/día) hasta la cantidad de 5,4 euros/día, de forma progresiva. De este modo, el importe diario de los tickets restaurante ascenderá a 4, 9 euros, 5, 15 euros y 5,4 euros en 2018, 2019 y 2020 respectivamente. (descripción 31 y 59)



NOVENO. -Cuando el trabajador se incorpora a la empresa, se le entrega la tarjeta restaurante que se recarga el día 1 de cada mes, con un importe que coincide con lo que se incluye la nómina en concepto de “ayuda comida”. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los tickets restaurante todos los días laborables de lunes a viernes incluida la jornada intensiva de verano por un importe de 5,40 € día. En el caso de trabajar en jornada partida durante la jornada intensiva de verano se devengarán 3,60 € días adicionales, que se abonará una vez que se termine la jornada intensiva. Los trabajadores procedentes de Sogeti, de lunes a jueves por un importe de 5,50 € día, sin incluir las jornadas intensivas de verano. En caso de trabajar por jornada partida en viernes o durante la jornada intensiva, se devengarán 11 € día, que se abonarán en la siguiente nómina una vez se termine la jornada intensiva. Se descuentan dos días de vacaciones por mes, (parte proporcional de los 24 días de vacaciones correspondiente a un mes)

Se descuentan las ausencias del tercer mes anterior al de la nómina en curso paréntesis ejemplo: en febrero se descontarán las ausencias de noviembre). Estas ausencias son las descritas en la normativa fiscal en vigor:

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

En aquellas situaciones en las cuales el trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora devengue dietas por desplazamiento, ya que las mismas son incompatibles con la percepción simultánea de la ayuda de comida.

Cuando el trabajador o trabajadora se encuentre prestando servicio en el extranjero, dado que la tarjeta solo puede ser utilizada en el territorio español.

Además de todo esto, es preciso tener en cuenta que el saldo acumulado percibido durante el último trimestre del año (meses de octubre, noviembre y diciembre) NO caduca el 31 de diciembre del año en curso, pudiendo consumirse durante todo el año siguiente.

Cualquier otra cantidad anterior se pierde, siendo regularizada y descontada en enero del año siguiente. (descriptor 61, Prueba testifical de la empresa demandada)

DECIMO. -En la empresa demandada, el teletrabajo se rige por el libro blanco del teletrabajo, de fecha 28 de febrero de 2016, en cuyo epígrafe 2.1 se establece, 1. Modalidad de Teletrabajo Se establece que el empleado debe desarrollar su actividad en las oficinas (propias o del Cliente) 4 días semanales, salvo circunstancias excepcionales que lo requieran y previa autorización del líder de la BU.

Por tanto, inicialmente, la modalidad estándar de teletrabajo en Capgemini será de 1 día por semana.



Capgemini ha renunciado a implementar una modalidad de Teletrabajo a tiempo completo, con el objetivo de evitar la desvinculación del empleado con la Empresa y garantizar la sensación de pertenencia y equipo.

La modalidad de teletrabajo no tiene ningún impacto sobre el horario de jornada laboral; ello implica que, durante la jornada de teletrabajo, el empleado realizará su trabajo en el mismo horario presenciales, según normativa de Capgemini en esta materia. (Descriptor 62)

Previamente, el 13 de febrero de 2014 se suscribió el acuerdo de participación en el piloto de prueba del teletrabajo. En cuanto a las condiciones laborales, se estipuló :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.

De igual modo, la participación en esta prueba piloto no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa laboral de Capgemini España. En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, el trabajador declara conocer sus derechos y obligaciones, que se encuentran recogidos en el clausulado adicional al contrato de trabajo que ha firmado. (descriptor 29, que se da por reproducido)

DECIMO-PRIMERO. -Desde el 14 de marzo al 30 de abril, la mayoría de los trabajadores, dada la situación de confinamiento, estuvieron tele trabajando, la empresa descontó las recargas de los meses de marzo y abril retrotrayendo con carácter general al 14 de marzo salvo respecto de aquellos trabajadores que continuaron con trabajo presencial en las oficinas de clientes o en las oficinas de la empresa.

DECIMO-SEGUNDO.- CSC remitió escrito a la empresa comunicándole: Estamos teniendo muchas consultas sobre la caducidad del saldo de los Tickets Restaurant.

En un año normal, el saldo cargado en el último trimestre no vencía hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

El Covid-19 ha creado un miedo a ir a restaurantes, restaurantes que había en los centros de los clientes no han abierto, etcétera que ha provocado que ha habido menos oportunidades de usar los Tickets restaurant, con lo que muchos trabajadores y trabajadoras perderán saldo de los mismos.

Somos de la opinión que este año, esperemos que excepcionalmente, se debería estudiar la posibilidad de alargar la caducidad de las cargas de este año o poder



pasar parte del saldo que se perderá como una gratificación al trabajador o a la trabajadora.

¿Hay alguna posibilidad de tratar el tema entre la RLT y la Empresa? Estamos seguros que no somos los únicos que os han enviado sus preocupaciones sobre el tema. (descriptor 60)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO. - Se solicita, que se dicte sentencia por la que, que se dicte sentencia por la que, se declare:

-La nulidad de la medida comunicada por la demandada el día 27 de abril de 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 de junio de 2015, como de los acuerdos y condiciones aplicables al colectivo proveniente de Sogeti, siendo dicha medida no justificada y no ajustada derecho, habiéndose vulnerado el procedimiento previsto en el artículo 41.2 ET, y en su virtud se declare dejar la misma sin efecto, reponiendo a los trabajadores afectados por dicha modificación sustancial en sus condiciones anteriores.

-Por lo anterior, se declare 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.

Frente a tal pretensión, CC. OO y UGT, se adhieren a la demanda.

CSI-F, no compareció al acto del juicio, pese a constar citado en legal forma.

La letrada de la empresa demandada, se opone a la demanda, considera que no nos hallamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, se trata de un concepto retributivo indemnizatorio y de una contraprestación por tener que comer fuera del domicilio los días de trabajo. No es necesaria la negociación sin perjuicio de que se haya tratado de llegar a un acuerdo. La medida se ha tomado en el marco sanitario y económico y excepcional ocasionado por el Real Decreto 1463/2020, de 20 de marzo, todos los trabajadores estaban confinados a excepción de aquellos que estaban en actividades concretas presenciales. El 27/04/2020 se anunció que se iban a hacer los ajustes y determinar las condiciones concretas de los tickets restaurantes que tienen carácter compensatorio. La política de recargo pone en evidencia que es concepto compensatorio y no salarial porque no retribuye trabajo efectivo. No es MSCT ni accidental, sino que ante una situación de confinamiento deja de tener sentido el pago de los tickets, por ello desde el 14 de marzo hasta el 30 de abril se ha procedido a su descuento dado que era el momento crítico y severo de la pandemia e impacta en la situación económica de la empresa, para no adoptar medidas más traumáticas, cuya situación es reconocida por los propios representantes de los trabajadores.

TERCERO.- En síntesis, 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 de marzo y el 30 de abril en 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 de junio de 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 que se aporta, como Anexo I, al presente Acuerdo (ayuda comida, seguro médico, ayuda guardería y seguro de vida).

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 jornadas 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 simultánea 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 (TS 4-7-94). No obstante, esta cláusula, como justificación de la extinción o supresión de la condición más beneficiosa debe interpretarse de forma restrictiva (TS 11-3-98; 16-4-99).

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 de junio de 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.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS



Estimamos la demanda formulada por D^a [REDACTED] letrada en ejercicio del ICAM, en representación de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), D. [REDACTED], letrado en representación de SINDICATO DE COMISIONES DE BASE (CO.BAS), D. [REDACTED] actuando en nombre y representación de SAITIC y D. [REDACTED] en la fuente, actuando en nombre y representación de I-CSC, a la que se han adherido SINDICATO COMISIONES OBRERAS en la empresa Capgemini España S.L., sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES en la empresa Capgemini España S.L contra, CAPGEMINI ESPAÑA S.L., y, como partes interesadas en el procedimiento, sindicato central independiente y de funcionarios (CSI-F) en la empresa Capgemini España S.L y confederación de cuadros y profesionales/asociación de profesionales tecnológicos 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 de abril de 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 de junio de 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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art, 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0163 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0163 20, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.



Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.