

## EL PLUS DE TRANSPORTE EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la **sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 22 marzo de 2018 (número 51385/2018)** señala que, la regla general aplicable a los **trabajadores a tiempo parcial**, supone **aplicarles en plenitud los derechos que por su naturaleza sean indivisibles** y, en cambio, reconocérselos **proporcionalmente cuando el beneficio sea susceptible de algún tipo de medición**, por lo que el plus de distancia y transporte y el plus de mantenimiento de vestuario deben abonarse a las trabajadoras a tiempo parcial en proporción a su jornada reducida.

La cuestión que se plantea se centra en determinar si el plus de distancia y transporte y el plus de mantenimiento de vestuario debe reconocerse a los trabajadores a tiempo parcial en su integridad o si debe reconocerse de manera proporcional a la jornada que realizan en relación con la ordinaria.

La Sala de lo Social, en su sentencia dictada, considera que la regla aplicable es la determinada por el convenio colectivo, pero **si este no contiene criterios específicos debe acudirse a lo establecido en el artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores** que dispone que, *“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 proporcionada, en función del tiempo trabajado”*.

Este precepto acude en primer lugar al principio de igualdad pero, a renglón seguido, lo matiza acudiendo al **principio de proporcionalidad cuando así corresponda a la naturaleza de los derechos aplicables**, y lo hace de forma imperativa. Pero la excepción establecida por el Estatuto de los Trabajadores no hace alusión exclusivamente al crédito salarial, sino que el disfrute de todos los derechos habrá de guardar la necesaria correspondencia con la duración de la jornada.

Por tanto, **la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos proporcionalmente cuando el beneficio sea susceptible de algún tipo de medición.**