



Roj: **STS 230/2026 - ECLI:ES:TS:2026:230**

Id Cendoj: **28079140012026100039**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/01/2026**

Nº de Recurso: **195/2024**

Nº de Resolución: **39/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **FELIX VICENTE AZON VILAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ MU 219/2024,**
STS 230/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 39/2026

Fecha de sentencia: 19/01/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 195/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 14/01/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Procedencia: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: sfp

Nota:

CASACION núm.: 195/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 39/2026

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 19 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y asistida por el letrado Pedro Ginés Martínez Costa contra la sentencia núm. 109/2024, de fecha 30 de enero de 2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos número 3/2023, promovido a instancia de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), contra Eurest Colectividades, S.L.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Eurest Colectividades, S.L. representada y asistida por el letrado Juan José Yago Luján, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por la representación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: «estimando la presente demanda en su totalidad: - declare nula y contraria a Derecho la actuación empresarial consistente en computar el denominado como complemento personal DT4ª, (que tiene su origen en el complemento DT4ª del I Convenio Colectivo estatal de restauración colectiva), que los trabajadores venían percibiendo con anterioridad al 01-01-2023, a los efectos de alcanzar el importe del SMI para 2023. Y, en consecuencia, condene a la empresa para que cese inmediatamente en dicha práctica y proceda a: - incrementar el complemento que los trabajadores perciben con la denominación de "ajuste SMI", en la cuantía correspondiente a la que percibían antes del 01-01-2023 en concepto de "Complemento Personal DT4", con efectos desde el día 01-01-2023, y que ha sido computado indebidamente a los efectos de alcanzar el importe del SMI, abonando a los trabajadores afectados las cantidades correspondientes. - Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, debiendo añadirse a las cantidades que se adeuden a los trabajadores el 10 por 100 de interés por mora en el pago del salario, de conformidad con el art.29.3 ET.»

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO. Con fecha 30 de enero de 2024 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

« Que debemos desestimar la demanda formulada por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, sobre conflicto colectivo, frente a la empresa Eurest Colectividades, S.L., absolviendo a la empresa de las pretensiones formuladas contra la misma sin costas. ».

CUARTO. En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «1º.- PRIMERO.- La empresa demandada EUREST COLECTIVIDADES, S.L. cuenta actualmente con una plantilla en la Región de Murcia, aproximadamente de unos 200 trabajadores, que prestan servicios en varios municipios de la Región de Murcia, y a los que afecta el presente procedimiento, siendo la empresa adjudicataria de los catering de varias Administraciones Públicas, como la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Servicio Murciano de Salud, (Hospital Santa Lucía, Hospital el Rosell, en Cartagena, Hospital La Vega Lorenzo Guirao, en Cieza, Hospital Psiquiátrico Román Alberca, en Murcia), y de entidades privadas como el Hospital Mesa del Castillo, en Murcia, etc., Prestando los trabajadores servicios en municipios como Murcia, Cieza y Cartagena, que están adscritos territorialmente a la competencia de los Juzgados de lo Social de Murcia y Cartagena. Dicha empresa se dedica a la actividad de restauración colectiva, prestando servicios de comida transportada desde cocinas centrales a cualquier clase de centro, comercio, institución o domicilio particular. SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla que perciba el plus personal de transporte, sustituido e integrado en el denominado en nómina como complemento personal D.T. 4ª. TERCERO.- Al presente caso es de aplicación el Convenio Colectivo de Restauración Colectiva, publicado en el BOE de 14 de diciembre de 2022. CUARTO.- En la nómina de enero de 2023 y siguientes, la empresa demandada, para proceder a la aplicación de los salarios establecidos en el Convenio Colectivo, publicado en el BOE de 14-12-2022, y, en su caso, complementar los salarios de los trabajadores hasta alcanzar el importe del salario mínimo interprofesional

para 2023, ha procedido a computar como salario el complemento que los trabajadores venían percibiendo desde la publicación del primer convenio colectivo de restauración social, en el BOE de 22-03-2016, en cuya Disposición Transitoria Cuarta, y para la Región de Murcia, se estableció la integración en un plus personal, ahora denominado complemento personal DT4ª, el plus de transporte y manutención que los trabajadores venían percibiendo, por un importe de 41'66,-€ mensuales. QUINTO.- El referido complemento tiene su origen en lo establecido por el art.33 del Convenio Colectivo de Hostelería para la Región de Murcia, (publicado en el BORM de 15-03- 2008), aplicable a este colectivo de trabajadores hasta la publicación y aplicación del I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva, en el año 2016. SEXTO.- Dicho complemento lo ha venido abonando la empresa en todas las nóminas, y, por consiguiente, en las doce pagas, en una cantidad fija por día trabajado, por cuyo complemento se cotiza y se tiene en cuenta para los cálculos de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo. SÉPTIMO.- En 24 de mayo de 2023 se celebró acto de conciliación Ante la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia, con el resultado de "sin avenencia" »

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la actora en el que se alegan dos al amparo de las letras d) y e) del artículo 207 de la LRJS.

El recurso fue impugnado por la representación de la demandada.

SEXTO.-Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de enero de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso. Antecedentes de interés.

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si tiene carácter salarial o extrasalarial el denominado "complemento personal DT4ª", recogido en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Colectivo Estatal del sector laboral de restauración colectiva teniendo en cuenta que dicho complemento, en cuanto antiguo plus de distancia y transporte, tiene su origen a los efectos del presente proceso en el artículo 33 del antiguo Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería de la Región de Murcia, cuya finalidad era resarcir a las personas afectadas por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro de trabajo y a la inversa, que establecía una cantidad fija anual sin consideración alguna a la distancia que se realizaba, se abonaba en las 12 mensualidades, y establecía que tenía consideración extrasalarial y no cotizable.

El complemento personal DT4ª quedó reconocido en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Colectivo Estatal del sector laboral de restauración colectiva.

La demanda origen del proceso demandaba en su Suplico: «incrementar el complemento que los trabajadores perciben con la denominación de "ajuste SMI", en la cuantía correspondiente a la que percibían antes del 01-01-2023 en concepto de "Complemento Personal DT4", con efectos desde el día 01-01-2023, y que ha sido computado indebidamente a los efectos de alcanzar el importe del SMI, abonando a los trabajadores afectados las cantidades correspondientes. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, debiendo añadirse a las cantidades que se adeuden a los trabajadores el 10 por 100 de interés por mora en el pago del salario, de conformidad con el art. 29.3 ET».

2. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 109/2024, de fecha 30 de enero de 2024, desestima la demanda.

3. La parte demandante Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), ha formulado el citado recurso contra la sentencia indicada en base a dos motivos, articulados al amparo de las letras d) y e) del artículo 207 LRJS.

4. La parte demandada EUREST COLECTIVIDADES S.L. presenta escrito de impugnación del recurso en el que se opone a las pretensiones de este.

5. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de interesar la improcedencia del recurso.

SEGUNDO. La normativa aplicable al caso.

1. El Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería (Boletín Oficial de la Región de Murcia de 15 de marzo de 2008, en adelante CC-2008) establecía:

«Artículo 33. Plus de distancia y transporte.

Con objeto de resarcir al trabajador por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa, las empresas entregarán a cada trabajador la cantidad anual de:

(...) Año 2008 499,88 € que se harán efectivas a razón de 41,66 €, mensuales.

El devengo de dicho plus será en 11 meses, pero su abono será en 12 mensualidades.

Este concepto tendrá consideración extrasalarial y no cotizable en razón a lo dispuesto en el apartado a) del art. 23.1 del R.D 2064/1995 de 22 de diciembre».

2. El I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (BOE 22 de marzo de 2016, en adelante CC-2016) establece:

«Artículo 30. Salario.

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET.

Se mantendrá la forma de pago que se viniera realizando en cada convenio de hostelería de origen, concretamente y en relación a las pagas extraordinarias, se mantendrán tanto el número como la cuantía y conceptos que la integran.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores/as que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por el cambio al presente convenio. En consecuencia, aún con cambio del sistema retributivo, se garantiza que cada trabajador contratado a la entrada en vigor del convenio, percibirá en cómputo anual como mínimo las cantidades que venía cobrando.

Dichas tablas se actualizarán para el año 2016 y, en su caso los siguientes, según las propias previsiones de los convenios territoriales en los que exista concurrencia temporal. El resto de tablas y/o periodos se actualizarán según el presente Convenio colectivo. Queda facultada la comisión paritaria del convenio para la elaboración de las tablas salariales (totales o parciales) de cada una de estas situaciones descritas que necesiten aplicación de fórmulas o sistemas de actualización, así como para su remisión en orden a la publicación de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

«Disposición transitoria cuarta. Relación territorial de pluses a incorporar a plus personal si se venían percibiendo.

Los pluses tendrán el tratamiento que traen de los diferentes convenios colectivos. La cantidad resultante del plus transporte y manutención, tendrán el incremento que se pacte en este convenio colectivo.

(...)

Murcia.

Manutención: 5,55 €/mes.

Plus de distancia y transporte: 41,66 €/mes».

3. El Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para los años 2020 y 2021 (BOE 14 de mayo de 2021, en adelante CC-2020) establece:

«Artículo 30. Salario.

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET.

[párrafo 2º y 3º igual redacción que en el CC-2016]

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, viniesen percibiendo uno o varios conceptos retributivos de los previstos en la Disposición Transitoria 4.ª del I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva la cual recogía los derechos adquiridos, se mantendrá un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos. Dicho complemento sufrirá los incrementos salariales previstos para los años de vigencia y tendrá idéntica naturaleza y mismo tratamiento que los conceptos de los que deriva.

El complemento salarial descrito en el párrafo anterior se llamará «Complemento Personal D.T.4».

TERCERO. Primer motivo de casación: La modificación de los hechos probados.

1. En el primer motivo, articulado al amparo del 207.e) LRJS denuncia error en la apreciación de la prueba por parte de la sentencia recurrida y propone la modificación del Hecho Declarado Probado quinto, para el que propone la adición de un párrafo segundo con la siguiente redacción:

«La Comisión Paritaria de dicho Convenio Colectivo, en reunión del 22 de noviembre de 2022, en respuesta a una consulta sobre la posibilidad de compensar y absorber el actual complemento personal DT4, (integrado por los antiguos pluses de transporte y manutención del personal al que anteriormente se le aplicaba el Convenio Provincial de Hostelería), acordó, y resolvió por unanimidad, que no es compensable ni absorbible con los salarios e incrementos actuales o futuros, y ello, atendiendo a la naturaleza de los conceptos que integran».

Tras proponer la nueva redacción y citar el documento que consta en autos que lo sustenta, viene a argumentar que la adición propuesta es pertinente porque «afecta claramente al sentido del fallo, pues en virtud de dicha apreciación y consideración por parte de los negociadores del Convenio Colectivo, este Complemento Personal DT4, no puede ser objeto de compensación y absorción en relación a los salarios que se perciban, y ello independientemente incluso de la naturaleza de dicho plus, ya sea salarial o extrasalarial; habiendo sido esta cuestión ya considerada por dicha comisión, pues su decisión se fundamenta precisamente en la naturaleza de los conceptos que se integran en dicho complemento».

2. El escrito de impugnación empresarial se opone la propuesta y pone manifiesto que la consulta a la que se refiere la misma, no va referida a la empresa demandada; por el contrario, existe en el proceso otra consulta a la Comisión Paritaria, de 11 de octubre de 2023, referida a la empresa demandada que no obtiene respuesta al mantener distintas posiciones las representaciones de patronal y sindicatos.

3. El informe del Ministerio Fiscal señala expresamente que debe desestimarse la modificación propuesta en tanto que no existe indicio en la sentencia de que la sala de instancia haya interpretado inadecuadamente la prueba practicada teniendo en cuenta además la existencia de la consulta del año 2023 que afectaba directamente a las partes del proceso.

4. Antes de entrar a analizar la propuesta del recurso conviene recordar los requisitos que la jurisprudencia viene imponiendo para que prosperen este tipo de motivos, bastando con la cita de la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 960/2022, de 14 diciembre (rec. 131/2022), entre otras muchas, que compendia los requisitos de la revisión fáctica casacional:

«1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo».

Existiendo doctrina jurisprudencial reiterada que sostiene que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación conlleva que la revisión fáctica solo puede prosperar cuando el error fáctico resulte «de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos [...] sin necesidad de argumentaciones o conjeturas» [por todas, sentencias del TS 133/2023, de 14 de febrero (rec. 165/2020); 168/2022, de 22 de febrero (rec. 232/2021, Pleno); y 1276/2021, de 15 de diciembre (rec. 196/2021, Pleno)].

5. En aplicación de la cita doctrina la propuesta debe ser desestimada en la medida en que el documento en el que se sustenta no se refiere a las partes del proceso, y existe otra prueba documental que directamente contradice el planteamiento de modificación que sustenta el recurso.

Razones que nos llevan a desestimar el primer motivo del recurso.

CUARTO. Segundo motivo: Infracción de normas.

1. La sentencia recurrida, analiza el objeto del debate y estudia «si tiene carácter salarial o extrasalarial el denominado "complemento personal, DT4ª", recogido en la Disposición Transitoria Cuarta del CC-2016 y que ... recibe la expresada denominación. A tal efecto se ha de tener presente que el referido complemento, en cuanto plus de distancia y transporte tiene su origen el artículo 33 del CC-2008, y cuya finalidad es resarcir al trabajador por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro de trabajo y a la inversa, estableciéndose una cantidad fija para cada año sin consideración alguna a la distancia que realiza cada trabajador, cuyo devengo es en 11 meses, pero su abono es de 12 mensualidades, refiriendo que dicho concepto tendrá consideración extrasalarial y no cotizable. Dicho complemento quedó reconocido en la Disposición Transitoria Cuarta del CC-2016, cuando se establece que *"los Pluses tendrán el tratamiento que traen de los diferentes convenios colectivos. La cantidad resultante del plus de transporte y manutención tendrán el incremento que se pacte en este convenio colectivo"*, y de este texto la parte actora deduce que ese mismo tratamiento viene referido al carácter extrasalarial del plus de transporte, cuando realmente, y como se ha dicho, el trabajador percibe una cantidad fija mensual por los días trabajados y sin consideración a la distancia realizada desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, y sin que conste que no se percibe cuando no se asiste al centro de trabajo, pues se percibe durante todos los meses, incluidas vacaciones; lo cual implica que la calificación de extrasalarial en ese momento queda muy diluida».

Posteriormente analiza las previsiones del CC-2022 (transcritas arriba) y de ellas concluye que «implica que el propio negociador del convenio colectivo le ha otorgado el carácter de complemento personal y salarial, que se percibe por los trabajadores en una cantidad mensual fija y sin consideración alguna de la diferente distancia que tuviesen que recorrer aquellos para la asistencia al trabajo, y viceversa. Por lo tanto, los negociadores del Convenio Colectivo han sustituido el anterior complemento por otro nuevo, que contempla los mismos pluses, pero ahora como complemento personal y salarial único, a la vista del precepto mencionado, y sin otra consideración y sin que conste que el Convenio Colectivo prohíba la compensación y absorción de los incrementos del salario mínimo interprofesional», sustentando su decisión en la sentencia de esta Sala 756/2023, de 3 de octubre de 2023 (rec. 287/2021), y razonando que se trata de un complemento salarial que, en el convenio de ámbito estatal, trata de refundir diferentes conceptos retributivos que se venían abonando anteriormente derivados de los convenios provinciales, pero sin que tenga ninguna referencia a reintegro de gastos por desplazamiento o transporte.

2. El recurso entiende vulnerado el artículo 30 del CC-2022, así como la jurisprudencia de esta Sala sobre la determinación de la naturaleza salarial o extrasalarial establecido por las sentencias 569/2021, de 25 de mayo (rcud. 4329/2018), y la 855/2022, de 26 de octubre (rcud. 825/2019), y la existente sobre la posibilidad de compensar y absorber pluses de naturaleza extrasalarial, con los incrementos salariales que se perciban con cita a tales efectos de la sentencia 1100/2020, de 9 de diciembre (rco. 121/2019) y la 295/2022, de 1 de abril (rco. 295/2022).

A su modo de ver del artículo 30 del CC-2022 se deduce que quienes vinieran percibiendo el complemento DT4ª derivado de los anteriores convenios del sector, mantienen el derecho a percibir el mismo con los incrementos salariales y con la consideración idéntica a la que tenían en los convenios previos al estatal que los unifica. Señala que en el convenio de hostelería CC-2008 de Murcia estaba claro el carácter extrasalarial por tratarse de un plus de transporte, el mismo se devengaba durante los 11 meses de trabajo, por más que para equilibrar las retribuciones mensuales se pagase en 12 meses pues este detalle no es relevante a la vista de cuánto establecen las sentencias de esta Sala que hemos citado arriba; una vez determinada la naturaleza extrasalarial no procedería su cómputo para alcanzar el salario mínimo interprofesional de 2023, ni tampoco su compensación y absorción a tal fin.

3. El escrito de impugnación explica que, a su modo de ver, la controversia se limita a las previsiones del CC-2022, y no a los anteriores ni tampoco al provincial de Murcia del año 2008; entiende que el artículo 30 del citado CC-2022 ha sustituido todas las retribuciones, tanto salariales como extrasalariales, que se venían percibiendo antes de la unificación de la norma convencional y ha establecido que el complemento DT4ª tiene indudable carácter salarial, como complemento de carácter personal, y que es totalmente ajeno a cualquier compensación de gastos de transporte, teniendo como única finalidad evitar que la unificación de las distintas normas convencionales de ámbito infraestatal perjudique inicialmente a las personas afectadas por dichas normas; sin que exista ninguna previsión que impida la compensación y absorción de dicho complemento, menos aún respecto a los incrementos del salario mínimo interprofesional.

4. El Ministerio Fiscal se opone también a la pretensión del recurso por entender que la sentencia realiza una argumentación coherente con la ley y la jurisprudencia, y hace referencia a las «diversas sentencias del Tribunal Supremo que abordan la cuestión de un plus personal que incluye desplazamiento y transporte y que se abonan siempre en la misma cuantía y de manera mensual (entre otras la STS de 13 de octubre de 2023, Rcd. 287/2021)».

QUINTO. La jurisprudencia existente sobre la interpretación de los convenios colectivos.

Conviene transcribir la doctrina sentada por la Sala para la interpretación de los convenios que se recoge, entre otras muchas en la sentencia de la Sala 191/2025 de 12 de marzo 5 (recurso 5/2023), reproducida en las 313/2025, de 10/04/2025 (recurso 31/2023) y la 256/2025, de 27/03/202 (recurso 202/2023) cuando razona:

«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». Y también que «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».

Continúa después razonando que en los últimos tiempos ha sido matizado dicho criterio señalando que «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 y que puede resumirse señalando que la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espiguelo (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)».

En coherencia con lo anterior debemos analizar si la interpretación de la Sala de instancia es o no razonable y se adecua a los criterios sobre la misma que establece el ordenamiento jurídico.

SEXTO. La jurisprudencia existente sobre plus de transporte.

Existen varias sentencias de la Sala que analizan supuestos, idénticos o cercanos al que ahora analizamos.

1. Respecto del plus de transporte, la sentencia del TS de 17 de enero de 2013, recurso 1065/2012, sentó la doctrina siguiente:

«1) en principio, el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial, en cuanto que se percibe por el trabajador en concepto de "indemnización o suplido" por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (STS 16-4-2010, recurso 70/2009); 2) ello no es obstáculo para que, si se averigua que bajo la denominación de "plus de transporte" se disimula una verdadera retribución salarial en contraprestación del trabajo realizado,

se tenga en cuenta la realidad efectiva de la remuneración y no la apariencia de la misma (STS 16-4-2010 y STS 25-11-2011)».

2. La sentencia del TS 389/2017, de 3 mayo (rcud 3157/2015) interpretó el art. 72 del Convenio Colectivo de Empresas de Vigilancia y Seguridad, que establecía que «El importe del plus de distancia y transporte asciende en cómputo anual a 1.278 euros, y se redistribuirá en doce mensualidades. El plus de distancia y transporte y el plus de mantenimiento de vestuario se redistribuirá en doce mensualidades según se establece en la columna correspondiente en el Anexo de salarios y otras retribuciones».

La Sala razonó que «con carácter general hemos mantenido que la naturaleza -salarial o extrasalarial- de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el Convenio- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de vestimenta profesional del trabajador, "sin que pueda deducir de forma automática la pretendida naturaleza salarial de la forma de abonarlos todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remunerar tales complementos" [...] 2.- Más en concreto, analizando el art. 72 del Convenio Colectivo, hemos sostenido que la simple lectura del precepto transcrito trasluce la naturaleza de compensación de gastos que se asigna a los complementos discutidos y, por ello - conforme al art. 27.2 ET - es innegable su carácter extrasalarial, porque tal calificación resulta evidente conforme los cánones interpretativos de literalidad e intencionalidad establecidos en el art. 1281 CC, y es avalada por la publicación del Convenio sin que la autoridad laboral - art. 90 ET - hubiese hecho tacha alguna de ilegalidad. Y para desvirtuar esta conclusión no bastan meros extremos formales [cuantía fija; forma de pago en quince mensualidades; retribución en vacaciones], puesto que precisamente para no tener que justificar el gasto se convino en señalar una cuantía en cómputo anual a percibir luego mensualmente a través de quince pagas».

3. La sentencia 1100/2020, de 9 de diciembre (rco. 121/2019) explica que dado el «carácter extrasalarial del controvertido plus transporte no cabe duda que su compensación y absorción con el salario base resulta irregular e ilícita por cuanto que se produce entre conceptos no homogéneos, tal como reiteradamente ha declarado esta Sala. En efecto, la absorción y compensación prevista en el artículo 26.5 ET no es posible cuando uno de los conceptos retributivos que interviene en la operación es inabsorbible por su propia naturaleza, cual ocurre cuando se trata de un complemento no salarial».

4. La sentencia 569/2021, de 25 de mayo (rcud. 4329/2018) nos recuerda que «la naturaleza -salarial o extrasalarial- de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el Convenio- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de vestimenta profesional del trabajador, sin que pueda deducir de forma automática la pretendida naturaleza salarial de la forma de abonarlos todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remunerar tales complementos».

5. La posterior 855/2022 de 26 de octubre (rcud. 825/2019) recuerda que «con carácter general hemos mantenido que la naturaleza -salarial o extrasalarial- de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el Convenio- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de vestimenta profesional del trabajador, "sin que pueda deducir de forma automática la pretendida naturaleza salarial de la forma de abonarlos todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remunerar tales complementos».

6. La reciente sentencia 756/2023, de 23 de octubre (rco. 287/2021) resume la doctrina y señala que «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». Señala después que la «Sala ha decidido matizar la citada doctrina interpretativa de la presunción iuris tantum de que todas las cantidades que percibe el trabajador del empresario son salario» y razona que el complemento de transporte tiene naturaleza extrasalarial cuando compensa al trabajador por los gastos de desplazamiento realizados como consecuencia de su actividad laboral y su consideración salarial o extrasalarial no depende de la calificación jurídica que hace el convenio colectivo sino de su verdadera naturaleza: si remunera efectivamente los gastos de desplazamiento del trabajador. Por ello, cuando no exista desplazamiento o traslado, se tratará de un complemento salarial, ya que no compensará unos gastos inexistentes. En el caso estudiado en dicha sentencia concluye que no es una retribución extrasalarial porque se paga también el mes de vacaciones y en las pagas extraordinarias, y es una cantidad mensual con independencia del número de días que se acuda al centro de trabajo, y concluye que «No se ha probado que ese complemento salarial remunere de forma efectiva el gasto de transporte de los trabajadores. Si se tratara

de las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador reguladas en el art. 147.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social, que las excluye de la base de cotización a la Seguridad Social siempre que se justifique su importe, no ofrecería duda su naturaleza extrasalarial. Por el contrario, se trata de unas cantidades fijas mensuales abonadas en 14 pagas sin que se haya desplegado actividad probatoria alguna tendente a acreditar su naturaleza extrasalarial».

SÉPTIMO. La solución al debate.

La Sala entiende que el recurso debe ser estimado.

De la doctrina expuesta debemos deducir que no resulta relevante la denominación que las partes se atribúan a la retribución en discusión, sino la función que ésta cumple, de manera que tendrá carácter salarial cuando retribuya trabajo y será extrasalarial cuando compense gastos que la persona trabajadora haya debido realizar para acudir o prestar su trabajo.

En el caso en debate debemos partir de analizar el carácter del plus en los términos que lo regulaba el CC-2008 de Murcia, antes de la unificación en el convenio sectorial, ello a la vista de la jurisprudencia explicada.

En atención a las características de la citada retribución, que indudablemente venía a resarcir los gastos de transporte del personal afectado, tenía una cifra razonable para tal fin, se devengaba tan solo en los meses que se trabajaba, y no en vacaciones ni en pagas extras, por más que se abonase en 12 mensualidades, y teniendo en cuenta también la denominación que el propio convenio establece, «Plus de distancia y transporte», y la voluntad de las partes en aquel momento, resulta evidente que se trata de una retribución de carácter extrasalarial, en una interpretación literal, histórica y finalista del acuerdo convencional, dato este que condiciona el resultado del análisis de la norma posterior.

Ahora nos encontramos con un proceso de homogeneización de las condiciones de trabajo de personas que hasta el año 2016 habían visto regulada su situación por diferentes convenios colectivos de ámbito provincial e incluso de otros sectores productivos; por otra parte, en el convenio del sector de hostelería de Murcia existía una retribución bajo la denominación de plus de transporte, y dicha retribución respondía a compensar gastos originados para acudir al trabajo y tenía carácter extrasalarial como hemos expresado.

En tales circunstancias nos encontramos con que las propias partes han decidido incluir en el CC-2016 una Disposición Transitoria cuarta en la que se habla expresamente de los pluses de transporte y manutención existentes en los convenios anteriores, con referencia expresa a los que constaban en el convenio colectivo Provincial de Murcia, y pactando expresamente que dichos «pluses tendrán el tratamiento que traen de los diferentes convenios colectivos», redacción esta que nos lleva directamente a entender que las partes que negociaron el primer convenio sectorial tuvieron una manifiesta intención de mantener este carácter extrasalarial a dicha retribución.

Nótese que el art. 30, primer párrafo, del CC-2020 es idéntico al de idéntica numeración y descripción del CC-2016. En dicho CC-2020, después de una vigencia temporal del anterior de 5 años según establecía el art. 5 del CC-2016, se introduce una nueva redacción para el párrafo cuarto del artículo 30, que al parecer pretende, en interpretación de la empresa demandada, modificar la situación hasta ese momento existente.

Sin embargo la modificación se realiza de una forma un tanto confusa y contradictoria en tanto que, por una parte, señala (1) que aquellos trabajadores que hasta esa fecha venían percibiendo uno o varios conceptos retributivos de los previstos en la Disposición Transitoria 4.ª del I CC-2016, pasaran a percibir «un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos», es decir, que supuestamente sustituirían la retribuciones por manutención y plus de distancia y transporte, de claro contenido extrasalarial, por un complemento que ahora sería salarial y que tendría la misma cuantía que los anteriores, pero que de ninguna manera quedaría vinculada a los gastos que puedan ser originados por la manutención o los desplazamientos necesarios para acudir al trabajo, interpretación que también sostiene la sentencia recurrida; y garantizando así para el periodo de vigencia de dicho convenio que la retribución global no sufriría merma alguna. Por otra parte, queda establecido también (2) que este complemento «tendrá idéntica naturaleza y mismo tratamiento que los conceptos de los que deriva», atribuyéndole finalmente la denominación de «Complemento Personal D.T.4»: es evidente que de esta frase debe derivar que la voluntad de las partes fue mantener el carácter extrasalarial de las cantidades que se venían percibiendo en concepto de plus de transporte.

Hemos de señalar que no es nuevo que en determinados convenios colectivos se encuentren cláusulas de contenido oscuro e incluso a veces contradictorio en sus propios términos; pero también somos conscientes de que tales redacciones responden a la necesidad de terminar con una negociación a la que no se encuentra salida definitiva por un aspecto concreto de la misma, pero que conviene finalizar dicha negociación del convenio en aras a la mejora de la relaciones laborales del sector, dejando la interpretación de dicha oscuridad



a la Comisión Paritaria o a los Tribunales como sucede en el caso presente. Esa es la técnica utilizada en el presente caso, pero ello evidencia e implica que no existió una clara y unánime voluntad de la Comisión Negociadora del CC-2020, lo que excluye como criterio de interpretación el finalista, por no ser representativo de la voluntad unánime de las partes en la medida en que la misma no existió.

Y si no podemos acudir a al criterio finalista de interpretación, necesariamente habremos de recuperar los criterios literal e histórico de la norma. El histórico claramente nos lleva a entender que estamos ante un complemento de carácter extrasalarial, pues así lo era en su origen de forma indudable; y en cuanto al criterio literal, la misma conclusión hemos de alcanzar si nos atenemos la expresión final del cuarto párrafo del artículo 30 del CC-2020 cuando reconoce que dicho complemento tendrá la misma naturaleza y tratamiento de los conceptos de los que deriva.

Cabría argumentar lo contrario como hace la empresa, pero en tales circunstancias, cuando el citado convenio habla de qué se percibirá un complemento "salarial único" lo razonable es interpretar que se está refiriendo a un concepto "retributivo único", debiendo entender la palabra "salarial" como sinónimo de "retributivo", sin darle un valor estrictamente jurídico sino sociológico: otra interpretación resulta contradictoria con el conjunto de la norma. Por otra parte, conviene tener en cuenta que para mutar la naturaleza extrasalarial del plus de transporte que históricamente se venía percibiendo a otra de carácter salarial, el acuerdo entre las partes que se plasma en el convenio colectivo debería haber tenido mayor claridad, sin que se admisible que la oscuridad de un concepto produzca consecuencias, a priori, contradictorias y contrarias a la jurisprudencia de esta Sala que interpreta las normas históricas.

En definitiva, debemos entender que el convenio colectivo garantiza que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de plus de transporte y manutención, continuarán teniendo el mismo carácter extrasalarial y también que serán actualizadas en la misma cuantía en la que lo sea el resto de las retribuciones, tanto de carácter salarial como extrasalarial.

En cuanto a la pretensión de la demanda y del recurso de que se imponga el recargo del 10 % previsto en el artículo 29.3 ET cuando establece que el «interés por mora en el pago del salario, será el diez por ciento de la adeudado», la pretensión debe ser desestimada, en tanto que la propia literalidad del artículo impide que dicho recargo se imponga a retribuciones de carácter extrasalarial.

Lo cual implica que el recurso debe ser parcialmente estimado, a pesar de lo informado por el Ministerio Fiscal.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

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

- 1.- Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por la demandante Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).
- 2.- Revocar y anular la sentencia recurrida dictada el 30 de enero de 2024, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Murcia, en Conflicto Colectivo 3/2023.
- 3.- Estimar la demanda de conflicto colectivo y declarar que se debe incrementar el complemento que los trabajadores perciben con la denominación de ajuste SMI, en la cuantía correspondiente a la que percibían antes del 01-01-2023 en concepto de Complemento Personal DT4, con efectos desde el día 01-01-2023, abonando a los trabajadores afectados las cantidades correspondientes.
- 4.- Sin imposición de costas en el presente recurso.

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

Así se acuerda y firma.