

Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria.

STS-SOC núm. 778/2019, de 13 de noviembre.

María José Romero Ródenas

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

Resumen: *Los trabajadores de ETT puestos a disposición de la empresa usuaria, en virtud del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el art. 11 Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal tienen derecho a formar parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria, sin que esta circunstancia pueda considerarse contraria a los derechos colectivos previstos en la negociación colectiva de las ETT por serles de aplicación también el plan de igualdad de la ETT. Equiparación total entre trabajadores contratados por la empresa usuaria y trabajadores cedidos.*

Palabras clave: *Empresas de trabajo temporal, plan de igualdad.*

Abstract: *Les travailleurs d'ETT mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice, en vertu du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de l'art. 11 Les LETT ont le droit de faire partie du champ d'application du plan d'égalité de l'entreprise utilisatrice, sans que cette circonstance soit considérée comme contraire aux droits collectifs prévus dans la négociation collective des ETT car le plan d'égalité des ETT. Comparaison totale entre les travailleurs embauchés par l'utilisateur et les travailleurs affectés.*

Keywords: *Travailleurs, Entreprise de travail temporaire, plan d'égalité.*

I. Introducción

La cuestión que resuelve la STS de 13 de noviembre de 2019 es en nuestra opinión importante y novedosa para el TS. Consiste en determinar si los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal (3 ETTs) tienen derecho o no a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria Qualytel. La STS confirma el importante pronunciamiento contenido en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de diciembre de 2017, núm. 278/201 sobre el conflicto planteado en base a la interpretación y ámbito de aplicación del art. 11. 1 párrafo 4º LETT estimando la pretensión de los sindicatos recurrentes.

Así, frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional se presenta recurso ante el TS por la representación legal de las empresas por entender que dicha resolución infringía el contenido literal del art. 11. 1 de LETTs por entender que en el mismo no se refiere expresamente esta particularidad aplicativa para que los trabajadores cedidos a las

empresas usuarias sean incluidos en el ámbito de aplicación de sus Planes de Igualdad.

La Sentencia es muy original porque profundiza y declara que la equiparación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad comprende, además, las disposiciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres y las adoptadas para combatir la discriminación por razón de sexo, en aplicación e interpretación del art. 4 Ley Orgánica de Igualdad tal y como lo señaló previamente la AN^[1].

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 778/2019, 13 de noviembre.

Tipo y número de recurso: recurso de casación núm. 75/2018.

ECLI: ES:TS:2019:3703

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes.

El problema que se suscita en esta Sentencia consistente en determinar el alcance de la equiparación de derechos entre trabajadores de empresas usuarias y trabajadores que prestan servicios en las mismas habiendo sido contratados por ETTs, determinando el alcance jurídico del art. 11. 1 párrafo 4º LETT al recoger la garantía del principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias que realicen el mismo trabajo para evitar la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición.

El problema jurídico suscitado es triplemente relevante pues se trata de materializar la determinación de la aplicación normativa estatal (Ley 14/1994, con sus modificaciones), su conjugación con la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal y la aplicación del convenio colectivo estatal de Contact Center en su capítulo XX que lleva por título "Igualdad de oportunidades", dedicando el art. 87 a "garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad".

1. Hechos relevantes

Los Sindicatos CCOO, USO y CGT interponen demandas de conflicto colectivo a las que se adhiere los sindicatos UGT y CSIF, en todas las demandas se solicita la declaración del derecho del personal de puesta a disposición de ETT a la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad de la empresa usuaria QTSA. La sentencia que analizamos confirma la SAN de 11 de diciembre de 2017 estimatoria de las pretensiones sindicales y desestimatoria de las pretensiones de las tres ETTs demandadas.

Con unidad de acción procesal todas las demandas se denuncia infracción del art. 11. 1 párrafo 4º LETT, en algún recurso adicionalmente se contempla la infracción de la Directiva 2008/104/CE; arts. 3.1b) 82.3, 83.1 y 87 ET; el art. 37 CE y art. 2, 4 18.1 y 32.1 del Convenio Colectivo para ETT.

2. Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de diciembre de 2017

Frente a la referida sentencia se formularon Recursos de Casación por parte de las tres ETT demandadas, recursos que han sido todos ellos impugnados por cada uno de

los sindicatos demandantes y por los adheridos UGT y CSIF. Todos los recursos han sido informados por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlos improcedentes.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de diciembre de 2017 fundamenta su resolución en la equiparación total en derechos entre los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria y entre los trabajadores puestos a disposición por la ETT- trabajadores en misión, en términos del legislador europeo-, pese a que la normativa no señala la expresa materia de las medidas en Planes de Igualdad. En este sentido hace una extensiva interpretación conceptual del art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, al señalar que los Planes de Igualdad constituyen “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, lo que constituye que por definición toda medida que se encuentre contemplada en un plan de igualdad tiene como finalidad primordial lograr el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”, materias estas en las que de conformidad con la finalidad perseguida por el art. 11 LETT es la equiparación total entre trabajadores contratados por la usuaria y trabajadores cedidos. Estimando así la pretensión de los sindicatos demandantes.

Como ha señalado el prof. Rojo^[2] al analizar la SAN citada “Si la igualdad de trato es un objetivo declarado tanto de la normativa europea como estatal, es decir la búsqueda de la equiparación de derechos entre todos los trabajadores que prestan sus servicios (sean de plantilla o cedidos) en la empresa, la conclusión a la que llega la Sala es que la pretensión de las partes demandantes tiene fundamento jurídico, no teniéndola por el contrario la argumentación empresarial de querer limitar el ámbito de aplicación del precepto cuestionado”, y ello le sirve a la Sala el rechazo de las pretensiones de la empresa, principalmente, “no se acepta la tesis de que la elaboración del plan de igualdad se hiciera, tomando en consideración sólo a los trabajadores de su plantilla y no los cedidos, ya que en el momento en que se elabora el Plan de Igualdad ya había sido modificado el art. 11 de la Ley 14/1994, o lo que es lo mismo, “que la equiparación en derechos existe en el derecho nacional desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010”; por lo que no existe “espiguelo normativo” alguno como el alegado por las demandadas, ya que el art. 11 de la Ley 14/1994 es el que resulta de aplicación y equipara expresamente a los trabajadores contratados por la empresa usuaria y los que han sido puestos a disposición por las ETTs^[3].

IV. Posiciones de las partes

En primer lugar, los sindicatos (CC.OO., USO y CGT) interponen demandas de conflicto colectivo, a las que se adherieron UGT y CSIF, en las que solicitaban que se declara el derecho del personal contratado a través de ETT a que se les apliquen las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa QUALYTEL.

Y en segundo lugar, formulan Recursos de Casación las cuatro empresas demandadas (QUALYTEL, ADECCO, RANDSTAD y CRIT) atendiendo a una particular interpretación jurídica en la intencionalidad del legislador del art. 11.1.4º LETT al no hacer referencia expresa a los planes de igualdad, base de la exclusión de los mismos a los trabajadores cedidos por las ETT. A mayor abundamiento las empresas recurrentes mantienen que no todas las medidas incorporadas al Plan de Igualdad se ciñen a la garantía del principio de igualdad y no discriminación entre trabajadoras y trabajadores, pues algunas de las ETTs ya tienen sus propios planes de igualdad. Todos los recursos son considerados improcedentes por el Ministerio Fiscal.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 11.1 párrafo 4 Ley 14/1994, 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal:

“Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”

Art. 5 Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal:

“1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto (...)”.

Otros preceptos:

Arts 3.1. b), 82.3, 83.1 y 87 Estatuto de los Trabajadores:

Art. 4 Ley Orgánica de Igualdad: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

Art. 37 Constitución Española.

“1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”

Arts 2, 4, 18.1 y 32.1 Convenio Colectivo para las Empresas de Trabajo Temporal.

VI. Doctrina básica

La STS objeto de comentario rechaza el argumento de la empresa recurrente con el criterio de la interpretación hermenéutica del precepto en cuestión tan reiterado. El magistrado ponente entiende por el contrario que la argumentación jurídica correcta encuentra su aplicación en la Ley Orgánica de Igualdad en concreto en el art 4 que delimita el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”, en apoyo a la argumentación del TS se ha señalado que la finalidad de las nuevas medidas introducidas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya principal finalidad es el establecimiento de la normativa adecuada que permita establecer las garantías necesarias para hacer efectiva la igualdad real entre las personas, con independencia de su sexo, con fundamento en los arts.9.2 y 14 CE.

VII. Parte dispositiva

En virtud de todas las consideraciones anteriores, la STS 778/2019 declara y falla:

desestimar el recurso de casación interpuesto por RANDSTAD EMPLEO ETT SA, ADECCO TT SA, QUALYTEL TELESERVICIOS SA, y por CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL, y confirmar la SAN de 11 de diciembre de 2017 en autos núm. 278/2017 y acumulados 331/2017 y 356/2017, en demanda formulada por CCOO; USO; y CGT, frente RANDSTAD EMPLEO ETT SA; ADECCO TT SA; QUALYTEL TELESERVICIOS

SA; CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL; Central Sindical Independiente y de Funcionarios; Organización Sindical de Trabajadores de Aragón; STC; SAT; Sindicato Obrero Aragonés; Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT; y Ministerio Fiscal, sobre Conflicto Colectivo.

VIII. Pasajes decisivos

Fdo Jco 2.2º “Teniendo en cuenta que los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en determinadas empresas (en la demandada QUALYTEL nadie lo ha puesto en cuestión habida cuenta de que ocupa -según el hecho probado tercero de la sentencia- alrededor de 6.500 trabajadores) en virtud de lo dispuesto en el art 45 de la Ley Orgánica de (LOI) y en el art. 85.1 ET, resulta obvio llegar a la conclusión según la que, dentro de la literalidad del párrafo cuarto del artículo 11.1 LETT cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Fdo Jco 2.3º “A tal conclusión no puede oponerse, como hacen los recursos, que no todas las medidas contenidas en el plan de igualdad de QUALYTEL están estrictamente vinculadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de una afirmación que ni se desprende directamente de la sentencia recurrida ni, tampoco directamente del texto del plan. Los interlocutores que negociaron el mismo y, especialmente, la empresa que lo acordó y publicó, incluyeron en el plan las medidas que estimaron oportunas y que, por definición -salvo excepción expresa- están vinculadas directa o indirectamente a la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la empresa. Tampoco puede oponerse a la conclusión aquí sostenida que en alguna de las empresas de trabajo temporal exista un plan de igualdad propio que resulta, también, aplicable a los trabajadores puestos a disposición. En la medida en que el plan no es sino un conjunto ordenado de medidas, nada impide que se apliquen al trabajador puesto a disposición las medidas contenidas en ambos planes de manera complementaria”.

Fdo Jco 3.1º “La interpretación que aquí se sostiene viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el art. 4 LOI según el que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Ello significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye valor supremo del ordenamiento jurídico; y, por otro, que consecuentemente, la aplicación de tal principio debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas, más aún, en un caso -como el presente- en lo que se trata de dilucidar es si los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho o no a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Fdo Jco 3.3º el hecho de que el trabajador puesto a disposición pueda acumular medidas contenidas tanto en el plan de su empresa de trabajo temporal como en el de la empresa usuaria, mientras dure su puesta a disposición, puede reputarse contrario al derecho a la negociación colectiva ni al contenido del convenio de las empresas de trabajo temporal, puesto que ni se impide el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 37.1 del texto constitucional ni mucho menos se afecta o desconoce lo que se contiene en el Convenio Colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal, en la medida en que, tal como se avanzó, el ejercicio de los derechos contenidos en el plan de igualdad de la empresa usuaria no impide ni restringe el disfrute de los que haya establecido tal convenio.

IX. Comentario

En esta sentencia objeto de análisis el TS confirmando la SAN referenciada reconoce que los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Además deja claro que teniendo en cuenta que los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en la empresa demandada en virtud de lo dispuesto en el art. 45 LOI y art 85.1 ET resulta al TS obvio llegar a la conclusión según la cual, dentro de la literalidad del artículo 11.1 párrafo 4º LETT cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo. En este sentido nos parece necesario destacar el giro importante de la Directiva de 2008 identificado por el prof. CABEZA al señalar que el principio de igualdad no se expresa tomando como elemento referencial a un trabajador de la empresa usuaria, sino al propio trabajador cedido a ésta, pero “con el planteamiento hipotético de como sería tratado si su relación con la entidad a la que presta servicios no estuviese intermediada por una ETT”^[4].

Finalmente, tampoco puede oponerse a la correcta doctrina del TS que en alguna de las ETT exista un plan de igualdad propio que resulta, también, aplicable a los trabajadores puestos a disposición. En la medida en que el plan de igualdad no es sino un conjunto ordenado de medidas, nada impide que se apliquen a los trabajadores puestos a disposición las medidas contenidas en ambos planes de igualdad de manera complementaria. En este sentido, elogiamos el argumento del TS de señalar la nula trascendencia al hecho de que la empresa recurrente en la negociación de su PI no observará la situación del personal puesto a disposición por ETTs, por cuanto que la equiparación en derechos existe en el derecho nacional desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010.

X. Apunte final

A modo de apunte final como hemos tenido ocasión de reiterar, la pretensión de los trabajadores tiene justo amparo en el art. 11.1 párrafo 4º LETT pues, de resolverse en otros términos, cabría el supuesto de que las empresas consiguieran fácilmente, mediante la solicitud a una ETT, evitar el cumplimiento de normas, acuerdos y disposiciones de todo tipo que contengan medidas en materia tan sensible como la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres entre ellas la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas previstas en el art. 4 LOI.

Así pues, el TS concluye realizando una declaración expresa acorde con el derecho de la Unión Europea en el que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental y, al menos desde el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros, tal como se expresa positivamente en las Directivas 2004/113/CE y 2006/54/CE.

Referencias:

1. ^ ESTEVEZ GONZALEZ C. *“Un importante avance en la equiparación de derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y un salto cualitativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. SAN de 11 diciembre 2017 Revista Española de Derecho del Trabajo num.213/2018.*
2. ^ Blog Rojo Torrecilla, Eduardo.
3. ^ Blog Rojo Torrecilla, Eduardo.
4. ^ CABEZA PEREIRO J., *La reforma de las empresas de trabajo temporal, Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 31.*