

Comentario Laboral

Los pluses de transporte y vestuario en los contratos a tiempo parcial

17 de julio de 2018

A propósito de la STS 22 marzo 2018

Parece obvio que aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello menos días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables tienen derecho a percibir el plus de transporte o distancia en proporción a la ratio por los días efectivamente trabajados. Más la duda que surge es, si dichos trabajadores prestan servicios los mismos días que los trabajadores a jornada completa, la cuantía del plus de transporte ¿será independiente de la duración de jornada pactada? ¿Y qué acontece con el plus de vestuario?

Si un Convenio Colectivo no especifica nada en orden a la extensión del disfrute de determinados derechos significa que ha de aplicarse sin más el principio de igualdad en términos absolutos, o ese silencio no debe impedir que se aplique la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios, pluses extrasalariales y otros derechos que por su naturaleza sean medibles.

Sabido es que la primera norma a la que cabe acudir son las propias disposiciones del Convenio Colectivo. Pero cuando el texto convencional no contiene criterios específicos en orden a distinguir cuales sean los beneficios a los que corresponde el reconocimiento pleno y en cuales procede un reconocimiento proporcional, no cabe sino acudir a lo establecido en el artículo 12.4 d) del ET, que dispone:

"Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado".

Resolviendo los interrogantes planteados al comienzo, recientemente la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha dictado **sentencia** con fecha **22 de marzo de 2018** (RCUD 1334/2016), en relación con los pluses de transporte y vestuario en el sector de empresas de Seguridad Privada (BOE 25-4-2013). Se trataba de un litigio en el que dos trabajadoras reclamaban el importe íntegro del “plus de distancia y transporte” y del “plus de mantenimiento de vestuario”, por entender que no era ajustado a Derecho el comportamiento de la empresa que abonaba los mismos en la parte proporcional a la jornada reducida que realizaban.



La redacción del precepto convencional era la siguiente:

“a) Plus de Distancia y Transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.166,28.-€ para el año 2012, 1.278,00.-€ para el año 2013 y 1.246,55 para el año 2014, y redistribuida en quince pagas los años 2012 y 2014 y en doce mensualidades el año 2013, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas los años 2012 y 2014 y en doce mensualidades el año 2013, se establece en la columna correspondiente en los Anexos Salariales para los años 2012, 2013 y 2014, que forman parte de este convenio”.

El Juzgado de lo Social nº 24 de los de Madrid estimó las demandas formuladas condenando a la empresa a abonar a las actoras los dos pluses, tanto el de distancia como el de vestuario, en su integridad, en las cantidades de 318,84.-€ a una de ellas (pese a realizar una jornada equivalente al 80,25% de la jornada ordinaria) y a la otra actora, en cuantía de 827,2.-€ (pese a prestar servicios con jornada equivalente al 61,70%). El TSJ de Madrid confirmó el pronunciamiento de instancia al desestimar el recurso suplicatorio de la empresa.

Sin embargo, la STS analizada, estima la casación por unificación de doctrina formalizada por la empresa y, revocando las precedentes SJS y STSJ, absuelve a la empresa de las diferencias económicas reclamadas, al entender que tanto el plus de vestuario como el de transporte han de abonarse guardando la necesaria correspondencia con la duración de la jornada.

La línea argumental del Supremo se sostiene en que el factor de reducción de los derechos de los trabajadores, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, está presente, no solo en el artículo 12.4.d) del ET sino también en el artículo 4 de la Directiva 97/81 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, para el acceso a particulares condiciones de empleo, a un periodo de antigüedad, a una duración del trabajo o condiciones salariales, y en lo que respecta al salario el Convenio núm. 175 de la OIT sigue esa misma línea.

Asimismo la STS, respecto a la posibilidad de medición de determinados derechos en proporción al tiempo de prestación de servicios, transcribe una previa sentencia dictada el 10 de junio de 2014 (RCUD 209/2013), recordando que ha aplicado el criterio de proporcionalidad en relación al tiempo de trabajo, en las siguientes materias: a) plus de antigüedad (en trabajadores con jornada reducida: sentencias 25-5-04, 21-1-05 y 15-3-05; b) permisos por asuntos propios: sentencia 5-9-06; c) ayudas sociales: sentencia 5-5-06; d) plus de penosidad por trabajo en domingo: sentencia 24-7-07 y complemento salarial de devengo anual: sentencia 29-3-11.

Recapitulamos, y siempre a salvo de previsión expresa en convenio colectivo que comprenda el abono íntegro de los pluses extrasalariales, con independencia de la jornada realizada.

A.- Que el **plus de vestuario** se deba abonar en proporción a la jornada realizada no es una afirmación novedosa pues la doctrina jurisprudencial (STS 10-6-2014), de forma pacífica, viene afirmando que entra dentro de la naturaleza de dicho plus, que se satisfaga de manera proporcional, pues el deterioro de una prenda de vestir está forzosamente conectado al tiempo que se utiliza.

B.- Pero sí que constituye un cambio judicial muy relevante que el **plus de transporte o distancia** se deba satisfacer en proporción a la duración de la jornada. En efecto, la doctrina judicial mayoritaria (por todas, SSTSJ Madrid 24-2-2016 [RS 968/2015], Andalucía (Sevilla), 23-11-2017 [RS 3370/2017] y Cataluña 26-9-2017 [3783/2017]) discurre en la línea de que no procedía aplicar al citado plus la proporcionalidad al tiempo parcialmente trabajado, puesto que el desplazamiento es el mismo para quien trabaja a tiempo completo y quien lo hace a tiempo parcial. Siendo ésta la razón que justificaba el abono de la compensación era evidente que quien trabaja a tiempo parcial asume los mismos costes por su asistencia al trabajo que quien trabaja a jornada completa por lo que en éste caso no cabía alegar como lógica regla de proporcionalidad la ratio entre jornada parcial y jornada completa para establecer una diferencia de trato por este motivo, argumento que escapaba a toda razonabilidad y constituía una vulneración del principio de no discriminación salvaguardado por las normas comunitaria y nacional.

En consecuencia, la sentencia del Tribunal Supremo aquí analizada podrá tener importantes consecuencias en el devenir de las relaciones laborales. Simplemente esbozamos dos:

1ª.- Si las empresas abonaban de forma íntegra los pluses mencionados, sin tener en consideración la jornada realizada por los trabajadores, podrán a partir de ahora, abonar los mismos en la parte proporcional a la jornada realizada.

2ª.- Sin duda alguna en las próximas negociaciones de los convenios colectivos (ya sectoriales o de empresa), la parte social instará de los empresarios que las cuantías de los pluses extrasalariales se cobren íntegras, con independencia de si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial.

Para su información y conocimiento, puede consultar la sentencia en el siguiente [enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es