



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

La indemnización de despido no incluye los pluses de vestuario y transporte

La sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, de 3 de mayo de 2017, resuelve en un recurso de casación para la unificación de doctrina, con motivo de la interpretación del artículo 72 del convenio colectivo de empresas de vigilancia y seguridad, que los pluses de vestuario y transporte abonados mensualmente a los trabajadores no se integran en el módulo

salarial para el cálculo de la indemnización por despido, al tratarse de conceptos de naturaleza extrasalarial, ya que compensan gastos generados al empleado con ocasión de la prestación de servicios; a esta conceptualización no obsta el que se trate de cuantías fijas, que se abonan mensualmente, incluyendo el mes destinado al disfrute de vacaciones, o que se cotice por ellos.

El recurso conocido por el Tribunal Supremo trata la cuestión de la posible inclusión en el salario regulador a efectos de cálculo de la indemnización por despido- de las cantidades percibidas por la trabajadora demandante en concepto de pluses de vestuario y transporte. Tanto la sentencia de instancia como la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, habían entendido que sí integraban el salario regulador para el cálculo indemnizatorio, considerando que, si bien en principio tales pluses no tendrían naturaleza salarial, dado que su finalidad sería compensar al trabajador por los gastos que le ocasiona el desplazamiento al lugar de trabajo (plus de transporte) o por la utilización de una determinada indumentaria en el desempeño de su puesto de trabajo (plus de vestuario), tendrían sin embargo carácter salarial desde el momento que se devengan de manera fija y con independencia de las situaciones que debieran dar lugar a su gasto por abonarse en quince pagas y con independencia de la asistencia al trabajo y de la mayor o menor distancia existente entre el domicilio del trabajador y de que acredite los gastos para la adquisición y conservación del vestuario.

El alto Tribunal contrasta esta doctrina con la sentencia de la Sala de lo Social de Asturias, de 6 de junio de 2014, que versaba sobre el despido de un vigilante de seguridad que prestaba servicios para la misma empresa y en la que la Sala del Principado llegó a la opuesta conclusión

de que los cuestionados pluses no ostentan naturaleza salarial ni deben ser tenidos en cuenta para determinar el salario regulador de las consecuencias del despido.

El Tribunal Supremo considera que la naturaleza salarial o extrasalarial de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el convenio colectivo- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de la vestimenta profesional del trabajador, sin que pueda deducirse de forma automática que tienen naturaleza salarial por el hecho de abonarse todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remuneran tales complementos.

Tras analizar el artículo 72 del convenio colectivo de vigilancia y seguridad, llega a la conclusión de que el mismo pretende compensar gastos, lo que, de acuerdo con el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, le confiere naturaleza extrasalarial, haciendo hincapié en que esta posición es avalada por la publicación del convenio sin que la autoridad laboral hubiese hecho tacha alguna de ilegalidad. Señala que para desvirtuar esta conclusión no bastan meros extremos formales como que se abone en cuantía fija,

que su retribución se efectúe en quince mensualidades, que se retribuya en vacaciones... , puesto que precisamente para no tener que justificar el gasto, las partes negociadoras del convenio convinieron en señalar una cuantía en cómputo anual a percibir luego mensualmente a través de quince pagas.

Más inquietante es el argumento según el cual la cotización de ambos pluses haría ensombrecer las anteriores reflexiones. El Tribunal Supremo indica que la sentencia

sometida a su consideración recoge que la empresa recurrente ha cotizado a la Seguridad Social por los indicados pluses de vestuario y transporte “pese a que legalmente no estaría obligado a ello si realmente se

tratase de pluses de naturaleza extrasalarial que viniesen a compensar los gastos ocasionados por el desempeño de la actividad laboral”, dando a entender que dicha circunstancia podría obstaculizar al resultado alcanzado. La desecha, sin embargo, por no estar contenida en los hechos declarados probados por la sentencia, sino en la fundamentación jurídica de la misma, lo que le lleva a “prescindir del anómalo y sorpresivo dato” -la cotización a la Seguridad Social-, reconociendo no obstante que en todo caso sería un mero apoyo indiciario de la pretensión y no una prueba evidente de la naturaleza salarial de los cuestionados pluses.

Y decimos que es inquietante dicho argumento, pues parece desconocer que, por imperativo legal, dichos pluses pasaron a integrar la base reguladora de cotización a la Seguridad Social, en virtud del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, cuya disposición final tercera modificó el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, estableciendo una lista tasada de conceptos excluidos de la base de cotización, en la que no se incluye el plus de transporte -entendido como el destinado a resarcir al trabajador de los gastos ocasionados al mismo al ir y venir desde su domicilio al trabajo, y viceversa- ni el de vestuario, sino únicamente “las asignaciones para gastos de locomoción”, esto es, aquellas que se abonan a quien se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto.

En conclusión, la sentencia entiende que el plus de transporte y vestuario no se incluyen en el módulo de cálculo de la indemnización por despido, por otorgarles naturaleza salarial, si bien da a entender que dicha conclusión podría venir afectada por la circunstancia de su cotización a la Seguridad Social, lo que supone un cierre en falso del tema, pues dicha cotización es imperativa, lo que sorpresivamente parece ignorarse en la sentencia comentada.

El transporte y vestuario no se incluyen en el módulo de cálculo de la indemnización por despido

