



Roj: **SAN 518/2015 - ECLI:ES:AN:2015:518**

Id Cendoj: **28079240012015100026**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/02/2015**

Nº de Recurso: **342/2014**

Nº de Resolución: **27/2015**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 518/2015,**  
**STS 4784/2016**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

SENTENCIA: 00027/2015

**A U D I E N C I A N A C I O N A L**

**Sala de lo Social**

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

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 27/15**

**Fecha de Juicio: 18-2-15**

**Fecha Sentencia: 20-2-15**

**Fecha Auto Aclaración:**

**Núm. Procedimiento: 342-14**

**Tipo de Procedimiento: DEMANDA**

**Procedim. Acumulados:**

**Materia: CONFLICTO COLECTIVO**

**Ponente Ilmo. Sr.: D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

**Índice de Sentencias:**

**Contenido Sentencia:**

**Demandante: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO (SMC-UGT)**

**Codemandante:**

**Demandado: GLOBALIA BUSINESS TRAVEL S.A.U.**

**Codemandado:**

**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL**

**Breve Resumen de la Sentencia : PLUS TRANSPORTE en aplicación del principio de igualdad de trato se declara que todos aquellos trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida, empleando en ello el mismo número de días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables, tiene derecho a**



**percibir el plus de transporte en la misma cuantía que éstos sin descuento o minoración alguna. Se declara asimismo que aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello menos días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables tienen derecho a percibir el plus de transporte en proporción a la ratio por los días trabajados.**

#### **S E N T E N C I A N.º: 27/15**

##### **Ilmo. Sr. Presidente:**

D. Ricardo Bodas Martín

##### **Ilmos. Sres. Magistrados:**

D. José Pablo Aramendi Sánchez

D<sup>a</sup>. Emilia Ruiz Jarabo Quemada

Madrid, a 20 de febrero de dos mil quince .

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

#### **EN NO MBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el procedimiento 342/14 seguido por demanda de FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO (SMC-UGT ) contra GLOBALIA BUSINESS TRAVEL S.A.U. sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 9 de Diciembre de 2014 se presentó demanda por FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO (SMC-UGT) contra GLOBALIA BUSINESS TRAVEL S.A.U. sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 18 de Febrero de 2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del 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 , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

Se ratifica UGT en su demanda indicando que el art. 41 del convenio de agencias de viaje prevé el abono de un plus de transporte en su art. 41º que retribuye los gastos de transporte y desplazamiento al trabajo que se abona a los trabajadores contratados a tiempo parcial en proporción a su jornada de trabajo lo que vulnera lo previsto en el art. 15.6 ET y así lo consideró la comisión paritaria del convenio en reunión de 17-6-14.

La demandada GLOBALIA BUSINESS TRAVEL SAU se opone alegando falta de competencia de la Audiencia Nacional por cuanto la empresa sólo cuenta con un centro de trabajo situado en Lluçmajor tal como acreditan los informes de vida laboral que aporta dado que se ha cerrado el centro de trabajo situado en Pozuelo.

**Quinto . -** De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

#### **HECHOS CONTROVERTIDOS:**

-La empresa actualmente tiene un centro de trabajo de Lluçmajor.

-Hay un Centro en Pozuelo de Alarcón con 3 delegados.

#### **HECHOS PACIFICOS:**

-En Lluçmajor se realizarán elecciones el 5-6-3-13.

-Se abona el plus transporte en función del tiempo de trabajo.



Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** . La mercantil GLOBALIA BUSINESS TRAVEL SAU cuenta con aproximadamente 100 trabajadores distribuidos al menos en dos centros de trabajo situados en Lluçmajor y Pozuelo de Alarcón.

**SEGUNDO** . Sus relaciones laborales se regulan por el convenio para el sector de agencias de viaje, BOE 22-0-2013, que en su art. 41 indica:

Artículo 41. Plus de transporte.

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores/as percibirán las cantidades siguientes:

Nivel Plus transporte

2012 Plus transporte

2013 Plus transporte

2014

10 108,46 € 109,54 € 111,19 €

9 108,46 € 109,54 € 111,19 €

8 108,46 € 109,54 € 111,19 €

7 108,46 € 109,54 € 111,19 €

6 108,46 € 109,54 € 111,19 €

5 108,46 € 109,54 € 111,19 €

4 108,46 € 109,54 € 111,19 €

3 108,46 € 109,54 € 111,19 €

2 78,40 € 94,36 € 111,19 €

1 63,51 € 86,85 € 111,19 €

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes.

Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen General de Seguridad Social.

**TERCERO**.- La jornada se regula en su art. 23 que en su apartado 1 indica:

23.1 Jornada. La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752) de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de 12 horas y la jornada máxima diaria de nueve horas. La jornada diaria de trabajo podrá realizarse de forma continuada o partida; cuando ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Esta interrupción tendrá una duración mínima de 15 minutos y máxima de tres horas.

El contrato a tiempo parcial se regula a su vez en el art. 25 que indica:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

(...)

25.2 Retribución: Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.



**CUARTO.-** La demandada abona el plus de transporte a los trabajadores contratados a tiempo parcial en proporción a la jornada parcial que cada uno de ellos realiza.

**QUINTO.-** En acta de la comisión paritaria del convenio de agencias de viaje del 17-6-2014 consta lo siguiente:

2.5. - GLOBALIA TRADING SERVICES; CONSULTA COMITE DE EMPRESA DE MADRID. Y GLOBALIA BUSINESS TRAVEL; COMITÉ DE EMPRESA DE MALLORCA: A tenor de lo dispuesto en el art. 41 del vigente Convenio Colectivo , que desarrolla el concepto económica de Plus de Transporte, la CMP entiende que dicha cantidad económica es una aportación poro compensar los gastos de desplazamiento del trabajador al puesto de trabajo y por lo tanto, no debe estar vinculada a la jornada laboral, entendiend, por lo tanto, que un trabajador con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial deberá percibir de manera íntegra (100%) de las cantidades reflejadas en dicho artículo.

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, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO. -** De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- hecho 1º: conforme se argumenta en el siguiente fundamento jurídico
- hecho 2º y 3º: de acuerdo con el convenio de aplicación que obra al descriptor 15
- hecho 4º: es el hecho conforme para las partes que sustenta la controversia
- hecho 5º: por el acta de la comisión paritaria recogida en el descriptor 20.

**TERCERO.-** Sostiene la demandada la falta de competencia de este Tribunal alegando que sólo cuenta con un centro de trabajo situado en Lluçmajor por lo que la competencia correspondería al TSJ de Baleares.

La prueba practicada lleva a la conclusión de que al menos cuenta este empresario con dos centros de trabajo uno situado el Lluçmajor y otro en Pozuelo.

Así se infiere de las nóminas que se aportan al descriptor 13 correspondientes a trabajadores de ambos centros de trabajo.

Tal conclusión no queda desvirtuada por los documentos que aporta el empresario al descriptor 26. Se trata de un informe de vida laboral referido al centro de trabajo de Lluçmajor correspondiente al día 12-2-2015 que sólo acredita que en esa fecha estaban de alta en dicho centro de trabajo los trabajadores referenciados, pero no demuestra en absoluto que no existieran otros centros de trabajo.

Los descriptores 27 y 29 contienen dos documentos elaborados por el empresario referidos a los delegados de personal del centro de Lluçmajor y de las cantidades abonadas por plus transporte que son irrelevantes para acreditar la existencia e un único centro de trabajo. Igual ocurre con el documento al descriptor 28 referido a las elecciones sindicales en el centro de Lluçmajor.

Tampoco resulta convincente el testimonio de la responsable de relaciones laborales alegando que en septiembre de 2014 se ha producido un traslado de los trabajadores de Pozuelo a Lluçmajor, pues de ser así debieron aportarse las comunicaciones del citado traslado.

Por tanto, correspondiendo a quien invoca la cuestión procesal de falta de competencia la acreditación de los hechos que invoca para ello, art. 217 LEC , y teniendo en consideración la existencia de prueba demostrativa de lo contrario, se rechaza la falta de competencia de este Tribunal.

**CUARTO.-** La jurisprudencia, por todas STS 17-07-2014, rec. 133/2013 , asumiendo la doctrina constitucional, por todas STC 217/1991 , ha defendido la obligatoriedad de acudir a la comisión paritaria, cuando el conflicto se plantea en torno a la interpretación del convenio, puesto que esa es la voluntad de los negociadores del convenio.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio en su reunión de 17-06-2014 interpretó el artículo 41 del convenio en los términos descritos en el hecho probado cuarto y las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación y aplicación del convenio tienen la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el ET , a tenor con lo dispuesto en el art. 91.4 ET .



Ahora bien, cuestionada dicha interpretación por la empresa demandada, quien defiende que el plus de transporte, pactado en el art. 41 del convenio, solo puede abonarse íntegramente a los trabajadores a jornada completa, correspondiendo a los trabajadores a tiempo parcial la parte proporcional al tiempo trabajado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.6 ET, debemos despejar, si la interpretación dada por la Comisión Mixta Paritaria el 17-06-2014, se acomoda a la legalidad vigente, aunque no se hubiera impugnado, en su momento, por la empresa demandada, porque así lo viabiliza el art. 163.4 LRJS, que permite inaplicar lo pactado en convenio por ilegalidad, aunque no se haya impugnado propiamente el convenio colectivo, lo cual cabe, a nuestro juicio, tanto para los demandantes como para los demandados.

**QUINTO.-** La Directiva 1997/81 elevó a norma comunitaria el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que en su cláusula 4 sentó el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo comparables, indicando que "por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas"

Esta Directiva se traspone al derecho interno a través del art. 12.4.d) ET que establece 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 proporcional, en función del tiempo trabajado.

La aplicación del principio de no discriminación se asienta en la dispensa de un igual trato al trabajador a tiempo parcial que al contratado a tiempo completo, quedando justificado un trato diferenciado cuando se trate de derechos cuyo reconocimiento (en su existencia misma o extensión) dependan del tiempo trabajado y aplicando precisamente el tiempo de trabajo de unos y otros como regla de proporcionalidad.

En el presente caso lo que se discute es si los trabajadores contratados a tiempo parcial por esta causa han de recibir el plus de transporte en proporción al menor tiempo que prestan servicios y la conclusión es negativa por las siguientes razones:

- porque el plus de transporte, como indica el art. 41 del convenio, no tiene la consideración de salario y su objetivo es compensar los gastos de transporte y distancia que han de asumir los trabajadores por razón de su asistencia al trabajo

- siendo ésta la razón que justifica el abono de dicha compensación es evidente que quien trabaja a tiempo parcial asume los mismos costes por su asistencia al trabajo que quien trabaja a jornada completa por lo que en éste caso no cabe alegar como lógica regla de proporcionalidad la ratio entre jornada parcial y jornada completa para establecer una diferencia de trato por éste motivo, argumento que escapa a toda razonabilidad y constituye una vulneración del principio de no discriminación salvaguardado por las normas comunitaria y nacional antes referidas.

- a la misma conclusión llega la STS de 17-12-12 rec. 281/11 .

**SEXTO.-** Ahora bien el art. 12.1 ET define el contrato a tiempo parcial del siguiente modo: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En consecuencia es posible que en algunos casos el contrato de trabajo se preste a tiempo parcial empleándose en ello un menor número de días de trabajo que los que realiza un trabajador a jornada completa comparable, por lo que el reconocimiento de la igualdad de trato no impide el empleo de la proporcionalidad en función de éste parámetro y así se indicará en el fallo.

**SEPTIMO.-** En el suplico de la demanda, cuestión que pasó desapercibida para las partes en el acto de juicio, se solicita además que este mismo trato se dispense a los trabajadores que gozan de jornada reducida, haciéndose referencia con ello a quienes con causa en guarda legal o de violencia de género, art. 37.5 y 7 ET, han visto reducida su jornada por estos motivos.

En ambos casos si el beneficio es la reducción de jornada, se produce de facto una parcialización en este aspecto del contrato y las mismas razones alegadas sirven para validar en los mismos términos esta vertiente de la pretensión de la demanda.

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

**FALLAMOS**



Previo rechazo de la incompetencia funcional de este Tribunal se estima parcialmente la demanda formulada por el sindicato UGT y se declara que todos aquellos trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida, empleando en ello el mismo número de días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables, tiene derecho a percibir el plus de transporte en la misma cuantía que éstos sin descuento o minoración alguna. Se declara asimismo que aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello menos días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables tienen derecho a percibir el plus de transporte en proporción a la ratio por los días trabajados. Se condena a la mercantil GLOBALIA BUSINESS TRAVEL SAU a estar y pasar por todo ello.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 el 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 0342 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0342 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra

esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan

determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto

Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del

recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el

ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.