



Roj: **STS 1137/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1137**

Id Cendoj: **28079140012025100175**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/03/2025**

Nº de Recurso: **2832/2023**

Nº de Resolución: **184/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zaragoza, núm. 5, 11-01-2023,**
STSJ AR 464/2023,
STS 1137/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 184/2025

Fecha de sentencia: 11/03/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2832/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 11/03/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: TSJ ARAGÓN SALA DE LO SOCIAL

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

Transcrito por: CGG

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2832/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 184/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 11 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora D^a [REDACTED], asistida por el Letrado D. [REDACTED], en nombre y representación de Alerta Soluciones Integrales SL, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón 274/2023, de 10 de abril, en recurso de suplicación 107/2023, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número Cinco de Zaragoza 6/2023, de 11 de enero de 2023, recaída en autos 827/2021, seguidos a instancia de D. [REDACTED] contra Alerta Soluciones de Seguridad SL.

Ha comparecido como parte recurrida D. [REDACTED], representado y asistido por el Letrado D. [REDACTED] y en representación de la parte recurrente ha comparecido ante esta Sala la Procuradora D^a [REDACTED]

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-El Juzgado de lo Social número Cinco de Zaragoza, dictó sentencia en fecha 11 de enero de 2023 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «PRIMERO.- Que debo ESTIMAR Y ESTIMO parcialmente la demanda formulada por D. [REDACTED] contra la empresa ALERTA Y SOLUCIONES DE SEGURIDAD, SL de reclamación de cantidad.

SEGUNDO.- Que debo condenar a la empresa demandada a que abone al demandante D. [REDACTED], la cantidad total de 1.949,25 euros brutos, más el 10% por mora en concepto de naturaleza salarial».

SEGUNDO.-Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO.- D. [REDACTED], mayor de edad, con D.N.I. n^o NUM000, ha prestado servicios para la empresa demandada con la mediante un contrato temporal a tiempo parcial, de veinticuatro horas semanales, de lunes a viernes, desde el día 7/5/19, con categoría profesional de "Revisor de sistemas", percibiendo un salario de 32,95 euros brutos diarios con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias.

El trabajador prestaba servicios para la empresa ALERTA Y SOLUCIONES de SEGURIDAD SL. [REDACTED], sito en Zaragoza.

SEGUNDO.- Que en fecha 2-5-21, tuvo lugar la baja voluntaria de la relación laboral.

TERCERO.- Que desde la citada fecha, la empresa ha dejado de abonar al trabajador las nóminas de los siguientes meses, que ascienden a:

Abril 2021: 895,46 €

Mayo 2021: 65,9 € (baja el 2-5-21)

TOTAL = 961,36 €

Vacaciones

10 días x 29,84 €/día = 298,4 €

TOTAL = 961,36 + 298,4 = 1259,76 euros

Plus transporte y Plus vestuario, según las Tablas Salariales del Revisor de Sistemas del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad (BOE 26/11/20), son las siguientes.

1.040,74 + 115,52 € + 76 €

TOTAL = 1232,26 €

La empresa ha venido descontando el plus de transporte y plus de vestuario en proporción a la jornada parcial del trabajador; por lo que desde septiembre de 2020 a mayo del 2021 ascienden a la cantidad por

Diferencias salariales: 306,44+383,05= 689,49 €.

La empresa adeuda al trabajador en total la cantidad de 1259,76 € + 689,49 € = 1949,25 € brutos.

CUARTO.- El actor no consta ser representante legal ni sindical de los trabajadores, no le consta a la empresa si está afiliado o no a Sindicato.

QUINTO.- Celebrado acto de conciliación previo intentada sin efecto ante el SAMA celebrándose el acto en fecha 13-10-21, compareciendo la empresa».

TERCERO.-La referida sentencia fue recurrida en suplicación por Alerta y Soluciones de Seguridad SL ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón la cual dictó la sentencia de fecha 10 de abril de 2023 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos el recurso de suplicación nº 107 de 2023, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida. Con imposición a la empresa recurrente de las costas de su recurso en cuantía de 800 euros en concepto de honorarios del Letrado impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, el cual se ingresará en el Tesoro Público, así como la pérdida de la consignación de la cantidad objeto de la condena, a la que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme, o, en su caso, el mantenimiento de los aseguramientos prestados, hasta que la parte condenada cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la misma se resuelva sobre la realización de dichos aseguramientos».

CUARTO.-Contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Aragón, por la Procuradora D^a. [REDACTED] en nombre y representación de Alerta y Soluciones de Seguridad SL, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 331/2018, de 22 de marzo (recurso 1334/2016).

QUINTO.-Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de interesar la desestimación del mismo, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 11 de marzo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.El debate casacional radica en determinar si un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir los pluses de transporte y vestuario con el mismo importe que los trabajadores a tiempo completo o en proporción a su jornada de trabajo.

2.La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social reconoció el derecho del actor a percibir en su integridad los pluses de transporte y mantenimiento de vestuario.

La empresa demandada interpuso recurso de suplicación, que fue desestimado por la sentencia del TSJ de Aragón 274/2023, de 10 de abril (recurso 107/2023).

La Sala de suplicación argumenta que, aunque no se recoge expresamente si el trabajo a tiempo parcial se desarrolla todos los días o solo algunos, del relato se desprende que el demandante debe desplazarse todos los días laborables por lo que el plus de distancia y transporte compensa los mismos desplazamientos que el trabajador a tiempo completo.

En cuanto al plus de mantenimiento de vestuario, el TSJ sostiene que, por su naturaleza y finalidad, debe abonarse por igual con independencia de la jornada de trabajo. Considera que no es razonable imponer al trabajador que la limpieza y conservación del vestuario se realice en la mitad (o proporción que corresponda) del tiempo o con la mitad de medios si su trabajo se desarrolla a media jornada.

3.La empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de la doctrina jurisprudencial establecida en la sentencia del TS 331/2018, de 22 de marzo (rcud 1334/2016).

Argumenta que la prestación de servicios a tiempo parcial debe conllevar una reducción proporcional de los pluses de transporte y vestuario.

4.El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que no concurre el presupuesto procesal de contradicción.

La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que niega el requisito de contradicción y solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1.En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia de contraste, dictada por el TS 331/2018, de 22 de marzo (rcud 1334/2016).

El presupuesto procesal de contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [por todas, sentencias del TS 861/2022, de 26 de octubre (rcud 4665/2019); 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021); y 968/2022, de 20 de diciembre (rcud 2984/2021)].

2.En la sentencia recurrida, los datos esenciales son los siguientes:

- a) El actor presta servicios laborales con un contrato a tiempo parcial de 24 horas semanales de lunes a viernes.
- b) En el periodo temporal en que se devengaron los pluses reclamados, estuvieron en vigor el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2017-2020 y posteriormente el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021.

El art. 46 de ambas normas colectivas regulaba las indemnizaciones o suplidos. En el convenio para los años 2017-2020 tenía el siguiente contenido:

«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 1.293,36 euros en 2017, 1.319,28 euros en 2018, 1.345,68 euros en 2019 y 1.372,56 euros en 2020, y redistribuida en doce mensualidades, 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, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial, que forma parte de este convenio.»

En el año 2021 su cuantía, en cómputo anual, era de 1.386,24 euros redistribuida en doce mensualidades.

La sentencia recurrida reconoce el derecho del actor a percibir los pluses de distancia y transporte y de mantenimiento de vestuario en su integridad.

3. En la sentencia referencial, dictada por el TS 331/2018, de 22 de marzo (rcud 1334/2016), dos vigilantes de seguridad con jornada parcial prestaban servicios con sendas jornadas equivalentes respectivamente al 80,25% de la ordinaria y al 61,70% de la ordinaria. No constaba que tratase de trabajadoras a tiempo parcial horizontal. La sentencia de contraste argumentó que debían percibir los pluses de distancia y transporte y de mantenimiento de vestuario en proporción al tiempo de prestación de servicios.

TERCERO.- 1. Para determinar si concurre el presupuesto procesal de contradicción, debemos distinguir entre el trabajo a tiempo parcial horizontal y vertical. La sentencia del TS 546/2017, de 21 de junio (rcud 3068/2015) diferencia entre el trabajo a tiempo parcial horizontal, cuando se prestan servicios de manera constante pero con jornada reducida, y el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico.

En el trabajo a tiempo parcial horizontal se trabajan algunas horas los mismos días en los que prestan servicios los trabajadores a tiempo completo, mientras que en el trabajo a tiempo parcial vertical se presta servicio solamente durante algunos de esos días.

Ello tiene relevancia a efectos del devengo de los pluses de transporte y de mantenimiento de vestuario. Respecto del 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, deberá hacer los mismos viajes de ida y vuelta, desde su domicilio a su centro de trabajo y al revés, que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrá derecho a percibir este complemento extrasalarial en la misma cuantía que aquellos: sus gastos para acudir al trabajo son los mismos que los trabajadores a tiempo completo.

Por el contrario, un trabajador a tiempo parcial vertical del 50% que solo acude al centro de trabajo la mitad de los días que los trabajadores a tiempo completo, tendrá derecho a percibir el plus de transporte en proporción al tiempo de trabajo porque solo tendrá que realizar la mitad de los viajes de su domicilio al centro de trabajo que aquellos.

2. El plus de mantenimiento de vestuario es un complemento extrasalarial que se abona al trabajador por la limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes y demás prendas que componen su uniformidad.

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 la mitad de los días, 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.

3. En la sentencia recurrida, la razón por la que se reconoce el derecho del actor a percibir los pluses de transporte y mantenimiento de vestuario con la misma cuantía que los trabajadores a tiempo completo es porque se declara probado que el actor presta servicios durante 24 horas semanales de lunes a viernes. El TSJ deduce que el trabajador debe desplazarse todos los días laborables y que la limpieza y conservación

del vestuario debe hacerlo de igual modo que los trabajadores que prestan servicio los mismos días pero a jornada completa.

Nada de ello consta en la sentencia de contraste, en la que únicamente se declara probado que una de las trabajadoras tiene una jornada equivalente al 80,25% de la ordinaria y la otra al 61,70% de la ordinaria. No consta que se trate de trabajadoras a tiempo parcial horizontal. Esa diferencia excluye la concurrencia del requisito de contradicción exigido por el art. 219 de la LRJS.

CUARTO.- 1.-Esta causa de inadmisión, en este trámite procesal, se convierte en causa de desestimación del recurso de casación unificadora [sentencias del TS 620/2022, de 6 de julio (rcud 2309/2019); 776/2022, de 27 de septiembre (rcud 965/2020); y 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021), entre otras muchas].

2.-De acuerdo con lo razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros (art. 235.1 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación efectuada para recurrir (art. 228.3 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. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Alerta y Soluciones de Seguridad SL. Declarar la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón 274/2023, de 10 de abril (recurso 107/2023).

2. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros. Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación efectuada para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.