

SUMARIO:

ETT. ADECCO y AIRBUS. Equiparación retributiva con los trabajadores de la empresa usuaria. Derecho de los trabajadores cedidos a la paga de beneficios establecida por acuerdo colectivo en el seno de la usuaria y a la mejora de la misma establecida con carácter general y lineal para la plantilla de esta. Considera la ETT recurrente que no puede ser obligada a satisfacer una paga que deriva de un acuerdo colectivo del grupo empresarial al que pertenece la usuaria, porque dicha paga no está incluida en el convenio colectivo que le es aplicable a ella, ya que a tenor del artículo 11.1 de la LETT, las personas trabajadoras cedidas habrán de percibir, como mínimo, las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Sin embargo, las dudas interpretativas que pudieran surgir sobre la naturaleza del convenio colectivo del que resulten las condiciones retributivas en la usuaria se resuelven por el convenio colectivo sectorial al incluir expresamente, tanto los estatutarios, como los extraestatutarios y por todo pacto o acuerdo colectivo de aplicación general en la usuaria. Esta Sala sostiene que el artículo 11.1 LETT comprende los distintos instrumentos de negociación colectiva, cualquiera que sea su naturaleza y eficacia, siempre que tengan en la práctica una aplicación general en la empresa usuaria. De no ser así, el efecto útil de la norma se vería perjudicado en todos aquellos supuestos en que o bien no existe un convenio colectivo aplicable que se haya tramitado por el cauce del Título III del ET, o bien las retribuciones de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general se han elevado a través de acuerdos o pactos de empresa. De esta forma, la ETT está obligada a satisfacer todas aquellas partidas retributivas que la usuaria abona a sus empleados/as si la obligación de pago de esta última surge de cualquier acuerdo colectivo o decisión de carácter general. Y, para ello, es evidente que no se contempla que la ETT haya debido ser parte en la negociación del convenio o acuerdo de la usuaria. De lo que se trata es de que no existan diferencias salariales entre personas trabajadoras que prestan servicios en la misma empresa, con independencia de que sean empleadas directamente o hayan sido puestas a disposición por una ETT. Finalmente, por lo que hace a la alegación de que una paga de beneficios no estaría vinculada al puesto de trabajo, destacamos que el principio de igualdad retributiva de las personas trabajadoras puestas a disposición a través de ETT se acomoda a la ulterior Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a cuya luz deberá ya ser interpretada en todo caso la legislación nacional, puesto que la norma de la Unión coincide en imponer el principio de igualdad en favor de las personas trabajadoras cedidas como si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Partiendo de que lo que se quiso lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el art. 11 de la LETT es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la ETT mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo, ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tiene que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo. Y en este sentido el elemento de comparación para determinar esa igualdad será siempre el/la trabajador/a de la plantilla de la usuaria que ocupe o pudiera ocupar los puestos cubiertos por las personas puestas a disposición. En este caso nos encontramos con una paga establecida de forma lineal para todos/as –siempre que reúnan los requisitos del acuerdo– que no presenta ningún elemento de vinculación con específicas circunstancias personales o profesionales. Por consiguiente, sostener que la paga de beneficios es ajena a lo mandatado por el art. 11.1 LETT supone contravenir la finalidad del mismo.

PRECEPTOS:

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

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2018 (VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal), arts. 31 y 32.

PONENTE:

Doña María Lourdes Arastey Sahun.

Magistrados:

Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

CASACION núm.: 110/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 930/2020

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 20 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Adecco ETT S.A.U., representada y asistida por la Letrada D^a. M^a Ángeles Sánchez de León García y por Airbus Operations S.L., representada y asistida por la Letrada D^a. María José Ramo Herrando, contra la sentencia dictada el 7 de marzo de 2019 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 16/2019 seguidos a instancias de la Federación de Industria de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores contra Adecco ETT SAU, Airbús Operations S.L., y los sindicatos Confederación General del Trabajo, APT/SAE, y SIPA, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridos los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), la Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), y la Confederación General del Trabajo (CGT), representados y asistidos respectivamente por los Letrados D. Saturnino Gil Serrano, D. Enrique Lillo Pérez y D^a. Coral Gimeno Presa.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por las representaciones de la Federación de Industria de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que:

** Se declare el derecho de los trabajadores de la empresa Adecco ETT, SAU, legalmente cedido a la empresa Airbus Operations, S.L. en los centros de Getafe- Madrid, Illescas-Toledo y Puerto Real-Cádiz y que

prestaron servicios en el año 2017 a percibir el importe de beneficios que cobraron los trabajadores de la empresa Airbus Operations, S.L., en el mes de mayo de 2018.

* Y, en consecuencia, se condene a Adecco ETT, SAU, a abonar a los trabajadores afectados por el conflicto que prestan servicios en el año 2017 la cantidad de 2.785 euros o abonarles la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación de servicios trabajado.

* Y se condene a la empresa codemandada Airbus Operations, S.L., a que, con carácter subsidiario para el caso de que no le sean abonadas las cantidades por Adecco ETT, SAU a abonarles la citada cantidad.

Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones."

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 7 de marzo de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos la demanda formulada por Don Enrique Lillo Pérez, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras y por Don Saturnino Gil Serrano, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores, (UGT-FICA), a la que se han adherido Confederación General del Trabajo (CGT), Sindicato APT, SAE, Sindicato SIPA, contra, Airbus Operations, S.L. y Adecco ETT SAU, sobre, Conflicto colectivo, declaramos el derecho de los trabajadores de la empresa Adecco ETT, SAU., legalmente cedidos a la empresa Airbus Operations, S.L. en los centros de Getafe-Madrid, Illescas-Toledo y Puerto Real-Cádiz y que prestaron servicios en el año 2017 a percibir el importe de beneficios que cobraron los trabajadores de la empresa Airbus Operations, S.L., en el mes de mayo de 2018, siempre que reúnan los requisitos de: 1) Estar incluido en los Grupos Profesionales 1 a 6. 2) Estar de alta durante el año en curso más de 90 días. 3) No haber ingresado o reingresado en alguna de las sociedades del Grupo Airbus en España con posterioridad al 1 de octubre del año en curso. 4) No haber estado en situación de baja más de 270 días por razón de enfermedad durante un año. Y, en consecuencia, condenamos a Adecco ETT, SAU., a abonar a los trabajadores afectados por el conflicto que prestaron servicios en el año 2017 la cantidad de 2.785 euros o a abonarles la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación de servicios trabajado y, condenamos subsidiariamente a la empresa codemandada Airbus Operations, S.L., a que, para el caso de que no les sean abonadas las cantidades por Adecco ETT, SAU, abone a los trabajadores la citada cantidad."

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Por Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el V convenio colectivo de Airbus Defence and Space, S.A. U, Airbus Operations, S.L., Airbus Helicopters España, S.A. y EADS Casa Espacio, que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2016, de una parte por los designados de las direcciones de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por CCOO-Industria, la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA), la Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial ((ATP-SAE) y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), en representación de los trabajadores. (BOE de 4 de abril de 2017) (descripción 45).

Segundo.

-La empresa demanda Airbus Operations, SL., a nivel europeo pertenece a la división Airbus Commercial Aircraft y a otras dos pertenecientes al grupo, que son, la empresa Airbus Defence & Space, SAU., que en la organización europea del grupo pertenece a la denominada División Airbus Defence and Space, y también la empresa Airbus Helicopters España, S.A., que pertenece a la división europea denominada Airbus Helicopters. (hecho reconocido en el acto del juicio).

Tercero.

La empresa demandada tiene centros de trabajo en Getafe Madrid, Illescas-Toledo y Puerto Real-Cádiz, y asimismo empleados de la ETT codemandada prestan servicios en Getafe-Madrid, Illescas-Toledo y Puerto Real-Cádiz.

El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la ETT ADECCO que prestan servicios en Getafe-Madrid, Illescas-Toledo y Puerto Real Cádiz, en cuanto empleados cedidos legalmente a través del contrato de puesta a disposición a la empresa codemandada Airbus Operations, S.L.

Hay trabajadores que prestaron los servicios para la ETT no durante la totalidad del año 2017, sino parte de dicho año. (Hecho reconocido en el acto del juicio).

Cuarto.

La Dirección del grupo EADS, en el que se integra la empresa demandada, y los representantes de los sindicatos nacionales-entre ellos CC. OO y UGT- y el Comité de empresa europeo suscribieron en fecha 1 de junio de 2011 un Acuerdo para la puesta en marcha de un sistema de participación en los beneficios en cada empresa del Grupo tomando en consideración, al mismo tiempo la situación económica de dicha empresa y el entorno nacional del país en el que se encuentra.

Este acuerdo es obligatorio para todas las empresas de 1.000 o más empleados en las que EADS posea más del 50% del capital y que estén ubicadas en uno de estos cuatro países constituyentes: Alemania, España, Francia y Reino Unido. (descriptores 20 y 36, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido).

Quinto.

-A efectos del cálculo de la paga de beneficios (Success Sharing) correspondiente al año 2017 y pagadera en mayo de 2018, se consideró como plantilla elegible a nivel global un total de 128.932 empleados y a nivel España, a fecha 31 de diciembre de 2017, un total de 11.434, sin tener en cuenta para calcular dicha paga, a los empleados de empresas de trabajo temporal.

Para que los trabajadores en activo de la compañía generen el derecho a la paga de beneficios, y según a la división a la que se pertenezca (Airbus Defence & Space; Commercial Aircraft; Helicopters o HQ), resulta necesario que el empleado cumpla con los siguientes requisitos:

Estar incluido en los Grupos Profesionales 1 a 6. No se abonará a Directivos ni subdirectores.

Estar de alta durante el año en curso más de 90 días.

No haber ingresado o reingresado en alguna de las sociedades del Grupo Airbus en España con posterioridad al 1 de octubre del año en curso.

No haber estado en situación de baja más de 270 días por razón de enfermedad durante un año.

En caso de cumplir los anteriores requisitos, si el empleado no hubiera estado todo el año en curso contratado, en alguna de las divisiones, percibirá la parte proporcional de la paga de beneficios, de conformidad con el tiempo que hubiera estado de alta. (Descripciones 39,40 y 42, documento este último que fue ratificado en prueba testifical en el acto del juicio).

Sexto.

Airbus puso en conocimiento del Comité interempresas la información relativa a los datos de reparto de la paga de beneficios correspondiente a 2017 a percibir en las nóminas correspondientes a mayo 2018.

Asimismo, informó que la Dirección Central había acordado un suplemento económico extraordinario en la paga de beneficios que ha sido incorporado como reconocimiento a los esfuerzos realizados por los empleados.

El Comité Interempresas de Airbús en España hizo el siguiente comunicado:

"Somos plenamente conocedores de las reglas que a nivel de todo el Grupo rigen el cálculo de estas retribuciones, así como de la evolución de las magnitudes económicas sobre las que se sustentan las mismas, por lo que, por supuesto, ni aquí ni en Europa nos vamos a oponer a la decisión adoptada por la Dirección de la multinacional cuyo resultado supone una mejora de la retribución de los empleados sobre el resultado de la aplicación de las propias reglas internas. Sin embargo, no nos parece que la mejor manera de llevarlo a efecto sea mediante una decisión unilateral y a través de una medida graciable, más aún cuando lo que se pretende es reconocer la realidad de los esfuerzos realizados por los trabajadores. Creemos que, con este tipo de decisiones, la Dirección se apropia en exclusiva de una competencia que debería ser compartida con los propios empleados, reconociéndoles su derecho a participar y no esgrimiendo su poder de decidir." (hecho conforme, Descripciones 22 y 41).

Séptimo.

A los empleados de Airbus Operations, S.L. se les abonó en la nómina de mayo de 2018, en concepto de beneficios obtenidos la cantidad de 2.785 € lineales a cada uno de los empleados, independientemente de su categoría o nivel profesional. De la referida cantidad, 2497 € se abonaron en virtud del acuerdo de 1 de junio de 2011, diferenciado del convenio colectivo y, 288 € se han abonado a todos los trabajadores de la empresa usuaria, en concepto de suplemento económico extraordinario como reconocimiento a los esfuerzos realizados por los empleados. (Descripciones 22, 23, 24, 41 y 42 y prueba testifical de la empresa demandada).

Octavo.

En el Anexo A del contrato suscrito entre las empresas codemandadas se recoge: los salarios brutos a percibir por los trabajadores Adecco serán los estipulados por la Dirección de Recursos Humanos de EADS CASA para cada perfil, en función de su categoría profesional y experiencia, de acuerdo con el convenio de empresa de EADS CASA que se encuentre en vigor en cada momento. (Se da por reproducido el contrato de prestación de servicios de trabajo temporal suscrito entre EADS Construcciones Aeronáuticas, S.A. Sociedad Unipersonal y Adecco T.T. S.A., descriptor 43).

Noveno.

El 8 de enero de 2019 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes."

Quinto.

Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones de Adecco ETT S.A.U. y Airbus Operations S.L..

El recurso fue impugnado por los sindicatos UGT-FICA, FI-CCOO y CGT.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de octubre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. Frente a la sentencia de instancia que estima la demanda de conflicto colectivo en los términos que se acaban de transcribir, se alzan en casación ordinaria las dos demandadas mediante sendos recursos, que analizaremos comenzando por el formulado por la empresa de trabajo temporal, al ser ésta la condenada con carácter principal.

2. ADECCO desarrolla cuatro motivos de casación para suplicar que, en definitiva, se desestime la demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos CC.OO. y UGT, a la que se adhirieron CGT, la Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector Aeroespacial (ATP SAE) y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA).

3. El primero de los motivos se acoge al art. 207 b) LRJS para denunciar la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo. Sostiene la empleadora demandada que la cuestión que suscita el conflicto -el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras de la misma que prestaron servicios para la codemandada AIRBUS el año 2017 al abono de la paga de beneficios- no tiene un carácter general, sino individual.

4. No deja de ser destacable el que esta alegación, que constituye una excepción procesal a la modalidad procesal seguida -con incidencia en la determinación de la competencia del órgano judicial que conocía en instancia-, no fuera invocada por esta parte demandada en el acto del juicio.

En todo caso, la Sala ha de rechazar el planteamiento que se hace en este primer motivo del recurso. La propia parte recurrente recuerda que hemos declarado de modo constante y retirado que el procedimiento de conflicto colectivo se caracteriza por la concurrencia de un elemento subjetivo -el carácter genérico del grupo- y otro

objetivo -la generalidad del interés cuya tutela se pide-. Y, precisamente, no hay duda de que ambos elementos se dan en este caso en el que se persigue el reconocimiento de un derecho de contenido económico a todas aquellas personas trabajadoras de la ETT demandada que, como acabamos de mencionar, prestaron servicios para la usuaria codemandada en el año 2017. Este grupo de personas trabajadoras se caracteriza, además, por el hecho de que no percibieron la partida retributiva reclamada, coincidente con lo que la usuaria sí abonó a sus trabajadores en concepto de beneficios -integrado por dos subconceptos distintos- (hecho probado séptimo, no combatido ni por esta recurrente ni por AIRBUS).

Es más, se da la circunstancia de que la controversia afecta de modo homogéneo al colectivo, ya que no provoca matices diferenciales en atención a situaciones o características individualizadas de cada persona trabajadora -más allá de la lógica prorata en los supuestos de prestación de servicios inferior al año del devengo-, puesto que la suma del complemento o partida salarial es lineal y aplicable a todas aquéllas que reúnan los requisitos -que el fallo de instancia precisa- .

5. Por consiguiente, a diferencia de lo que entiende la recurrente, era innecesario especificar el número de personas afectadas, pues estamos ante el grupo genérico al que se refiere el art. 153.1 LRJS. De ahí que, para plantear el conflicto colectivo, bastará con la alegación de un sustrato fáctico sobre el que asentar la pretensión de carácter general definidora del mismo, como se hace en este caso. Y es esa realidad de la inexistencia del percibo de la indicada paga, no negada por la parte demandada -que, precisamente, lo que defiende es la inexistencia del derecho a la misma- la que, junto con la generalidad de la afectación, perfila perfectamente el procedimiento colectivo.

En definitiva, la acción ejercitada en la demanda no sólo fue denominada por los sindicatos demandantes como de conflicto colectivo, sino que, en efecto, gira en torno a la calificación de una práctica de empresa, respecto de cuya adecuación a derecho los sujetos colectivos legitimados tienen un entendimiento opuesto al de las demandadas. Por consiguiente, se dan todos y cada uno de los elementos del proceso de conflicto colectivo: a) el subjetivo, configurado por el colectivo de trabajadores que estén en la misma situación ya descrita; y b) el objetivo, consistente en el interés general de que a todos ellos sin distinción se les reconozca el mismo derecho reclamado. Como señalábamos en la STS/4ª de 19 diciembre 2019 (rec. 170/2018), "... Cuestión distinta es que los sujetos individualizados puedan ulteriormente estar o no concernidos en atención a que en ellos concurren las circunstancias sobre las que sostenga la eventual estimación de la demanda de conflicto. Mas es ésta una característica intrínseca a todo conflicto colectivo, que no puede llevarnos a análisis apriorísticos" (al respecto, STS/4ª de 22 marzo 2007 -rec. 114/2005-, 27 junio 2008 -rec. 107/2006-, 10 diciembre 2009 -rec. 74/2009-, 9 diciembre 2010 -rec. 201/2009-, 26 junio 2012 -rec. 198/2011- y 28 enero 2013 -rec.29/2012-, entre otras).

Segundo.

1. El segundo de los motivos del recurso de la ETT halla apoyo procesal en el art. 207 c) LRJS y sirve a dicha parte recurrente para alegar indefensión por el quebrantamiento de formas esenciales del procedimiento. Lo hace denunciando la infracción de los arts. 80.1 c), 85.1 y 157.1 LRJS. En definitiva, se sostiene por ADECCO que "la demanda no expresa claramente los hechos en los que funda sus pretensiones...", que "se introducen, a lo largo de la vista oral, una serie de hechos nuevos...", que la demanda "es vaga e imprecisa en sus planteamientos", que "a lo largo del procedimiento se han ido incluyendo una serie de hechos que concluyen en una sentencia que nada tiene que ver con el petitum de la demanda".

2. De este modo indirecto se refiere el recurso a las condiciones que, para el reconocimiento del derecho, se delimitan en el fallo de instancia. Mas el motivo no puede prosperar por varias razones:

a) Pese a sostener que se trata del quebrantamiento de normas de carácter procesal, la parte recurrente no persigue la nulidad de las actuaciones, sino, lisa y llanamente, la desestimación de la demanda.

Es ésta una consecuencia carente de lógica procesal, puesto que, de apreciarse que, por causa de la infracción de las normas adjetivas que menciona, se hubiera producido a dicha parte una merma de sus derechos de defensa, el resultado habría de ser el de la anulación de todo lo actuado desde el momento en que tal lesión se produjo, con retroacción del trámite a ese instante, sin que una infracción de tal calado guarde relación alguna con el enjuiciamiento favorable o desfavorable sobre el fondo.

b) Para que el quebranto de normas procesales pueda tener transcendencia resulta imprescindible que se aprecie efectivo perjuicio para las garantías procesales de los litigantes.

En el presente caso, contrariamente a lo que aduce el recurso, la demanda era clara y precisa en la exposición de los hechos y en la pretensión que constituía su objeto, sin que sea posible derivar indefensión de su mera redacción. En todo caso, una demanda imprecisa no provoca sino una mayor dificultad para la propia parte demandante a la hora de acreditar sus alegaciones y fundamentar sus pretensiones, partiendo de la imposibilidad de variación sustancial ulterior de la misma.

c) Y precisamente, respecto a la cuestión de la modificación sustancial de la demanda alegada cabe señalar que no puede considerarse como tal la alegación del acuerdo que se recoge en los hechos probados cuarto y quinto de la sentencia recurrida. Basta con llevar a cabo la lectura de la demanda para constatar que el acuerdo se mencionaba de modo expreso en ella; y, en todo caso, tal acuerdo no es sino un elemento sobre el que se asientan los parámetros de determinación del derecho reclamado.

d) Por último, sorprende que se considere que la delimitación del derecho pretendido en los términos en que lo hace la sentencia de instancia constituye una limitación del derecho de defensa de la demandada. En primer lugar porque, con ello, la sentencia está llevando a cabo una estimación en cierto modo parcial de lo pretendido, al no efectuar un reconocimiento generalizado y global, sino mucho más estricto; y fruto, precisamente, de las alegaciones vertidas por las demandadas. En segundo lugar, porque, si lo que se está queriendo combatir mediante este motivo es dicho aspecto de la sentencia, las denuncias y argumentaciones resultan inadecuadas, puesto que ninguno de los preceptos citados se refiere a la congruencia de las sentencias.

Tercero.

1. El tercero de los motivos del recurso se formula en base al art. 207 e) LRJS, con invocación del art. 11.1 de la Ley de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), en relación con el art. 32 del Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Ha de precisarse que en la fecha de la demanda estaba en vigor el VI Convenio (BOE de 28 diciembre 2018) y que la retribución se halla regulada en el art. 31 del mismo.

2. En síntesis, sostiene la ETT recurrente que no puede ser obligada a satisfacer una paga que deriva de un acuerdo colectivo del grupo empresarial al que pertenece la usuaria, porque dicha paga no está incluida en el convenio colectivo que le es aplicable a ella.

3. Desde la modificación operada por el RDL 10/2010, de 16 de junio -luego confirmado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre-, el art. 11.1 LETT dispone: "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.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador. (...)"

Por su parte, el indicado art. 31 del Convenio ("Retribución del personal de puesta a disposición") establece: "1. El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tendrá derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

A los efectos anteriores y con el fin de clarificar el concepto legal de Convenio Colectivo aplicable, serán de aplicación las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria.

Quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados ad personam, no vinculados al puesto de trabajo". Y, asimismo, dispone: "3. El personal puesto a disposición tendrá derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que las plantillas de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

El personal que hubiera finalizado la prestación de servicios tendrá derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la empresa durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para la empresa el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por la persona interesada. El abono de los atrasos, en este caso, se realizará en un período no superior a tres meses desde la publicación o firma de aquéllos".

4. La equiparación retributiva de las personas trabajadoras de las ETTs puestas a disposición de las empresas usuarias, respecto de las contratadas directamente por éstas, se incorporó en el texto de la LETT a raíz de la Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en cuya exposición de motivos se decía: "Los trabajadores contratados para ser cedidos a las empresas usuarias no sólo han sufrido las consecuencias de una elevada precariedad laboral, derivada del carácter temporal que este tipo de contratación supone y de la prestación de servicios en distintas empresas por períodos cortos, sino que además sus salarios se encuentran muy por debajo de los salarios reconocidos a los trabajadores de la empresa usuaria que efectúan los mismos trabajos o trabajos de igual valor, al serles de aplicación distintas normas pactadas.

Por ello, la presente iniciativa legislativa lleva a cabo una reforma de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, introduciendo modificaciones en sus artículos 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19 y 20, a fin de garantizar al trabajador de este tipo de empresas una mayor seguridad jurídica en su relación laboral con la empresa usuaria. En especial, hay que destacar la modificación del artículo 11 de la Ley 14/1994, que asegura al trabajador que presta sus servicios a través de una empresa de trabajo temporal una retribución al menos igual que la del trabajador de la empresa usuaria, sin perjuicio de que por convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal se establecieran retribuciones superiores, en cuyo caso serían aplicables estas últimas".

Con la reforma de 2010, se suprimió la referencia al cálculo de la retribución por unidad de tiempo -que se hacía en el texto de 1999- y se especificó que la retribución se refería tanto a los conceptos fijos como variables. Vemos por tanto que, a tenor del art. 11.1 LETT, las personas trabajadoras cedidas habrán de percibir, como mínimo, las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo.

Las dudas interpretativas que pudieran surgir sobre la naturaleza del convenio colectivo del que resulten las condiciones retributivas en la usuaria se resuelven por el convenio colectivo sectorial al incluir expresamente, tanto los estatutarios, como los extraestatutarios y todo pacto o acuerdo colectivo de aplicación general en la usuaria. El contenido no hace sino acoger lo que declaramos ya en la STS/4ª de 25 enero 2009 (rcud. 4262/2007), en la que afirmábamos que el art. 11.1 LETT comprende "los distintos instrumentos de negociación colectiva, cualquiera que sea su naturaleza y eficacia, siempre que tengan en la práctica una aplicación general en la empresa usuaria. (...) De no ser así, el efecto útil de la norma se vería perjudicado en todos aquellos supuestos en que o bien no existe un convenio colectivo aplicable que se haya tramitado por el cauce del Título III del ET, o bien las retribuciones de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general se han elevado a través de acuerdos o pactos de empresa".

Esto nos permite despejar una de las controversias suscitadas por la ETT recurrente a propósito del origen de la paga de beneficios en discusión, ya que, el hecho de que ésta se abone por la usuaria codemandada en virtud del acuerdo al que ya hemos hecho alusión, no la excluye en ningún caso del régimen equiparativo impuesto por el marco normativo señalado.

Dicho de otro modo, la ETT está obligada a satisfacer todas aquellas partidas retributivas que la usuaria abona a sus empleados/as si la obligación de pago de ésta última surge de cualquier acuerdo colectivo o decisión de carácter general. Y, para ello, es evidente que no se contempla que la ETT haya debido ser parte en la negociación del convenio o acuerdo de la usuaria. De lo que se trata es de que no existan diferencias salariales entre personas trabajadoras que prestan servicios en la misma empresa, con independencia de que sean empleadas directamente o hayan sido puestas a disposición por una ETT.

5. Indica la parte recurrente que la paga de beneficios no puede ser considerada un concepto salarial que esté vinculado al puesto de trabajo, por ser exclusivo de los/as empleados/as del grupo -al que pertenece la usuaria- y por ser variable en atención a la situación económica y los resultados de éste.

En relación con la variabilidad del complemento salarial, es suficiente con volver sobre la literalidad del art. 11.1 LETT, como del precepto del Convenio colectivo para descartar que esa característica la excluya de la regla de la equiparación retributiva.

6. Por lo que hace a la alegación de que una paga de beneficios no estaría vinculada al puesto de trabajo, destacamos que el principio de igualdad retributiva de las personas trabajadoras puestas a disposición a través de ETTs -consagrada legalmente en nuestro país de antemano- se acomoda a la ulterior Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a cuya luz deberá ya ser interpretada en todo caso la legislación nacional, puesto que la norma de la Unión coincide en imponer el principio de igualdad en favor de las personas trabajadoras cedidas como si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto (art. 5.1).

De ahí que, hayamos de acudir a una técnica interpretativa que abunde en la consagración del principio de igualdad que la Directiva impone. Partiendo de que tal equiparación se exige respecto de todo tipo de retribuciones, hemos afirmado ya que ello incluye a todo lo percibido como consecuencia de la actividad laboral, dada la amplitud del concepto de retribución, puesto que lo que se quiso "lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en

el art. 11 de la LETT es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la empresa de trabajo temporal mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo. Ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tenga que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, (...) en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo" (STS/4ª de 7 febrero 2007 -rec. 104/2005- y 25 enero 2009 -rcud. 4262/2007-, antes citada).

Y en este sentido el elemento de comparación para determinar esa igualdad será siempre el/la trabajador/a de la plantilla de la usuaria que ocupe o pudiera ocupar los puestos cubiertos por las personas puestas a disposición. En este caso nos encontramos con una paga establecida de forma lineal para todos/as - siempre que reúnan los requisitos del acuerdo- que no presenta ningún elemento de vinculación con específicas circunstancias personales o profesionales. Por consiguiente, sostener que la paga de beneficios es ajena a lo mandado por el art. 11.1 LETT supone contravenir la finalidad del mismo.

Cuarto.

1. En consecuencia, desestimamos tanto el tercero de los motivos del recurso de la ETT demandada, como el que se plantea como ordinal cuarto.

2. Este último vuelve a invocar el art. 11.1 LETT con la pretensión de que, de modo subsidiario, se excluya del derecho reconocido en el fallo de instancia el suplemento de 288 € que las personas que prestan servicios directamente para la usuaria percibieron como reconocimiento de los esfuerzos realizados (hecho probado séptimo).

3. Las razones dadas en nuestro anterior Fundamento nos han de llevar a la misma solución, sin distinción entre las dos partidas que constituyen la paga reclamada, puesto que, como hemos sostenido en las sentencias ya citadas, la equiparación abarca todos los conceptos retributivos establecidos con carácter de generalidad, por lo que, en suma, desestimamos íntegramente el recurso de la empleadora.

Quinto.

1. La empresa usuaria demandada desarrolla también cuatro motivos de casación.

2. El primero de ellos halla amparo en art. 207 d) LRJS y persigue la modificación del ordinal cuarto de los hechos que la sentencia de instancia declara probados.

Entiende esta parte recurrente que el primer párrafo de dicho hecho probado no refleja fielmente el contenido del acuerdo al que el mismo se refiere y que la frase "en cada empresa del Grupo tomando en consideración, al mismo tiempo la situación económica de dicha empresa y el entorno nacional del país en que se encuentra", debería ser sustituida por "siendo el mecanismo de cálculo el regulado en el su Título 2 sobre la base de los importes marco, uno referido a los resultados económicos de EADS, N.V. y de la División y otro referido a los objetivos operativos definidos por la División".

3. Se trata de una precisión que carece de trascendencia para la solución del litigio. Es doctrina constante de esta Sala la que sostiene que la revisión de hechos sólo puede ser acogida si la misma resulta relevante para rectificar el fallo que se combate.

En este caso, con independencia de la mayor o menor precisión con que la Sala de instancia recoja el contenido del acuerdo en cuestión, el debate que ahora interesa gira en torno a la inclusión o no de una paga vinculada a beneficios entre los elementos retributivos que han de guiar el mandato del art. 11.1 LETT. Y, para ello, es intrascendente la especificación que la empresa usuaria ahora recurrente quiere llevar a cabo en relación con el relato fáctico elaborado por la Sala a quo, como ya puede deducirse de lo que venimos diciendo hasta ahora y se verá al dar respuesta a los restantes motivos de este recurso de casación.

Sexto.

1. En los tres motivos restantes del recurso, acogidos todos ellos al art. 207 e) LRJS, se suscitan por esta recurrente cuestiones análogas a las planteadas por la ETT.

Así, en el segundo, se denuncia la infracción del art. 11 LETT para sostener que la paga de beneficios no cumple los requisitos que dicho precepto establece para que pueda considerarse retribución, siendo aplicable el acuerdo que la insta a los/as empleados/as de AIRBUS exclusivamente.

En el tercero de los motivos se denuncia la infracción del art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) y del art. 32 del Convenio de ETTs -de nuevo, hay que referirlo al art. 31 del VI Convenio-, para sostener que no cabe derivar obligaciones para la usuaria de un convenio sectorial en cuyo ámbito de actividad no se halla incluida.

Finalmente, el cuarto motivo se formula también de modo subsidiario con el mismo objetivo del recurso de la ETT de excluir del derecho cuyo reconocimiento se lleva a cabo la suma de 288 €, para lo que denuncia la infracción de los citados arts. 11 LETT y 31 del Convenio colectivo.

2. Ya hemos afirmado que la circunstancia de que la paga controvertida sea de carácter variable resulta irrelevante a los efectos de la obligada equiparación retributiva entre empleados/as de la usuaria y de los/as cedidos/as. Y también lo es el que la misma tenga origen en un acuerdo colectivo que no presente las características de un convenio colectivo en los términos del ET, cuestión a la que hemos dado igualmente respuesta en los Fundamentos anteriores.

3. A fin de completar la respuesta a los matices que introduce el recurso de la empresa usuaria ponemos de relieve que la obligación de equiparación salarial no surge del convenio de las ETTs, sino de la norma con rango legal la cual se impone sea cual sea la actividad que desarrolle la empresa usuaria. Lo que el convenio sectorial hace no es sino el desarrollo del mandato del art. 11.1 ET.

No estamos, por tanto, ante una cuestión de ámbito de afectación del convenio, sino del cumplimiento de una disposición de rango superior, la cual, además, no contempla excepción alguna (ex art. 5.3 y 4 de la Directiva 2008/104), dibujando así un amplio nivel de protección.

4. En definitiva, todo lo razonado nos lleva asimismo a la desestimación del recurso de la empresa usuaria, a la que le es aplicable lo dispuesto en el art. 16.3 LETT.

Séptimo.

1. La desestimación de ambos recursos, como también postula el Ministerio Fiscal en su informe, comporta la confirmación y firmeza de la sentencia de instancia.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art 235.2 LRJS, no procede la imposición de las costas, debiendo cada parte soportar las causadas a su instancia.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

desestimar los recursos de casación ordinaria interpuestos, respectivamente, por ADECCO ETT SAU y AIRBUS OPERATIONS SL contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada el 7 de marzo de 2019 en los autos 16/2019, la cual se confirma. Sin costas.

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.