

# La probable calificación de los cheques restaurante como salario



**Laura Pérez,**  
abogada del área Laboral de Perez-Llorca

A la hora de abordar un despido es frecuente que el departamento de Recursos Humanos de la empresa se pregunte qué conceptos retributivos deben tenerse en cuenta para calcular la indemnización por despido. Uno de los conceptos que provoca más dudas es el de los cheques restaurante o tickets comida.

Dichos cheques o tickets sólo se incluirán en el salario computable a efectos de indemnización cuando tengan la consideración de retribución salarial. De ahí que la pregunta que hemos de formularnos es cuándo dichos importes constituyen salario y cuándo no.

Parece lógico acudir en primer lugar a la principal norma laboral, el Estatuto de los Trabajadores, para averiguar qué conceptos retributivos tienen la consideración de salario.

Pues bien, la citada norma califica de salario a todas las cantidades recibidas los trabajadores como contraprestación a sus servicios laborales, y ello con independencia de que dichas cantidades las reciban en dinero o en especie. Por el contrario, según el citado artículo, no tendrán la consideración de salario: (i) las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral; (ii) las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; ni (iii) las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A la vista de esta definición de salario, podemos concluir que la pregunta que debemos formularnos para distinguir si los cheques restaurante o tickets comida constituyen o no salario será la siguiente: ¿se abonan dichos cheques como remuneración por la prestación de servicios o se entregan para compensar los gastos que le ocasiona a los trabajadores el desempeño de su trabajo?

Antes de dar contestación a esta pregunta, es necesario tener en cuenta que existe una presunción "*ius tantum*" o, lo que es lo mismo, una presunción que admite prueba en contrario, de que todo lo que recibe el trabajador del empresario le es debido en concepto de salario. Entonces ¿cuáles son los indicios que podremos alegar para desvirtuar dicha pretensión? Es decir, ¿cómo podremos probar que tales cheques restaurante o tickets comida se entregan para compensar gastos si no deseamos que dichas cantidades tengan la consideración de salario?

El estudio de las diferentes sentencias dictadas sobre esta materia nos lleva a concluir que constituirían indicios acerca de la naturaleza compensatoria de dichas cantidades los siguientes:

- (i) Cuando sólo se dé un cheque por cada día hábil (no se incluyen festivos, fines de semana ni vacaciones).
- (ii) Cuando sólo se entreguen cuando la jornada de trabajo sea partida (y no cuando la comida no coincida con el horario de trabajo).
- (iii) El hecho de que las cuantías no consumidas no puedan acumularse a otros cheques ni ser reembolsadas en metálico.
- (iv) El que los trabajadores se encuentran impedidos, o prácticamente impedidos, para acudir a su domicilio habitual para realizar la comida (bien por la localización geográfica de su domicilio respecto del centro de trabajo, bien por el corto periodo que tienen para comer).

(v) Que la cuantía diaria no supere los nueve euros (cuantía revisable por el Ministerio de Hacienda)

(vi) El hecho de que los cheques restaurante o tickets comida entregados se encuentren numerados, sean nominativos e intransmisibles y sólo puedan utilizarse en establecimientos de hostelería.

Así, como regla general los cheques restaurante o tickets comida tendrán la consideración de salario salvo que se pruebe la concurrencia de indicios, como los citados anteriormente, que demuestren que dichas cantidades se abonan por los gastos que incurren los trabajadores al comer fuera de su domicilio habitual.

Existe, sin embargo, una excepción a esta regla general cuando exista una norma paccionada (un convenio colectivo, un pacto colectivo, etc.) en la que esté establecida la naturaleza compensatoria de tales conceptos. En estos casos será la parte que defienda la naturaleza salarial de los mismos la que deberá demostrar que dicha norma encubre el auténtico abono de un salario en especie. Para ello podrá partirse de los indicios expuestos anteriormente, aunque en su sentido contrario, de forma que se acredite que dichas percepciones se abonan como remuneración por la prestación de servicios.

Finalmente, conviene hacer mención a la reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el pasado 3 de octubre en esta materia.

Dicha sentencia, pese a no unificar doctrina por entender que las sentencias comparadas no entraban en contradicción, reitera anterior doctrina al establecer que los cheques restau-

rante o tickets comida tienen naturaleza salarial salvo que se demuestre que compensan realmente los gastos incurridos por las comidas efectuadas fuera del domicilio durante los días de trabajo.

En resumen, los cheques restaurante o tickets comida tendrán la consideración de salario, y por tanto, deberán computar en el cálculo de la indemnización, cuando retribuyan los servicios prestados por los trabajadores y no serán considerados salario cuando se entreguen como compensación de los gastos incurridos por los trabajadores por comer fuera de su domicilio habitual.

**Los cheques restaurante tendrán la consideración de salario cuando retribuyan los servicios prestados por los trabajadores**

