

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

A tenor del Art. 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) *“las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo”*.

No obstante, el mismo precepto establece a continuación que *“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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*.

En consecuencia, si bien la norma expuesta parte del principio de equiparación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, esta regla general puede ser exceptuada atendiendo al derecho o condición de que se trate, siendo posible aplicar un criterio de proporcionalidad cuando el derecho en cuestión, por su propia naturaleza, resulte divisible.

Es en materia retributiva donde la aplicación de este criterio de proporcionalidad adquiere todo su significado, pudiendo afirmarse que los salarios establecidos por unidad de tiempo deben reducirse proporcionalmente a la reducción de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, mientras que los conceptos salariales que dependen de circunstancias o exigencias de la prestación de servicios que no se vean afectadas por la jornada no deberán ser minorados o reducidos proporcionalmente, debiendo abonarse en su importe íntegro.

En la práctica esta problemática se ha suscitado en numerosas ocasiones con los conceptos extrasalariales, caso de los pluses por quebranto de moneda, de mantenimiento de vestuario, y en particular con los pluses de transporte y distancia.

A estos efectos resulta muy acertada la distinción acuñada por los órganos judiciales del orden social entre el trabajo a tiempo parcial horizontal y el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico.

En el trabajo a tiempo parcial horizontal se prestan servicios de manera constante pero con jornada reducida, esto es, se trabajan algunas horas los mismos días que prestan servicios los trabajadores a tiempo completo, mientras que en el trabajo a tiempo parcial vertical se prestan servicios solamente durante algunos de esos días.

Pues bien en lo que concierne al plus de transporte, un trabajador a tiempo parcial horizontal que tiene que desplazarse a la empresa los mismos días que los trabajadores a tiempo completo, teniendo que realizar los mismos viajes de ida y vuelta desde su domicilio a su centro de trabajo que los trabajadores a tiempo completo, tendrá derecho a percibir este complemento extrasalarial en la misma cuantía que aquellos dado que sus gastos para acudir al trabajo son los mismos que los trabajadores a tiempo completo.

Por el contrario, un trabajador a tiempo parcial vertical que únicamente tiene que acudir al centro de trabajo un número de días inferior a los días de prestación de servicios de los trabajadores a tiempo completo, tendrá derecho a percibir el plus de transporte en proporción a los días de asistencia al trabajo porque solo durante esos días tendrá que realizar los viajes de su domicilio al centro de trabajo que son los que en definitiva justifican la percepción de esos pluses.

Idéntica solución debe aplicarse en el caso del plus de mantenimiento de vestuario, complemento extrasalarial que se abona al trabajador por la limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes y demás prendas que componen su uniformidad. De esta forma, un trabajador a tiempo parcial horizontal que utilice su vestuario y calzado todos los días laborables tendrá que lavar y planchar su vestuario con una frecuencia semejante a los trabajadores a tiempo completo. Por el contrario, un trabajador a tiempo parcial vertical que solamente preste servicios algunos días de la semana o del mes, tendrá que realizar el mantenimiento de su vestuario con una frecuencia inferior a los trabajadores a tiempo completo, lo que repercutirá en la cuantía de este plus.

Más dudas genera el plus de quebranto de moneda cuya finalidad es compensar los riesgos y, por ende, los perjuicios derivados de la realización por los trabajadores de operaciones con dinero, si bien la balanza parece inclinarse por su abono *“en su importe íntegro ya que, aunque es cierto que el mayor tiempo de trabajo puede provocar más exposición al riesgo, su importe no está configurado en atención al tiempo de exposición sino al manejo de moneda por tener que llevar la expedición y cobranza de billetes o títulos de transporte a viajeros, o lo que es lo mismo a la tarea encomendada, no pudiendo entenderse que ello se vinculó al tiempo de trabajo ni, por ende, calificable como prestación divisible”* (SSTS de 20 de marzo de 2024 -Rº 235/2021- y de 1 de octubre de 2020 -Rº 238/2018-)

En definitiva, la aplicación o no de un criterio de proporcionalidad en el caso de los trabajadores a tiempo parcial dependerá de las condiciones de devengo del plus o percepción de que se trate debiendo huir de reglas dogmática. Así, siendo la finalidad de las percepciones extrasalariales, la de compensar a los trabajadores de determinados gastos que tienen que soportar por razón o con ocasión del trabajo que realizan, los trabajadores a tiempo parcial deberán percibir los pluses extrasalariales en la misma cuantía que los trabajadores a jornada completa si unos y otros incurren en los mismos gastos. Por el contrario si por la jornada realizada o por su distribución, los trabajadores a tiempo parcial deben asumir unos gastos inferiores, deberá entenderse correcta la aplicación de un criterio de proporcionalidad para determinar la cuantía del plus a percibir.