

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 778/2019, de 13 de noviembre de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 75/2018

SUMARIO:

Empresas de trabajo temporal (ETT). Derecho de los trabajadores puestos a disposición a que se les aplique las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. Dentro de la literalidad del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994 (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. A tal conclusión no puede oponerse que no todas las medidas contenidas en el plan de igualdad estén estrictamente vinculadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres o 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 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. Esta interpretación viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007 (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. No tendría ningún sentido e iría contra los principios expuestos asumir, como pretenden los recurrentes, una interpretación del artículo 11.1 de la LETT que excluyese a los trabajadores puestos a disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente, a los trabajadores propios de dicha empresa. Ni se cumpliría la finalidad de la propia de la LETT, ni mucho menos las previsiones de la LOI. La interpretación que la Sala mantiene es 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.

PRECEPTOS:

Ley 14/1994 (ETT), art. 11.1.

Ley Orgánica 3/2007 (Igualdad), arts. 45 y 46.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 778/2019

Fecha de sentencia: 13/11/2019

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 75/2018

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 13/11/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

Transcrito por: MGC

Nota:

CASACION núm.: 75/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 13 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por RANDSTAD EMPLEO ETT SA, representado y asistido por el letrado D. Román Gil Alburquerque; por ADECCO TT SA, representado y asistido por el letrado D. Álvaro Suárez Sánchez; por QUALYTEL TELESERVICIOS SA, representado y asistido por el letrado D. José Manuel Copa Martínez; y por CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL, representado y asistido por el letrado D. Ángel Tomás Lara Ayudo, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11 de diciembre de 2017, dictada en autos número 278/2017 y acumulados 331/2017 y 356/2017, en virtud de demanda formulada por Federación de Servicios de CCOO; Unión Sindical Obrera; y Confederación General del Trabajo, 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.

Han comparecido en concepto de parte recurrida Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representado y asistido por el letrado D. Pedro Poves Oñate; Unión Sindical Obrera (USO), representado y asistido por la letrada D^a. María Eugenia Moreno Díaz; Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, representado y asistido por el letrado D. Roberto Manzano del Pino; Federación de Servicios de Comisiones Obreras, representado y asistido por la letrada D^a. Pilar Caballero Marcos; y Confederación General del Trabajo (CGT), representado y asistido por la letrada D^a. Lluç Sánchez Bercedo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de Federación de Servicios de CCOO; Unión Sindical Obrera; y Confederación General del Trabajo, se interpusieron demandas de Conflicto Colectivo, de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En los correspondientes escritos, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que:

"el derecho del personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de Qualytel Teleservices, ya sean de nueva creación o por ampliación de las recogidas en el Convenio Colectivo de Contact Center, Y en consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración".

Segundo.

Admitidas a trámite las demandas se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 11 de diciembre de 2017 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Estimamos las demandas deducidas por CCOO, USO Y CGT, A LAS QUE SE HAN ADHERIDO UGT Y CSIF contra ADECCO TT ETT SA, CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL, QUALYTEL TELESERVICES SA, RANDSTAD EMPLEO ETT SA, ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA), SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA), SAT, STC, siendo parte el Ministerio FISCAL, sobre conflicto colectivo y en consecuencia declaramos el derecho del personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de Qualytel Teleservices, ya sean de nueva creación o por ampliación de las recogidas en el Convenio Colectivo de Contact Center, y condenamos a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El Convenio colectivo sectorial de aplicación a las trabajadoras y trabajadores de Qualytel Teleservices S.A. es el de las empresas de Contact Center, publicado en el BOE, de 12 de julio de 2017 por Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo. El citado convenio, en el capítulo XX, aborda la regulación respecto de la Igualdad de oportunidades, y en su art. 87.4 párrafo 5, establece que " Para la

consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo"- conforme-

Segundo.

El 24 de Julio de 2012, la Comisión Negociadora acuerda el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Qualytel Teleservices (Acta nº 10 de la CIO) publicado en el BOE, de 20 de marzo de 2013 por Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo.. Dicho acuerdo, queda registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el miércoles, 20 de marzo de 2013.

Tercero.

La empresa, con una cifra aproximada de 6500 personas en plantilla, cuenta con más de diez centros de trabajo, repartidos en las CCAA de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña y Madrid.- conforme-

Cuarto.

La contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal es una práctica habitual en todos los centros de trabajo, representando este tipo de contratos aproximadamente el 25% del total.- conforme-

Quinto.

La Sección Sindical de CCOO considera que las siguientes condiciones y medidas acordadas del Plan de Igualdad de Qualytel Teleservices no se están aplicando al personal contratado a través de ETT:

Medida 4.2.4 Difundir entre los varones los distintos tipos de permisos existentes por nacimiento de hijos/as, comunicando que Qualytel Teleservices es una empresa que impulsa que los varones se tomen estos permisos promoviendo el ejercicio de la paternidad responsable.

Medida 4.2.5 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares).

Medida 4.2.6 Garantizar un permiso retribuido de hasta un día, para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.

Medida 4.2.7 Establecer la posibilidad de una excedencia especial y específica a estos efectos, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes para las personas que acrediten estar en trámites de adopción internacional y les exija viajar fuera del país.

Medida 4.2.8 Tal y como indica la legislación vigente, las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET, que se materializará dentro del horario que habitualmente presta en su puesto de trabajo. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Medida 4.2.9 Flexibilidad horaria para la fase de adaptación del primer año del ciclo infantil para aquellos progenitores que trabajando ambos en el mismo centro de Qualytel compartan el mismo turno o familias monoparentales.

Medida 4.2.10 Ampliar el permiso del padre por nacimiento de hijo a dos días cuando el hecho del nacimiento se produzca, en otra provincia, a más de 200 km.

Medida 4.2.11 Ampliar el uso del permiso retribuido de 35 horas médicas* para acompañamiento de familiares en situación de dependencia (acreditando la tutela y certificación de situación de dependencia).

Medida 4.2.12 Ampliar el uso de las 35 horas médicas* para el acompañamiento de los/las hijos/as menores de nueve años y como permiso no retribuido el acompañamiento de menores de catorce años

Medida 4.2.13 Ampliar las 35 horas médicas* para aquellas personas que por su condición acudan a mutualidades (Isfas, Muface...).

Medida 4.2.14 Se amplía en cinco días la acumulación del derecho de lactancia** a los supuestos de adopción de niños menores de 9 meses, hasta los nueve meses del menor

Medida 4.2.16 La empresa, intentará adoptar medidas para flexibilizar el impacto en materia de conciliación con los instrumentos o programas de organización productiva. En aquellas materias de las que tenga conocimiento la Comisión de Seguimiento sobre situaciones de conflicto relacionadas con la conciliación relativas a la flexibilidad horaria, Art. 27 C.Co., evaluará dicha situación, emitiendo informe vinculante para todas las partes en conflicto.

Estas medidas pertenecen al bloque 4, del Plan de Igualdad, que se corresponde con las medidas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, cuya finalidad es eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres que trabajan en Qualytel Teleservices.

Sexto.

El día 17 de diciembre de 2014, se reúne la Comisión de Igualdad que realiza el seguimiento y evaluación de implantación del Plan de Igualdad acordado. En dicha reunión la representación de CCOO en la Comisión plantea este asunto, obteniendo por parte de la empresa una negativa a la aplicación de esas medidas, manifestando que "no se aplica a las ETT estas medidas, de igual modo que no se aplica el convenio colectivo".

Por parte de CCOO se cita la Directiva 2008/104/CE del parlamento europeo y del Consejo, relativa al trabajo de empresas de trabajo temporal, cuyo redactado fue traspuesto a través de modificación de la Ley 14/1994, no obteniendo consenso sobre este punto- descriptor 5-.

Séptimo.

El día 3 de febrero de 2016, en nueva reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la representación de CCOO volvió a plantear la cuestión, obteniendo como respuesta patronal: "Por parte de la empresa se indica que estas medidas no se pueden aplicar a trabajadores que no son empleados de Arvato-grupo internacional en el que se encuadra QUALYTEL- , como son los/as trabajadores/as de ETT.", añadiendo que: ". Los trabajadores/as de ETT, en todo caso, se regirán por los Planes de Igualdad que tenga cada Empresa de Trabajo Temporal."- descriptor 6-.

Octavo.

Se han interpuesto denuncias ante las Inspecciones Provinciales de Trabajo de Barcelona (26-4-16), Cádiz (27-05-16), Sevilla (10-05-16) y Zaragoza (25-4-16) contra las empresas Qualytel Teleservices, Adecco, Randstad y Critt Interim.

la empresa argumenta que los permisos acordados en el Plan de Igualdad no se aplican ya que:

"Por la propia naturaleza del permiso no lo podemos encuadrar como medida protectora, ya que si se incluye en el plan de igualdad de Arvato se hace por remisión de la previsión del convenio colectivo sectorial a las personas que tengan esa necesidad, asumiendo la minoración de carga horaria que supone como una retribución más. Hacer extensivo este permiso a personas por el simple hecho de prestar servicios en una empresa de contact center desvirtúa el espíritu que persigue al utilizar la fórmula de contratación de empresa de trabajo temporal, facultando de forma automática y sin necesidad de justificación un permiso finalista que se incluyó en un plan de igualdad de empresa por pertenecer a un determinado sector con un determinado convenio.

Un segundo motivo que justifica nuestra decisión es evitar el agravio comparativo que supone para los trabajadores de Qualytel respecto de los contratados por ETT, ya que los segundos, también en posesión de su Plan de Igualdad (p. Ej, remisión al plan de Randstad) y un convenio colectivo propio (CC de empresas de trabajo temporal), dispondrían, además de sus medidas protectoras, este tipo de permiso se vendría a solapar y mejorar a

aquél que tengan previsto para este fin, mientras que los primeros no tendrían derecho a optar entre aquellas medidas protectoras que ofrezcan más garantías para otro tipo de contingencias.

El tercer motivo es porque en aplicación de la normativa legal que regula los trabajadores de ETT, se recogen los permisos que les son de aplicación tanto en la Ley 14/1994, como en el Convenio colectivo de ETT".

Las Inspecciones provinciales de trabajo de Sevilla (actuaciones en CRITT,

QUALYTEL y RANDSTAD) y Zaragoza (actuación en QUALYTEL) realizan sendos requerimientos para que se apliquen de manera inmediata la totalidad de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad al personal de puesta a disposición.

Las Inspecciones provinciales de Barcelona (actuación en QUALYTEL) y Cádiz (actuaciones en ADECCO, CRITT, QUALYTEL y RANDSTAD) se declararon no competentes entendiendo que las medidas del Plan que establecen o amplían los supuestos para los permisos retribuidos deben interpretarse en la jurisdicción competente. - descriptores 5 a 12-.

SÉPTIMO (sic).- La empresa CRIT cuenta con el Plan de igualdad obrante en el descriptor 126, que damos íntegramente por reproducido.

Randstad Empleo ETT SA cuenta con el Plan de igualdad obrante en descriptor 141 que damos íntegramente por reproducido.

OCTAVO(sic).- El Plan de Igualdad de QUALYTEL se elaboró teniendo en cuenta a los trabajadores contratados directamente por la misma, y no a los trabajadores que prestan servicios a través de contratos de puesta a disposición con ETTs- testifical de la responsable de Relaciones Laborales de dicha demandada-.

Noveno.

El día 21 de junio de 2017 se celebró intento de mediación ante el SIMA no lográndose avenencia-descriptor 13-".

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de RANDSTAD EMPLEO ETT SA; ADECCO TT SA; QUALYTEL TELESERVICIOS SA; CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL.

RANDSTAD, alega como motivo de recurso "por estimar que la sentencia recurrida vulnera por su incorrecta aplicación lo dispuesto por el artículo 11.1, párrafo cuarto, de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Ley de ETTs)".

ADECCO, formula el recurso "al amparo del artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social siendo su objeto denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

QUALYTEL, formula el recurso "al amparo de lo dispuesto en el artículo 207, e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se fundamenta el presente motivo en la infracción de normas de ordenamiento jurídico, denunciándose como expresamente infringido lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 14/1994 de empresas de Trabajo Temporal, en relación con lo establecido en el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008".

CRIT INTERIM, "al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS, se denuncia la vulneración del art. 11.1.4º de la Ley 14/1994, en relación con el Título IV de la resolución de 5 de marzo de 2013 (BOE del 20 de marzo de 2013), que regula el I Plan de Igualdad de Qualytel Services, y el art. 3.1 del Código Civil".

Los recursos fueron impugnados por las partes personadas y el Ministerio Fiscal.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la desestimación de todos los recursos interpuestos.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La cuestión a decidir en el presente recurso de casación ordinaria es estrictamente jurídica y consiste en determinar 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.

2.- En su día, diversos sindicatos (CC.OO., USO y CGT) interpusieron demandas de conflicto colectivo, a las que se adhirieron UGT y CSIF, en las que solicitaban que se declarase el derecho del personal contratado a través de empresas de trabajo temporal a que se les aplicasen las medidas acordadas en el plan de igualdad de Qualytel Teleservices, S.A. (en adelante QUALYTEL). La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 11 de diciembre de 2017 estimó las referidas demandas y condenó a las demandadas QUALYTEL, Ranstad Empleo ETT SA (en adelante RANDSTAD), Adecco TT ETT, S.A. (en adelante ADECCO) y Crit Interim España ETT, S.I. (en adelante CRIT) declarando el derecho de los trabajadores que prestando servicios en QUALYTEL hubieran sido puestos a disposición por las referidas empresas de trabajo temporal a que se les aplicasen las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, QUALYTEL.

Frente a la referida sentencia se han formulado Recursos de Casación por parte de las cuatro empresas demandadas (QUALYTEL, ADECCO, RANDSTAD y CRIT); recursos que han sido todos ellos impugnados por cada uno de los sindicatos demandantes y por UGT y CSIF. Todos los recursos han sido informados por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlos improcedentes.

3.- Característica común de los cuatro recursos de casación es que, sin cuestionar la relación de hechos probados contenidos en la sentencia recurrida, formulan cada uno de ellos un único motivo de infracción jurídica, al amparo del artículo 207 e) LRJS, en la que denuncian todos ellos infracción del artículo 11.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT), en concreto, su apartado 1 párrafo cuarto. En algunos recursos, se añade que tal infracción que se denuncia se efectúa en relación con la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y en relación a diversos preceptos del ET (artículos 3.1 b, 82.3, 83.1 y 87), al artículo 37 CE, al artículo 3.1 CC y a los artículos 2, 4, 18.1 y 32.1 del Convenio Colectivo para las empresas de trabajo temporal. Esta identidad básica en cuanto a la infracción denunciada, sin perjuicio de matices que serán tenidos en cuenta en la presente resolución, permite -tal como informa el Ministerio Fiscal- abordar y dar contestación conjuntamente a los cuatro recursos planteados.

Segundo.

1.- La resolución de los recursos, en la medida en que -como se ha reseñado- plantean todos ellos la misma infracción del artículo 11.1 párrafo cuarto de la LETT, exige la transcripción del precepto cuya infracción se denuncia y cuya adecuada interpretación, a los presentes efectos, deberá efectuar la Sala. El citado precepto dispone en el primer párrafo de su apartado 1 lo siguiente: "Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto"; para añadir en su párrafo cuarto: "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".

El actual redactado del precepto (que proviene del RDL 10/2010, de 16 de junio) tiene por objeto garantizar el 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.

2.- Según se desprende de la literalidad de la norma en cuestión, en ella no se hace referencia expresa a los Planes de Igualdad, lo que para algunos de los recursos constituye evidencia de que el legislador no quiso que el contenido de dichos planes se aplicase a los trabajadores cedidos por las ETT, pues de lo contrario lo hubiera dicho expresamente. Sin embargo, tal argumento no puede ser compartido, ni siquiera utilizando la literalidad como único criterio hermenéutico. En efecto, el tenor literal del párrafo cuarto del artículo 11.1 LETT dispone que los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo.

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 artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) y en el artículo 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.

3.- 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.

Tercero.

1.- La interpretación que aquí se sostiene viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 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.

2.- Además, no hay que olvidar que las medidas tendentes a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres han sido recientemente puestas en valor a través del contenido del 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 artículos 9.2 y 14 CE. Difícilmente se podría garantizar la reseñada igualdad si los tribunales admitieran interpretaciones sesgadas de las normas como las que pretenden los recurrentes. Al contrario, se impone necesariamente una interpretación del precepto cuestionado acorde con la finalidad de la propia norma que lo contiene y, de manera principal, especialmente favorecedora de la igualdad real entre hombres y mujeres

en el ámbito de las relaciones laborales en general y, de forma particular, para los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición en empresas usuarias.

No tendría ningún sentido e iría contra los principios expuestos asumir, como pretenden los recurrentes, una interpretación del artículo 11.1 LETT que excluyese a los trabajadores puestos a disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente, a los trabajadores propios de dicha empresa. Ni se cumpliría la finalidad de la propia LETT, ni mucho menos las previsiones de la LOI.

3.- Por otro lado, para salir al paso de algunas consideraciones efectuadas en los recursos, la interpretación que la Sala mantiene, en total coordinación con la expresada en la sentencia recurrida, no podría ser considerada en modo alguno contraria a las disposiciones de la Directiva 2008/104/CE, al contrario, se trata de una interpretación 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.

Tampoco, como se avanzó, 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.

Cuarto.

Lo expuesto justifica sobradamente, tal como informa el Ministerio Fiscal, la desestimación de los recursos de casación y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, con pérdida de los depósitos constituidos para recurrir e imposición de costas a cada una de las recurrentes en la cuantía de 1500 euros por cada impugnante de cada recurso (ATS de 19 de julio de 2007, Rec. 264/2005).

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por RANDSTAD EMPLEO ETT SA, representado y asistido por el letrado D. Román Gil Alburquerque; por ADECCO TT SA, representado y asistido por el letrado D. Álvaro Suárez Sánchez; por QUALYTEL TELESERVICIOS SA, representado y asistido por el letrado D. José Manuel Copa Martínez; y por CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL, representado y asistido por el letrado D. Ángel Tomás Lara Ayudo.

2.- Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11 de diciembre de 2017, dictada en autos número 278/2017 y acumulados 331/2017 y 356/2017, en virtud de demanda formulada por Federación de Servicios de CCOO; Unión Sindical Obrera; y Confederación General del Trabajo, 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.

3.- Decretar la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir.

4.- Imponer a cada una de las recurrentes las costas en la cuantía de 1500 euros por cada uno de los recurridos impugnantes de los recursos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.