



Fecha: 10-04-2015 | Materia: *Tribunales*

Plus de transporte: si está establecido su abono procede que se haga en función de los desplazamientos que lleva a cabo el trabajador, con independencia de ser la jornada a tiempo completo o a tiempo.

Nos referimos a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2015 (*JUR 2015\78412*), dictada en proceso de conflicto colectivo, y de la que ha sido ponente D. José Pablo Aramendi Sánchez.

El convenio para el sector de agencias de viaje, Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo (*BOE 22-08-2013*), en su art. 41 regula el Plus de transporte, en concepto de compensación de gastos por transporte y distancia a los trabajadores, estableciendo una cantidad fija mensual, abonable en once pagos, y la empresa decidió hacerlo efectivo a los trabajadores a tiempo parcial en proporción a la jornada parcial que cada uno de ellos realiza. Y en el art. 23 se regula la jornada ordinaria de trabajo. Y en el 25 se regula el contrato a tiempo parcial, estableciéndose en el punto 2 que la retribución será proporcional al número de horas trabajadas respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

En base a esta regulación, la empresa aplicaba el criterio de proporcionalidad, abonando el plus de transporte en función de la jornada de trabajo de cada empleado, es decir, a menor jornada (tiempo parcial) menor cuantía del plus.

Como dato adicional, indicar que la Comisión Paritaria o Interpretativa del Convenio Colectivo, a la que se sometió inicialmente la discrepancia, como era preceptivo con carácter previo a la interposición del conflicto, interpretó que la cantidad económica es una aportación para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador al puesto y por tanto no podía estar vinculada a la jornada laboral, por lo que un trabajador con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial tenía derecho a percibir de manera íntegra el suplido.

La Sala de lo Social de la Audiencia falla que en aplicación del principio de igualdad de trato 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.** “Quien trabaja a tiempo

parcial o con reducción de jornada asume los mismos costes por su asistencia al trabajo que quien trabaja a jornada completa”. Por ello “no cabe aceptar el criterio de proporcionalidad basado en hacer una ratio entre jornada parcial y jornada completa”, porque esto supone establecer una diferencia de trato que constituye una vulneración del principio de no discriminación (FD Quinto).

No obstante se admite el criterio proporcional en el caso de los trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello **menos días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables**, ya que tienen derecho a percibir el plus de transporte únicamente en proporción a la ratio por los días trabajados.