



Roj: **STS 3346/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:3346**

Id Cendoj: **28079140012020100805**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/10/2020**

Nº de Recurso: **238/2018**

Nº de Resolución: **827/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 13552/2018,**  
**STS 3346/2020**

CASACION núm.: 238/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 827/2020**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol

D.<sup>a</sup>. María Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 1 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Graduada Social Dña. Cristina Morones Burgos, en nombre y representación de la Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía, al que se ha adherido la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en Málaga, contra la sentencia de 19 de septiembre de 2018, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, en el procedimiento núm. 7/2018, seguido a instancia de la Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. frente a CTSA Portillo, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Sindicato Independiente de Trabajadores de Portillo, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida, la empresa Corporación Española de Transporte S.A.-CTSA Portillo y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en Málaga representados por los abogados D. Francisco José Villanueva García.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Por la representación de la Federación de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía se presentó demanda de conflicto colectivo, contra la empresa Corporación Española de Transporte S.A.-CTSA Portillo y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO y S.I.P.T., de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare y condene a la empresa demandada a que todos aquellos trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial tengan derecho a percibir los "pluses de quebranto de moneda, transporte, conservación de material, plus conductor perceptor e incentivo convenio" en la misma cuantía que los trabajadores a tiempo completo".

**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.-** En fecha 19 de septiembre de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimar y desestimamos la demanda formulada por la representación de la Federación de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía, a la que se adhirieron las centras sindicales codemandadas U.G.T., CC.OO y S.I.P.T. contra la empresa Corporación Española de Transporte S.A.-CTSA Portillo por lo que debemos absolver y absolvemos a la empresa Corporación Española de Transporte S.A.-CTSA Portillo de las pretensiones de contrario formuladas en su contra. Sin costas".

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. La empresa Corporación Española de Transporte S.A.-CTSA Portillo, tiene centros de trabajo en Málaga y Cádiz. Su plantilla cuenta con trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial.

SEGUNDO. La empresa paga a sus trabajadores a tiempo parcial los pluses de quebranto de moneda, transporte, conservación de material, de conductor- repartidor e incentivo de convenio en proporción a la jornada que realizan. Los trabajadores a tiempo completo perciben dichos pluses en su integridad.

TERCERO. Rige la relación laboral de la empresa y sus trabajadores el XIX Convenio Colectivo de empresa (B.O.J.A. nº 182, de 18/09/2014)".

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal de la Federación de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía, siendo admitido a trámite por esta Sala al que se adhirió la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en Málaga..

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por la representación de la empresa Corporación Española de Transporte S.A., se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de septiembre de 2020, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ( TSJ) de Andalucía, sede en Málaga ha dictado sentencia el 19 de septiembre de 2018, en el procedimiento de conflicto colectivo, seguido bajo el número 7/2018, por la que se desestima la demanda formulada por la Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de CGT, en la que se reclama el reconocimiento del derecho de los trabajadores a tiempo parcial a percibir los pluses de quebranto de moneda, transporte, conservación de material, de conductor repartidor e incentivo de convenio en su importe integro y no proporcional a la jornada realiza.

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la parte actora recurso de casación en cuyo único motivo, con amparo en el apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denuncia la infracción del art. 14 de la Constitución Española (CE), en relación con el art. 4.2 c), 12.4 d) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). A juicio de la parte recurrente, la duración de la jornada puede provocar diferencias en las condiciones de trabajo siempre que se apoyen en datos objetivos relacionados con el tiempo de prestación del servicio o el régimen jurídico del propio contrato. Así, respecto del plus de conductor repartidor, con cita del art. 9 del Convenio Colectivo, se percibe cada mes efectivo de trabajo, disminuyéndose por los días no trabajados, lo que indica que su percepción no responde a la jornada realizada. El incentivo de convenio, con invocación del art. 7 de la norma colectiva, no obedece al trabajo por unidad de tiempo. Y lo mismo sucede, sigue diciendo el motivo, con el plus de quebranto de moneda, regulado en el art. 17 del Convenio Colectivo. E, igualmente, el plus de conservación de material, del art. 15 del Convenio Colectivo, se percibe por día trabajado y no por la jornada realizada. Respecto del plus de transporte, del art. 18, atiende al gasto en el desplazamiento al trabajo que es igual para el trabajador a tiempo completo que a tiempo parcial,



ni es igual para el que trabaja todos los días, aunque menos horas, que para el que, aunque tenga jornada completa no acude al centro de trabajo todos los días.

La parte demandada ha impugnado el recurso manifestando que la sentencia recurrida ha realizado una correcta aplicación de las normas que se invocan, al señalar que los pluses objeto de la demanda deban percibirse por los trabajadores a tiempo parcial en proporción a la jornada realizada. Así, respecto del plus de conductor-repartidor considera que está en relación con la jornada de trabajo en tanto que los días que no se trabaja no se percibe. En relación con el plus convenio, la parte demandante recurrente no acredita que su abono no sea por unidad de tiempo cuando está entre los complementos salariales y es de abono mensual y, a su juicio, en función del tiempo de trabajo efectivo. El plus de quebranto de moneda, que no define el Convenio Colectivo, es un plus extrasalarial, en atención al puesto ocupado y, por tanto, su abono debe ser proporcional al tiempo en el que se desempeña, por ser la exposición al riesgo lo que pretende cubrir. Por lo que se refiere al plus de conservación de material, según la parte impugnante, no se expresa por la recurrente la razón de su abono íntegro y, por el contrario, debe estarse a lo señalado en la sentencia recurrida sobre su finalidad. Finalmente, el plus de transporte también se califica de salarial y, por ello, su abono es proporcional al tiempo de trabajo.

La Confederación Sindical de CCOO se ha adherido al recurso.

El Ministerio Fiscal emite un informe desestimatorio del recurso, entendiendo razonada y razonable la argumentación ofrecida por la sentencia recurrida en relación con los diferentes conceptos retributivos sobre los que gira la demanda, al ser los diferentes conceptos configurados todos ellos en atención al tiempo de trabajo.

**SEGUNDO.-** La sentencia recurrida ha desestimado la demanda con base en los siguientes razonamientos que parten del contenido del art. 12.4 d) del ET. Así y respecto de cada concepto retributivo, indica lo que pasamos a resumir:

- 1.- El plus de conductor- perceptor "se articula sobre dos requisitos: de un lado, el transcurso de determinado período de tiempo, a saber, el mes natural, y de otro, a la efectiva realización de los servicios de conductor-perceptor pues excluye para su pago las situaciones de incapacidad temporal, faltas o cualquier otro hecho que impida el devengo del salario. O dicho con otras palabras, el plus de conductor-perceptor dependerá de la efectiva ejecución de la prestación laboral, criterio medible y, por ello susceptible de aplicación proporcional".
- 2.- El incentivo de Convenio, se regula como otro complemento salarial, por lo que se puede obtener su naturaleza, "es medible y directamente relacionado con la prestación laboral del trabajador, la cuantía o importe puede hacerse depender del criterio de la proporcionalidad en atención a las horas efectivamente trabajadas".
- 3.- El plus de quebranto de moneda, "viene a cubrir no es sino el riesgo a incurrir en error en la devolución del cambio o las pérdidas de efectivo en el que el trabajador puede incurrir. Pero la magnitud del riesgo dependerá, de fijo, del tiempo de servicios pues está claro que a mayor tiempo de prestación de los servicios, mayor será la exposición al riesgo de donde se desprende que, siendo igualmente medible y divisible el complemento, puede quedar sujeto también al criterio de proporcionalidad"
- 4.- El plus de conservación de material "Su naturaleza es idéntica a las del plus de quebranto de moneda al cubrir el riesgo derivado de la conducción de vehículo de transporte de la empresa que, reiterando lo razonado en el anterior apartado, su intensidad dependerá del tiempo de prestación de servicios y, por ende, plenamente divisible".
- 5.- El plus de transporte, en este caso ,dice la sentencia recurrida, es un concepto salarial porque " a) se fija en cuantía fija con carácter mensual, sin relacionar su devengo con el número de días objeto de traslado al trabajo; b) su importe aumenta si se produce un incremento del número de viajeros, de manera que el incremento será de 3,61 euros al mes si el número de viajeros supera los 100.000 y otros 1,81 euros mensuales por cada tramo de 50.000 viajeros; y c) el plus se percibe incluso en períodos de baja por incapacidad temporal -60 por 100 de su respectivo importe-. De tales datos se extrae, de fijo, que el plus realmente no está indemnizando los gastos del trabajador en sus desplazamientos,..."

A la vista de lo resuelto en la sentencia recurrida, no cabe sino mantener parcialmente dicho pronunciamiento a la luz de los preceptos convencionales que definen e identifican los conceptos retributivos sobre los que gira el debate planteado, como seguidamente pasamos a razonar.

**TERCERO.-** Con carácter general y en relación con el art. 12.4 d) del ET, esta Sala viene reiterando que el contenido de dicho precepto es claro en orden a las condiciones de igualdad que deben regir las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que se encuentran a tiempo completo. Pero junto a esta prescripción normativa también nos encontramos con otra regla de proporcionalidad en determinados



derechos, en razón del tiempo de trabajo , y así lo recordaba la STS de 10 de junio de 2014 , rcud 209/2013 , al señalar determinados supuestos en los que la regla de proporcionalidad, en relación al tiempo de trabajo, ha sido aplicada, identificando los siguientes supuestos: "a) plus de antigüedad (en trabajadores con jornada reducida : sentencias de 25-05- 2004 , 21-01-2005 y 15-03-2005 ( recursos casación 61/003 , 24/2003 y 10/2003 ); b) permisos por asuntos propios : sentencia de 5-09-2006 (recurso casación 103/2005 ); c) ayudas sociales : sentencia de 05-05-2006 (recurso casación 18/2005 ); plus de penosidad por trabajo en domingo : sentencia de 24-07-2007 (recurso casación 73/2006 ) y complemento salarial de devengo anual : sentencia de 29-03-2011 (recurso casación 141/2010". Y estos supuestos han partido de derechos que deben guardar correspondencia con la duración de la jornada

Junto a ello, queremos recoger la doctrina del TJUE en relación con las retribuciones de los trabajadores a tiempo parcial y la aplicación del principio pro rata temporis que recoge la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. Así, la STJUE, de 5 de noviembre de 2014, Asunto C-476/12, dijo lo siguiente: "la toma en consideración de la duración de la jornada laboral reducida en relación con la del trabajador a tiempo completo constituía un criterio objetivo que permitía una reducción proporcionada de los derechos de los trabajadores afectados", y que "la naturaleza de la prestación controvertida en el litigio principal no puede obstar a la aplicación de la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, dado que el complemento por hijo a cargo, al formar parte de las ventajas abonadas en metálico al trabajador, es una prestación divisible (véanse, por analogía, las sentencias Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 116, y Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 34)".

Centrándose el debate en el contenido de determinados preceptos del Convenio Colectivo, debemos traer a colación la doctrina que esta Sala, de forma reiterada y constante, ha establecido en orden a la hermenéutica a la que debe acudir a la hora de enfrentarnos a las normas colectivas, dada su singular naturaleza jurídica, siendo aquella la que deriva de las normas civiles para la interpretación de las normas y contratos y que se despliega bajo diferentes criterios: a) la interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes [ arts. 3.1 y 1281 CC ]; b) la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas [ arts. 3.1 y 1285 CC ]; c) la interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de los partes negociadoras [ arts. 3.1 y 1282 CC ]; y d) la interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras [ arts. 3.1 , 1281 y 1283 CC ]" [ SSTs de 16 de enero de 2018, rec. 13/2017, y 8 de febrero de 2018, rec. 269/2016, entre otras].

Pues bien, comenzando por el complemento por conductor/a-perceptor/a, recogido en el art. 9 del XIX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de aplicación a la empresa Corporación Española de Transporte, SA (CTSA-Portillo) y su personal, resulta que su percepción es en atención al desempeño de una categoría profesional tal como señala aquel precepto al decir que: "El personal con categoría profesional "Agente único/a" percibirá por cada mes efectivo de trabajo durante el primer año de vigencia del convenio la cantidad de 168,67 € (Ciento sesenta y ocho euros con sesenta y siete céntimos de euro), considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), faltas al trabajo o cualquier otra eventualidad en razón a la cual se deje de percibir salarios. En tal caso, la percepción mensual se verá disminuida en igual proporción a los días dejados de trabajar", pero también se vincula su percepción a la efectiva prestación de esos servicios y, por tanto, al tiempo de trabajo ya que los días no trabajados se ve disminuido en proporción a esa ausencia, de forma que es un complemento que, como bien refiere la sentencia recurrida, depende de la efectiva prestación de servicios, por tanto es una prestación divisible, sometida a reglas de proporcionalidad.

El incentivo de convenio, recogido en el art. 7 del Convenio Colectivo como "otros complementos salariales", se regula en su apartado B) en los siguientes términos: "durante el primer año de vigencia del convenio el importe anual del indicado plus será el reflejado en las tablas salariales anexas, el cual se satisfará prorrateado en doce mensualidades". Dicho complemento se recoge bajo la rúbrica de "otros complementos salariales", sin más referencias a lo largo del Convenio Colectivo que la de que es un concepto que integra la paga de vacaciones y que, según el precepto referido antes, es de carácter anual, siendo prorrateado en los doce meses -de ahí que se incluya en la paga de vacaciones-. Siendo ello así, cabe entender que el mismo se vincula al tiempo de trabajo, lo que permite tenerlo como concepto que se identifique con una prestación divisible.

El Plus de quebranto de la moneda, del art. 17 se identifica en los siguientes términos: "el personal con categoría profesional de Agentes únicos/as percibirán mensualmente la cantidad de 46,53 € (cuarenta y seis euros con cincuenta y tres céntimos de euro). También por el concepto de quebranto de moneda, los/las taquilleros/as y factores/as percibirán 12,20 € (doce euros con veinte céntimos de euro). El personal que a la firma del presente convenio viene cobrando como condición mas beneficiosa la cantidad de 4,61 € (cuatro



euros con sesenta y un céntimos de euro), continuará percibiendo dicha cantidad". Este concepto solo se aplica a determinadas categorías profesionales que, como refiere la sentencia recurrida, están en contacto con moneda. Dicha retribución atiende a las funciones desempeñadas y pretende compensar los riesgos y, por ende, los perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero y, como ha dicho esta Sala, no se trata de una contraprestación económica al trabajo realizado, sea considerado éste en sí mismo, sea considerado en alguno de los aspectos que pueden concurrir a los fines de su apreciación o valoración (rendimiento, penosidad, etc). Si es un concepto no salarial y se identifica "como verdadera indemnización, excluyéndolo, en consecuencia, de la consideración legal del salario) [ STS de 4 de noviembre de 1994, rec. 3604/93], debemos entender que debe incluirse 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.

El plus de conservación de material regulado está recogido en el art. 15 en los siguientes términos: "El personal con categoría profesional de Agente-único/a, en concepto de percepción por conservación de material percibirá la cantidad de 1,79 € (un euro con sesenta y nueve céntimos de euro) por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la Empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado a este personal. Igualmente se perderá esta percepción como consecuencia de producirse colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc., siempre y cuando la responsabilidad del accidente o de la colisión sea imputable al conductor/a del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeran los accidentes. Un/a miembro del Comité Intercentros se reunirá mensualmente con el Jefe/a de Personal a fin de examinar los casos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes, se apreciaran los supuestos determinantes para la supresión de este concepto. Aquel/lla "Agente único/a" que haya tenido una colisión, golpe o accidente, imputable a su causa, no se le efectuará descuento siempre y cuando incurra por primera vez en el año en curso. Al personal de taller que habitualmente y por necesidades del servicio conduzcan vehículos de la Empresa, se les abonará el plus de conservación de material en igualdad de condiciones que se satisface al /la Agente único/a".

Este concepto retributivo tampoco se abona en atención al tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, al igual que sucede con el quebranto de moneda, se quiere incentivar el buen uso, mantenimiento y manejo del vehículo y, por tanto, vinculado a la tarea o función y no al tiempo de prestación de servicios. Es el comportamiento del trabajador en el uso del material, al margen del tiempo que destine al trabajo. E incluso, se prevé que el mal uso o su uso defectuoso puede provocar su supresión en el mes en el que se haya causado el daño o mala conservación, si atender ello a los días trabajados o tiempo de trabajo. Por tanto debe ser abonado en su integridad

El art. 18 del Convenio se refiere al plus de transporte en la siguiente forma: "A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará mensualmente un plus de transporte por importe de [...]. Sin perjuicio de lo anterior, el importe del plus de transporte será objeto de revisión con efectos del 1.º de enero de 2015, si concurren los supuestos de incremento en el número de viajeros transportados establecidos en el artículo 7º del presente convenio colectivo para el año 2015. [...]. En el caso de que en no se produzca ninguno de los aumentos en el número de viajeros transportados indicados en los números 1 y 2 anteriores, se Incrementará el importe del plus de transporte en la cantidad de 9,05 euros con efectos del 1.º de enero de 2017. Para el supuesto de que como consecuencia de la aplicación de lo previsto en los números 1 y 2 anteriores el importe del plus de transporte sufriese con efectos del 1 de enero de 2016, un incremento en cuantía inferior a la suma de 9,05 euros (nueve euros con cinco céntimos de euro), la diferencia existente entre la cantidad de 9,05 euros y aquella otra en la que se haya incrementado el mencionado plus se adicionará al importe del mismo con efectos del 1.º de enero de 2017. El citado concepto compensatorio se abonará en cuantía del 60% (sesenta por ciento) del correspondiente importe al personal en situación de incapacidad temporal."

Este plus, como bien refiere la sentencia recurrida, no está compensando gastos de desplazamiento que afectan a todo trabajador por el solo hecho de tener que ir y salir del trabajo, ya que basta con atender a su configuración y que se abona en situaciones en las que no hay esos desplazamientos, es por lo que procede su abono pro rata temporis al ser perfectamente divisible.

**CUARTO.-** En atención a lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, debemos estimar parcialmente el recurso y casar parcialmente la sentencia recurrida, en los términos que se expresaran en el fallo de esta resolución, sin imposición de costas.



## 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 Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga, el 19 de septiembre de 2018, en los autos seguidos bajo el número 7/2018, sobre conflicto colectivo.
2. Casar parcialmente la sentencia recurrida, declarando el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir en su importe íntegro el plus de quebranto de moneda y el plus de conservación de material, confirmandola en el resto de sus pronunciamientos.
3. No procede la imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO