



RAFAEL RODRÍGUEZ PÉREZ,
Asociado senior de Abdón Pedrajas Littler.

Derecho a plus transporte durante el teletrabajo

Varios son los pronunciamientos judiciales que recientemente han entrado a conocer sobre la percepción en nómina del plus transporte o desplazamiento durante el tiempo en que se ha estado teletrabajando. En sentencias de 30 de abril, 30 de junio y 13 de septiembre de 2021, la Audiencia Nacional ha sido la que, a falta de criterio del Tribunal Supremo dada la novedad del supuesto de hecho, ha fijado criterio interpretativo sobre si se mantiene o no el derecho de los trabajadores a la percepción del referido plus transporte durante la situación de teletrabajo; situación vinculada, sin duda, al impacto del Covid19 en las relaciones laborales con el consecuente incremento de personas que han pasado a prestar servicios en modo de teletrabajo, ya sea por la situación excepcional de pandemia o por haberse así acordado colectiva e individualmente al amparo de lo previsto en de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Antes de entrar a valorar las resoluciones judiciales dictadas hasta el

momento sobre la materia, conviene aclarar la naturaleza y devenir convencional del referido complemento retributivo. De forma genérica, podríamos definir el "plus transporte" como aquella cantidad de dinero que la empresa abonaría al trabajador para compensar los gastos que éste realice diariamente al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo. Dicha cantidad, con carácter general, tiene carácter indemnizatorio y, por ende, su naturaleza, a priori, es extrasalarial, ello sin perjuicio de su cotización íntegra a la Seguridad Social.

Así, de tal definición podríamos extraer, *grosso modo*, varios puntos clave para la consideración y percepción de dicho plus:

- Por un lado, que estamos ante un complemento no salarial en tanto su objeto sería compensar los gastos de desplazamiento en los que incurriera el trabajador para acudir a su puesto de trabajo. No obstante, cabe tener en cuenta que se trata de un importe fijado, convencional o contractualmente, a tanto alzado, sin computarse *strictu sensu* el gasto real y concreto que conlleve dicho desplazamiento.
- Por otro, que el plus abarcaría sólo aquellos días en los que efectivamente hubiera desplazamiento al centro de trabajo, excluyéndose su percepción, salvo disposición convencional o contractual en contra, en el periodo de vacaciones y en cualquier gratificación extraordinaria.

- Finalmente, y dado que su objeto es compensar el desplazamiento al centro de trabajo, su percepción resulta independiente a la jornada efectivamente realizada por el trabajador.

Tales conclusiones vienen respaldadas por la propia consideración que los convenios colectivos hacen respecto a este plus transporte o desplazamiento, en tanto predominantemente se recoge la retribución de dicho complemento, aunque ciertamente el plus transporte en un concepto retributivo que ha ido desapareciendo de las normas convencionales o, por lo menos, matizándose y/o absorbiéndose cuando a la entrada en vigor de la norma se venía cobrando.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, merece la pena citar alguna de esas previsiones en convenios colectivos de sectores como los de agencias de viaje, hostelería y construcción, e incluso el de los *contact center*, que es precisamente el aplicable a los supuestos de hecho enjuiciados por la Sala Social de la Audiencia Nacional:

- El artículo 41 del Convenio Colectivo Estatal de las Agencias de Viaje establece que el plus transporte es un concepto que compensa "gastos por transporte y distancia" durante 11 meses al año, quedando excluido, pues, el mes de vacaciones en el que no hay desplazamiento al trabajo, y sin abono tampoco con las gratificaciones extraordinarias. Señala, además, que el importe allí fijado no es proporcional a la jornada de trabajo realizada por el trabajador, lo que viene a reafirmar que su devengo lo es por el mero hecho de acudir al puesto de trabajo, y no por el trabajo realizado en sí.
- Por su parte, los artículos 23 y 29 de los Convenios sectoriales de Construcción y Obras Públicas de las provincias de Barcelona y Madrid, respectivamente, al ser éstas probablemente cuyo ámbito de aplicación afecta a un mayor volumen de trabajadores, señalan que estamos ante un plus de carácter extrasalarial, que compensa los gastos que puedan producirse por los



trabajadores al acudir a sus puestos de trabajo y que su devengo lo es por cada día de asistencia al puesto de trabajo. En los mismos términos viene recogida su configuración en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

- Finalmente, el sector del Contact Center, en el artículo 51 del convenio, prevé expresamente que el plus transporte es en cualquier caso de carácter extrasalarial y que su abono se condiciona al día efectivo de trabajo. Aunque cierto es que no hay previsión expresa sobre el motivo de su devengo -la compensación por los gastos de transporte y desplazamiento al puesto de trabajo-, en consonancia con todo lo anteriormente descrito, la Audiencia Nacional ha venido considerando dicho plus transporte como un complemento extrasalarial cuyo devengo se produce por el hecho de acudir y desplazarse al puesto de trabajo.

Señala la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional al final en el Fundamento Jurídico Segundo de la Sentencia de 13 de septiembre de 2021 (rec. 61/2021), reafirmando lo ya declarado en sus sentencias de 30 de abril y 30 de junio del mismo año, que "en consecuencia, si le resulta de aplicación el convenio, la regulación del plus transporte contenida en su artículo 51 evidencia, tal como ya ha dicho este Tribunal su naturaleza extrasalarial y finalista, por lo que carece

de sentido mantener su abono cuando al teletrabajar desaparece la condición que lo justifica, desplazarse al centro de trabajo, art. 1114 CC".

Tal consideración se mantiene incluso cuando hay previsión contractual, colectiva o individual, sobre el mantenimiento de condiciones de trabajo en situaciones de teletrabajo, e incluso cuando la empresa ha seguido abonando dicho concepto durante un periodo de tiempo cierto mientras se trabajaba a distancia. Ello, en tanto el origen, carácter extrasalarial y justificación para el devengo de dicho plus transporte -el acudir y desplazarse efectivamente al puesto de trabajo- no queda desnaturalizado, siempre y cuando, claro está, no medie pacto expreso sobre el mantenimiento sine die de la percepción de dicho plus en situación de teletrabajo.

A modo conclusión, y recordado las palabras de la Audiencia Nacional, del todo extrapolables a todas las previsiones convencionales sobre el concepto retributivo de plus transporte que contengan los elementos clave aquí citados, carece de sentido mantener su abono cuando desaparece la condición que lo justifica, cual es el desplazarse al puesto de trabajo, por lo que su supresión, aun de forma unilateral por parte de la empresa, no constituye modificación sustancial de las condiciones de trabajo en tanto no puede considerarse como condición más beneficiosa.]

Dado que su objeto es el de compensar el desplazamiento al centro de trabajo, la percepción del plus de transporte resulta independiente a la jornada efectivamente realizada por el trabajador •