



Roj: **SAN 2480/2018 - ECLI:ES:AN:2018:2480**

Id Cendoj: **28079240012018100093**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/06/2018**

Nº de Recurso: **44/2018**

Nº de Resolución: **95/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00095/2018**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>:95/2018**

**Fecha de Juicio:** 5/6/2018 a las 10:00

**Fecha Sentencia:** 6/6/2018

**Tipo y núm. Procedimiento:** IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000044/2018

**Materia:** IMPUG.CONVENIOS

**Ponente:** RICARDO BODAS MARTÍN

**Demandante:** UNION SINDICAL OBRERA

**Demandados:** ADIDAS ESPAÑA SAU, SINDICATO COMISIONES OBRERAS, SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES, Casilda (COMITE ZARAGOZA) Ángel Jesús (COMITE ZARAGOZA) Margarita (COMITE ZARAGOZA) María Angeles (COMITE ZARAGOZA) Daniel (COMITE ZARAGOZA) Hugo (COMITE CASPE) Enma (COMITE CASPE) Prudencio (COMITE CASPE) Luis Manuel (COMITE CASPE) Rebeca (COMITE CASPE) Bernardino (COMITE CASPE) Florian (COMITE CASPE) Maximo (COMITE CASPE) Jose Luis (COMITE BERNABEU) Caridad (COMITE ZARAGOZA) Lourdes (COMITE ZARAGOZA) y MINISTERIO FISCAL

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Impugnado un convenio colectivo, porque el plus de transporte se abona proporcionalmente a la jornada de trabajo, lo cual discrimina a los trabajadores a tiempo parcial y a las trabajadoras con jornada reducida, se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto la demanda impugna el convenio por ilegalidad con perfecta identificación de las normas legales, que se consideran infringidas por el convenio. - Se desestima la demanda, aunque el convenio manifieste expresamente que el plus de transporte es un suplido, porque se probó contundentemente que se trata de una redacción torpe, mantenida desde el convenio de 1992, al acreditarse que el propio convenio lo considera salario en diversas disposiciones y comprobarse que retribuye efectivamente la jornada realizada, probándose, a mayor abundamiento, que se percibe por trabajadores que acuden a pie al trabajo, trabajan desde casa, cobran kilometraje, lo cual permite descartar que retribuya gastos de desplazamiento.*



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: MMM

**NIG:** 28079 24 4 2018 0000047

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000044 /2018**

Procedimiento de origen: /

Sobre: IMPUG.CONVENIOS

**Ponente Ilmo. Sr:** RICARDO BODAS MARTÍN

**SENTENCIA 95/2018**

**ILMO. SR. PRESIDENTE:**

**D.** RICARDO BODAS MARTÍN

**ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:**

**D<sup>a</sup>.** EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

**D.** RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a seis de junio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000044/2018 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA (con representación MARÍA EUGENIA MORENO DÍAZ) contra ADIDAS ESPAÑA SAU (Letrado D. Ricardo Fortún Sánchez), SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Letrada Blanca Suárez Garrido), SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES, Casilda , Ángel Jesús , Margarita , María Angeles , Daniel , Hugo , Enma , Prudencio , Luis Manuel , Rebeca , Bernardino , Florian , Maximo , Jose Luis , Caridad , Lourdes , RICARDO FORTUN SANCHEZ y MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 19 de febrero de 2018 se presentó demanda por UNION SINDICAL OBRERA contra ADIDAS ESPAÑA SAU, SINDICATO COMISIONES OBRERAS, SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES, Casilda , Ángel Jesús , Margarita , María Angeles , Daniel , Hugo , Enma , Prudencio , Luis Manuel , Rebeca , Bernardino , Florian , Maximo , Jose Luis , Caridad , Lourdes , MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25/4/2018 a las 09:30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto. -** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:



La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde ahora) ratificó su demanda de impugnación de convenio colectivo, mediante la cual pretende se dicte sentencia por la que se declare la nulidad parcial del artículo 16 del Convenio Colectivo de la empresa ADIDAS, en concreto de la nulidad de los siguientes párrafos:

- "**Asimismo, también será proporcionalmente reducido de acuerdo al tipo de jornada que se realice, como en el supuesto de horarios reducidos.**"

- **En el supuesto de jornada continua, "que no en el de reducida", se seguirá abonando la totalidad del plus de transporte"**

Mantuvo, al efecto, que el precepto impugnado mantiene la misma redacción desde 1992, cuando se pactó un suplido, al que se denominó plus de transporte, cuya cuantía anual se reparte en 14 pagas y se deduce proporcionalmente cuando se producen impuntualidades o se falta injustificadamente.

El convenio impugnado, cuya vigencia inicial concluyó el 31-12-2014, se encuentra prorrogado en la actualidad.

Los párrafos impugnados constituyen una clara discriminación para los trabajadores a tiempo parcial y especialmente para las trabajadoras, puesto que son ellas quienes reducen mayoritariamente su jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y profesional, lo cual supone que se les reduzca proporcionalmente el plus de transporte, lo que vacía de contenido su finalidad, que no es otra que retribuir los desplazamientos desde el domicilio al trabajo y desde el domicilio al trabajo, que se efectúan por todos los trabajadores, fuere cual fuere la duración de su jornada de trabajo.

COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) se adhirió a la demanda.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, quien fue citada como interesada, no compareció al acto del juicio, pese a que estaba citada debidamente.

MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES y los Comités de Zaragoza, Caspe y Bernabéu no acudieron al acto del juicio, pese a estar citados debidamente en calidad de demandados.

ADIDAS ESPAÑA, SA se opuso a la demanda y excepcionó, en primer término, inadecuación de procedimiento, puesto que no se denuncia expresamente qué norma legal vulnera el art. 16 del convenio, tal y como exige el art. 163 LRJS .

Admitió que el convenio se encuentra prorrogado, si bien subrayó que todos los años se negocian algunos aspectos parciales, como los incrementos retributivos, permisos e incluso la reducción de jornada.

Defendió que el plus de transporte, pese a su denominación formal, es un complemento salarial, anudado a la realización de la jornada de trabajo y negó, por ello, que retribuya los gastos de desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo. - Destacó que se percibe durante las 14 pagas y se deduce proporcionalmente caso de impuntualidad o ausencia injustificada al trabajo.

Mantuvo que el art. 13 del convenio lo califica propiamente como salario, pese a su denominación, por lo que debe primar su naturaleza jurídica real y no la formal.

En las negociaciones anuales, en las que se incrementan los salarios, se distingue claramente los incrementos salariales, que incluyen siempre el plus de transporte, de otros beneficios sociales.

Informó que se percibe el plus de transporte en los supuestos siguientes:

- a. - Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que realizan horas complementarias, perciben la parte proporcional del plus de transporte.
- b. - Se incluye el plus de transporte para el cálculo de las horas extraordinarias, así como para el cálculo de las indemnizaciones por la extinción de los contratos.
- c. - Los trabajadores, que disponen vehículo de empresa, cobran el plus.
- d. - Los trabajadores, a quienes la empresa financia una bicicleta para acudir al trabajo, cobran el plus.
- e. - El complemento de IT, regulado en el art. 23 del convenio, incluye el plus.
- f. - Quienes trabajan desde casa, o acuden a pie al trabajo, lo perciben también.
- g. - Los trabajadores del centro de Mora de Rubielos, quienes perciben kilometraje, perciben, así mismo, el plus de transporte.

Destacó, por otro lado, que los trabajadores, que reducen jornada por guarda legal, quienes pueden reducir hasta 1/16 su jornada, perciben el primer año la totalidad de su salario, que incluye el plus controvertido.



Señaló finalmente, que en la empresa, al momento de la firma del convenio, trabajaban 45% de hombres y 55% de mujeres. - Al momento del primer señalamiento un 47% de hombres y 53% de mujeres y destacó que un 38% de hombres y un 62% de mujeres no realizan jornada completa.

Defendió, por tanto, que el plus de transporte es salario, anudado a la realización de jornada, por lo que la reducción proporcional, cuando no se realiza jornada completa, es absolutamente legítimo y negó, que concurriera ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género, por cuanto la disminución proporcional afecta básicamente al mismo número de mujeres y hombres.

USO se opuso a la excepción propuesta, por cuanto se impugna el convenio por ilegalidad y en la demanda se precisan sobradamente las normas legales vulneradas.

CCOO se opuso a la excepción por las mismas razones.

**Quinto** . - Cumpliendo el mandato del art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre , se significa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

#### **Hechos Controvertidos:**

-El convenio está prorrogado en la actualidad aunque cada año se negocia incrementos salariales, algunas veces permisos, la última se ha intentado una reducción de jornada a 8 horas sin éxito.

-El plus transporte pese a su nombre tiene naturaleza salarial vinculada a la jornada.

-El plus transporte no complementa gastos de transporte del domicilio al trabajo y viceversa.

-En las actas en que se han reflejado las modificaciones anuales se ha incluido el plus transporte en los incrementos salariales, distinguiéndolo de otros beneficios sociales.

-Cuando un trabajador a tiempo parcial realiza horas complementarias se le incrementa la parte proporcional del plus transporte.

-También se computa para cálculo de horas extras el plus transporte.

-Los trabajadores con vehículos de empresa cobran plus transporte.

-La empresa financia a trabajadores para adquirir una bicicleta para ir y venir del trabajo y cobran plus transporte.

-Los trabajadores que prestan servicios en el domicilio o van andando al trabajo cobran plus transporte.

-Se computa plus transporte para el cálculo de indemnizaciones por despido o extinciones de contrato.

-Los trabajadores Mora de Rubielos cobran kilometraje y plus transporte.

-Los trabajadores que reducen jornada por guarda legal cobran la totalidad de la retribución durante el primer año incluido el plus transporte.

-En la empresa se da la posibilidad de reducir jornada hasta 1/16 parte.

-Al momento de la firma del convenio había un 45% de hombres y 55% de mujeres. El 10 de abril había 47% de hombres y 53% de mujeres, en esa fecha 10 de Abril los trabajadores que no tienen jornada completa eran el 38% de hombres y 62% de mujeres.

#### **Hechos Pacíficos:**

-Se trata de una cantidad anual se paga en 14 pagas, se descuenta proporcionalmente cuando se producen impuntualidades.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO** . - USO acredita más del 10% de la representación unitaria en ADIDAS ESPAÑA, SAU, donde tiene reconocida una sección sindical de empresa. - CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación suficiente en la empresa demandada.

**SEGUNDO** . - ADIDAS regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de empresa 2011-2014, suscrito por la empresa y los comités de empresa, cuya vigencia inicial concluyó el 31-12-2014. - Dicho convenio se encuentra prorrogado en la actualidad.



El 15-07-2015 se publicó en el BOE el incremento salarial para dicha anualidad, que incluyó a todos los conceptos salariales y excluyó a los beneficios sociales.

El 1-06-2016 se publicó en el BOE los incrementos salariales para 2016, así como en otras partidas, como ayuda al deporte, ayuda a estudio, cheques gourmet y bonificación convenio.

El 13-12-2017 se publicó en el BOE los incrementos salariales para 2017, así como en las otras partidas mencionadas anteriormente, junto con la regulación de las horas de acompañamiento a médico; el Plan de Pensiones y la Bolsa de horas.

**TERCERO** . - La empresa y los comités de empresa de Caspe, Barcelona y Zaragoza se reunieron los días 14-03, 16-03 y 22-03-2018, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas. - En la última reunión se convino incrementar los salarios para 2018 en un 2, 5% sobre las partidas siguientes: salario base, antigüedad, transporte, beneficios e incentivos.

**CUARTO** . - En la reunión, celebrada entre la empresa y los comités de Barcelona y Zaragoza, ADIDAS explicó su oposición a la demanda de USO, porque el plus de transporte era un complemento salarial, sin que ninguno de los presentes objetara dicha afirmación.

**QUINTO** . - La regulación del plus de transporte del convenio vigente es la misma que se pactó en el convenio de 1992 y en los siguientes.

**SEXTO** . - La empresa demandada cotiza por el plus de transporte a la Seguridad Social, que se computa para el cálculo de las horas extraordinarias y también para las indemnizaciones por extinción del contrato.

La empresa complementa las situaciones de IT con el 100% del salario bruto, que incluye el plus de transporte.

Los trabajadores, que disponen vehículo de empresa, cobran el plus de transporte. - También lo cobran los trabajadores, a quienes la empresa financia una bicicleta para acudir al trabajo y los que trabajan desde casa, o acuden a pie al trabajo, lo perciben también. - Los trabajadores, que prestan servicios en el centro de Mora de Rubielos, perciben kilometraje y el plus de transporte.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que realizan horas complementarias, perciben la parte proporcional del plus de transporte.

**SÉPTIMO** . - La empresa demandada abona íntegramente el sueldo bruto, que incluye el plus de transporte, durante el primer año, cuando reducen jornada por razones de conciliación familiar.

**OCTAVO** . - A 10-04-2018 trabajaban en la empresa 1.345 empleados, de los cuales el 53% eran mujeres y el 47% hombres. - En la fecha mencionada no trabajan a jornada completa un 62% de mujeres y un 38% de hombres.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO** . - En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

a. - El primero es pacífico, deduciéndose, en todo caso, de los documentos 1 y 2 de USO (descripciones 50 y 51 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

b. - El segundo de los BOE mencionados.

c. - El tercero de las actas de las reuniones mencionadas, que fueron aportadas en papel como documento 15 de la empresa, que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran de contrario, puesto que están firmadas por sus negociadores y USO se limitó a desconocerlas.

d. - El cuarto del acta referida, aportada en papel como documento 16 de la empresa, al que damos valor por las mismas razones ya expuestas.

e. - El quinto de los convenios mencionados, que obran como documento 4 de USO (descripción 103 de autos), que fue reconocido de contrario y de los convenios de 2000, 2003 y 2007, aportados como documentos 1 a 3 de la empresa (descripciones 21 a 23 de autos), que fueron reconocidos de contrario.



f. - El sexto de los documentos, aportados en papel en el acto del juicio, agrupados como número 13, que fueron ratificados por doña Genoveva , así como de la declaración testifical de la citada señora, que tiene pleno crédito para la Sala.

g. - El séptimo de la declaración testifical mencionada.

h. - El octavo del documento 14 de la empresa, aportado en papel en el acto del juicio, que fue reconocido por la señora Genoveva .

**TERCERO** .- La empresa demandada excepcionó inadecuación de procedimiento, porque la impugnación del convenio se promueve con arreglo a lo dispuesto en el art. 163 LRJS , sin que en la demanda se identifique la norma o normas vulneradas por el art. 16 del convenio.

Los demandantes se opusieron a la excepción propuesta, por cuanto su demanda fundamenta sobradamente las normas, que se consideran infringidas por el art. 16 del convenio impugnado.

La Sala va a desestimar de plano la excepción propuesta, por cuanto la misma carece del más mínimo fundamento, puesto que en el fundamento de derecho segundo de la demanda se precisa claramente que el art. 16 del convenio vulnera lo dispuesto en la Directiva 97/81/CE , de 15 de diciembre, en relación con el art. 12.4.d) ET , en lo que afecta al trato discriminatorio a los trabajadores a tiempo parcial, apoyándose, además, de abundante doctrina judicial. - En el fundamento tercero se citan como infringidos los arts. 9, 2 ; 14 y 35 CE , en relación con los arts. 4.2.c , 17.1 y 26.2 ET , lo cual permite concluir que la demanda se ajusta a lo dispuesto en el art. 165. 3 LRJS , que remite a la fundamentación, contenida en el art. 164 LRJS .

**CUARTO** .- El art. 16 del convenio, que regula el plus de transporte, dice lo siguiente:

*Se fija con carácter anual, y por el total de días de prestación efectiva de trabajo, en la cantidad de 1.638,14 euros, si bien se acuerda repartir lo devengado en catorce mensualidades, con los reajustes que procedan, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para los años 2012, 2013 y 2014 se incrementarán en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial para dichos ejercicios. Dicho plus de transporte tiene carácter de suplido, y se reducirá proporcionalmente por falta de puntualidad al trabajo o inasistencia al mismo sin justificación. Asimismo, también será proporcionalmente reducido de acuerdo al tipo de jornada que se realice, como en el supuesto de horarios reducidos.*

*En el supuesto de jornada continua, que no en el de reducida, se seguirá abonando la totalidad del plus de transporte.*

El plus mencionado se encuadra en el capítulo IV del Convenio, titulado "Retribuciones Salariales". - El art. 13 del convenio, que regula sus incrementos salariales, dice lo siguiente:

*Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2011 serán las que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo uno, incluidos domingos, vacaciones y festivos.*

*El incremento salarial aplicado al total de los salarios brutos anuales (salario base, antigüedad, beneficios, pluses, incentivos, plus de transporte, primas), será del 3 % (tres por ciento) para el año 2011.*

*Para los años 2012 y 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año anterior + 0,5 % sobre los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre del año anterior.*

*Para el año 2014 se aplicará un incremento del IPC real del año anterior + 0,75 % sobre los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre del año anterior.*

Parece claro, por tanto, que el salario bruto anual, pactado en el convenio, incluye expresamente al plus de transporte, que se percibe en las pagas extraordinarias (art. 17 del convenio), sirve como módulo para el cálculo de la hora extraordinaria (art. 22 del convenio), e integra el complemento de IT (art. 23 del convenio).

Se ha probado, por otra parte, que en las revisiones convencionales posteriores, al incrementarse los conceptos salariales, se incrementó el plus de transporte en la misma cuantía que los demás conceptos salariales, como no podría ser de otro modo, al tratarse de un convenio prorrogado, que así lo dispone.

También se ha demostrado que la empresa demandada cotiza por el plus de transporte a la Seguridad Social, que se computa para el cálculo de las horas extraordinarias y también para las indemnizaciones por extinción del contrato. - Se ha probado, del mismo modo, que la empresa complementa las situaciones de IT con el 100% del salario bruto, que incluye el plus de transporte, tal y como dispone el art. 23 del convenio y se ha acreditado, además, que los trabajadores, que disponen vehículo de empresa, cobran el plus de transporte, al igual que los trabajadores, a quienes la empresa financia una bicicleta para acudir al trabajo y los que trabajan desde casa,



o acuden a pie al trabajo, así como los trabajadores, que prestan servicios en el centro de Mora de Rubielos, quienes perciben el plus de transporte, además del kilometraje.

Se ha comprobado finalmente que los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que realizan horas complementarias, perciben la parte proporcional del plus de transporte.

Llegados aquí debemos decidir si el plus de transporte es un suplido, que retribuye los gastos de desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, como defienden los demandantes o, por el contrario, es un complemento salarial que retribuye el cumplimiento de la jornada, como mantiene la empresa demandada. - La Sala no tiene duda de que el plus de transporte es un complemento salarial y no un suplido, pese a la torpe redacción del art. 16 del convenio, que viene arrastrándose desde el convenio de 1992, siendo significativo, a nuestro juicio, que desde entonces al día de hoy, veintiséis años después, nadie haya cuestionado que no se abone íntegramente a los trabajadores con contrato a tiempo parcial y a los trabajadores con jornada reducida, que son mayoritariamente mujeres.

Es salario, porque así se deduce claramente del art. 13 del convenio, que lo integra en el total de salarios brutos anuales, que se perciben durante 14 pagas y se utiliza como módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, porque así lo dispone el art. 22 del convenio, habiéndose probado, además, que también se utiliza como módulo para el cálculo de las indemnizaciones por la extinción de los contratos de trabajo. - Se ha probado igualmente que se percibe, aunque los trabajadores dispongan de vehículo de empresa, cobren kilometraje, trabajen desde casa o se desplacen a pie o en la bicicleta, que financia parcialmente la empresa (art. 45 del convenio), lo cual permite descartar que el plus financie realmente los gastos de desplazamiento.

Por el contrario, se ha acreditado cumplidamente, que el plus retribuye la realización completa de la jornada de trabajo, en cuyo caso se percibe íntegramente o de modo proporcional, cuando se efectúa jornada reducida, siendo esa la razón, por la que se disminuye proporcionalmente, además de los supuestos de impuntualidad o ausencias injustificadas, en las jornadas reducidas, siendo revelador que se haya consentido dicho estado de cosas durante veintiséis años por los sindicatos demandantes, quienes acreditan con sus propios actos, que esa era la voluntad de los negociadores del convenio.

Consiguientemente, vamos a desestimar que el art. 16 del convenio vulnera lo dispuesto en la Cláusula 4ª de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, en relación con lo dispuesto en el art. 12.4.d ET, que prohíben cualquier discriminación entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, puesto que ambos preceptos admiten el trato diferenciado, como mantuvimos en SAN 20-02-2015, proced. 343/14, cuando se trate de derechos, cuyo reconocimiento (en su existencia misma o extensión) dependan del tiempo de trabajo, que es exactamente lo que sucede aquí, puesto que el plus se percibe proporcionalmente al tiempo trabajado, habiéndose acreditado, incluso, que los trabajadores a tiempo parcial, que realizan horas complementarias, perciben el plus de manera proporcional a la totalidad del tiempo trabajado.

Descartamos también, que el precepto examinado comporte discriminación indirecta por razón de género, aunque haya un mayor número de trabajadoras con jornada reducida, puesto que se ha probado cumplidamente, que el plus controvertido se anuda a la jornada realizada efectivamente y se aplica por igual a trabajadores y trabajadoras que reduzcan su jornada, habiéndose acreditado, incluso, que la empresa mantiene el salario bruto completo, incluyendo el plus de transporte, durante el primer año en el que se reduce jornada por razones conciliación, por lo que ni se ha vulnerado los arts. 9.2, 14 y 35 CE, ni los arts. 4.2.c, 17.1 y 26.2 ET.

**QUINTO** . - Vamos a absolver, además de la empresa, al MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES y a los integrantes de los comités codemandados, pero no haremos pronunciamiento alguno sobre UGT, puesto que no fue demandada, ni acudió al acto del juicio, por lo que desconocemos qué posición procesal habría ocupado, caso de acudir a la vista.

Consiguientemente, vamos a desestimar íntegramente la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

En la demanda de impugnación de convenio, promovida por USO, a la que se adhirió CCOO, desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por la empresa demandada. - Desestimamos la demanda, confirmamos la legalidad del art. 16 del convenio impugnado y absolvemos a ADIDAS ESPAÑA, S.A., MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES, MIEMBROS DEL COMITÉ EMPRESA ADIDAS: COMITÉ DE ZARAGOZA: Casilda, Lourdes, Caridad, Ángel Jesús, Margarita, María Angeles, Daniel. COMITÉ DE CASPE: Hugo, Enma, Prudencio, Luis Manuel, Rebeca, Florian, Maximo, Bernardino, COMITÉ BERNABEU: Jose Luis.



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0044 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0044 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDO