ADMINISTRACION DE JUSTICIA

# *AUDIENCIA NACIONAL*

## *Sala de lo Social*

## *Secretaria Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO*

## **SENTENCIA Nº:** 177/2017

| | |
|---|---|
| **Fecha de Juicio:** | 4/12/2017 |
| **Fecha Sentencia:** | 11/12/2017 |
| **Fecha Auto Aclaración:** | |
| **Tipo y núm. Procedimiento:** | CONFLICTOS COLECTIVOS 0000278 /2017 |
| **Proc. Acumulados:** | 331/2017 y 356/2017 |
| **Ponente:** | D. RAMÓN GALLO LLANOS |
| **Demandante/s:** | FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO, UNION SINDICAL OBRERA, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO |
| **Demandado/s:** | RANDSTAD EMPLEO ETT SA, CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL, QUALYTEL TELESERVICES SA, ADECCO TT ETT SA, FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT, SINDICATO OBRERO ARAGONES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, ORGANIZACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGON, STC, SAT, MINISTERIO FISCAL |
| **Resolución de la Sentencia:** | ESTIMATORIA |

**Breve Resumen de la Sentencia:** *La AN estima las demandas deducidas por CCOO, USO y CGT declarando el derecho de los trabajadores puestos a disposición a la empresa QUALYTEL TELESERVICES a que se les reconozcan los derechos establecidos en el Plan de igualdad de dicha empresa, por derivarse tal obligación de la redacción del art. 11 de LETT que traspone la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo.*

Firmado por: RICARDO BODAS MARTIN
12/12/2017 09:19
Audiencia Nacional

Firmado por: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
12/12/2017 13:58
Audiencia Nacional

Firmado por: RAMON GALLO LLANOS
13/12/2017 13:10
Audiencia Nacional

Firmado por: MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
13/12/2017 13:19
Audiencia Nacional

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

# AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2017 0000290
Modelo: ANS105 SENTENCIA

## CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000278 /2017

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

### SENTENCIA 177/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :
Dª. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a once de diciembre de dos mil diecisiete.

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

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000278 /2017 y acumulados 331/2017 y 356/2017, seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (letrada Dª Pilar Caballero), UNION SINDICAL OBRERA (letrada Dª Mª Eugenia Moreno) y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada Dª Teresa Ramos), contra QUALYTEL TELESERVICES SA (letrado D. José Manuel Copa), ADECCO TT ETT SA (letrado D. Álvaro Suárez), RANDSTAD EMPLEO ETT SA (letrado D. Román Gil), CRIT INTERIM ESPAÑA ETT SL (letrado D. Ángel Tomás Larra), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrado D. Pedro Poves), ORGANIZACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGON (no comparece), STC (no comparece), SAT (no comparece),

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

SINDICATO OBRERO ARAGONES (no comparece), FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT (letrado D. Roberto Manzano) , siendo parte MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 8 de agosto de 2017 se presentó demanda por CCOO sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada bajo el número 278/2017, señalándose como fecha para los actos de conciliación y, en su caso juicio el día 4 de diciembre de 2017.

El día 4 de octubre de 2017 se presentó demanda por USO sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada con el número 331/2017.

El día 22 de noviembre de 2017 se presentó demanda por CGT sobre conflicto colectivo, la cual fue registrada con el número 356/2017.

**Segundo.-** Por Autos de fecha 30 de octubre de 2017 y de fecha 22 de noviembre de 2017 se ordenó acumular las demandas 331/2017 y 356/2017 a la 278/2017 manteniéndose la fecha prevista para los actos de conciliación y juicio.

**Tercero.-** Los actos de conciliación y juicio tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrado de CCOO se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia por la que se declare la que se declare 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.

En sustento de sus peticiones argumentó que siendo la demandada QUALYTEL Teleservices una empresa dedicada al sector del Contact Center, a la que le resulta de aplicación el convenio colectivo sectorial publicado en el BOE de 12-7-2017, teniendo aprobado un Plan de igualdad publicado en el BOE de 20-3-2013, y donde prestan servicios un total de 6500 trabajadores, en todo el territorio español, de los que aproximadamente un 25 por ciento son trabajadores cedidos temporalmente por ETTs; que la actora ha detectado que determinadas medidas incluidas en la parte 4ª del Plan de igualdad relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral no se aplican a los trabajadores contratados por ETTs que prestan servicios en QUALYTEL, lo que ha sido denunciado en reuniones de la comisión de Igualdad por parte de la actora, así como ante la inspección de trabajo y seguridad social.

Consideró que la actual redacción del art. 11 de la LETT de 1994, al trasponer la Directiva CE 2008/1034 ha de llevar a la conclusión de que a los trabajadores cedidos por ETTs para prestar servicios en empresas usuarias, se les han de aplicar

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

las mismas medidas tendentes a garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo que se les aplican a los trabajadores contratos directamente por las empresas usuarias, lo que implica la aplicación de las medidas que rijan en las mismas, ya sea en convencios colectivos, ya en cualesquiera otro instrumentos acordados con carácter general como son los Planes de igualdad.

La letrado de USO se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dicase sentencia en la que se declare el Derecho de los trabajadores contratados a través delas empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas establecidas en al Plan de Igualdad de Qualytel Teleservicies, ya sean de nueva creación o por ampliación de las recogidas en el Convenio Colectivo de Contact Center, y, en consecuencia, se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

Adhiriéndose a lo argumentado por CCOO y puntualizando, que QUALYTEL celebra contratos de puesta a disposición con las siguientes ETTs: RANDSTAD EMPLEO ETT SA, ADECCO TT ETT S.A. y CRITT INTERIM ESPAÑA ETT SL y añadiendo en cuanto a la fundamentación jurídica la interpretación proclive a la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales.

La letrado de CGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda y solicitó se dictase sentencia por la que se declare el derecho del contratado a través de las empresas de trabajo temporal 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.

Tras adherirse a lo argumentado por quiénes le precedieron en el uso de la palabra destacó que de las ETTs demandadas la única que cuenta con un plan de Igualdad es Randstad, siendo tal plan aplicable únicamente al personal de estructura y no al personal contratado para ser cedido.

A las anteriores demandas se adhirieron los letrados de UGT y CSI-F.

El letrado de QUALYTEL se opuso a la demanda solicitando se dictase sentencia desestimatoria de la misma, por discrepar de la interpretación que del art. 11 de la LETT se hacía por parte de las organizaciones sindicales actoras. Se argumentó que tal precepto no implicaba la aplicación en bloque a los trabajadores cedidos por ETTs del Plan de igualdad en su totalidad, sino solo aquellas medidas relacionadas con los cuatro bloques de materias introducidos en el mismo al trasponer la Directiva 2.008/104.

El letrado de RANDSTAD igualmente se opuso a la demanda, efectuando una oposición en términos similares a la de QUALYTEL, destacando que existen determinadas medidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que no son extrapolables a los trabajadores cedidos, y que el plan de igualdad propio que rige en la misma se aplica a todo el personal.

Los letrados de ADECCO Y CRIT se opusieron a la demanda reiterando la argumentación de los anteriores, reseñanado la existencia de planes igualdad en sus respectivas defendidas, que en cierto modo lo que se pretende en las demandas sindicales es un espigueo proscrito por la jurisprudencia y que el Plan de igualdad de Qualytel no se efectúo evaluando la situación de los trabajadores cedidos por ETTs.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Seguidamente, se acordó el recibimiento del juicio a prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

El Ministerio Fiscal emitió su informe mostrándose favorable al menos a una estimación parcial de la demanda.

**Cuarto.-** De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: - La mayoría de contratos de puesta a disposición de Qualytel son de larga duración. - Qualytel está aplicando al personal de puesta a disposición todos los elementos de protección respecto de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, protección de menores e igualdad de trato entre hombres y mujeres. - El descanso de 30 minutos de mujeres embarazadas se aplica tanto al personal de plantilla como trabajador de puesta a disposición; es pacífico para CC.OO., y controvertido para el resto de sindicatos. - Las trabajadoras embarazadas incorporadas a turnos nocturnos pasan automáticamente a otros turnos sin pérdida de retribución. - Se aplica prioridad de elección de horario las mujeres con hijos a cargo.- También se aplica el protocolo específico de violencia de género y acoso. - Randstad y CRIT tienen sus propios planes de igualdad, no se diferencia entre personal de estructura y personal de puesta a disposición. - Algunas de las medidas recogidas en plan de igualdad de Qualytel como el 4.2.10 está recogido en el art. 37.1 del convenio de ETT's y recogidos en plan de igualdad propio de las ETT's.

Hechos conformes:- Aproximadamente más del 25% de la plantilla de Qualytel está cubierta por contratos de puesta a disposición. - El diagnóstico para negociar el plan de igualdad era para la empresa, fue aprobado, tiene 8 áreas y es complejo.

**Quinto**.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

## HECHOS PROBADOS

**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*

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

*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.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**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-.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**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 a12-.

**SÉPTIMO.-** 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.**- 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-.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5* y *67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1* y *2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*..

**SEGUNDO**.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en cada una de las fuentes de prueba que en los mismos se indican.

**TERCERO.-** Como ha quedado reflejado en el antecedente de hecho tercero de la presente resolución la cuestión que debe resolverse es si los trabajadores que prestan servicios en QUALYTEL en virtud de contratos de puesta disposición celebrados por dicha entidad con ETTs, tienen derecho a que se les apliquen en su totalidad las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de dicha entidad.

La tesis favorable a tal aplicación se defiende por las organizaciones sindicales actoras- CCOO, USO y CGT-, así como por aquellas otras que se han personado en la litis- UGT y CSI-F-, en la consideración de que su pretensión se encuentra amparada por el actual redactado del art. 11 de la LETT. La tesis contraria es la que se defiende por las empresas demandadas, según la cual dicho precepto no ampara la aplicación en bloque de todas las medidas contempladas en el plan de igualdad de QUALYTEL a los trabajadores cedidos a la misma, sino, únicamente de aquellas medidas que directamente incidan en las materias que expresamente refiere el precepto, esto es, 1) protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, 2) protección de los menores, 3) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y 4) la aplicación de las disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo; por otro lado, se argumenta, que tanto en el convenio sectorial de las ETTs, como en los Planes de igualdad de cada una de ellas se contemplan regulaciones específicas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres que se adecuan a la realidad de cada una de estas empresas, y que se aplican a los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias.

**CUARTO.**- Expuestos los términos del debate, hemos se señalar que nos encontramos ante una cuestión índole jurídica, 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, que establece el artículo 11.1 de la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal, en su redacción vigente, precepto este que dispone:

*"Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la*

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

*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.*

***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****."*

Debemos referir que la redacción de último párrafo del precepto fue efectuada por el apartado dos del artículo 17 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre), norma esta, que como consta en su Exposición de motivos introdujo varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal que se dirigen a la incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal,… referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias.

La norma europea que se traspone en su artículo 5 rubricado "Principio de igualdad de trato", dispone*:*

"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.

A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas: **a)** a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como **b)** a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, deberán respetarse, tal

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

como establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general."

La pauta interpretativa del precepto es que la finalidad del mismo – a la que se refiere expresamente el art. 3,1 Cc como principal criterio a la hora de interpretar las normas jurídicas- es garantizar 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-, relativa a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual y ello, con independencia de la naturaleza de la fuente de tales derechos, bastando que se trate de una disposición de carácter general. Debemos destacar que a través de dicha equiparación, lo que se pretende es que evitar que el empleo de trabajadores en misión, no sea utilizado por las empresas usuarias como una vía para eludir el cumplimiento, entre otras materias, de la normativa que les resulte aplicable en materia de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad se encuentran regulados en el capítulo III del Título IV de la LO 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, y se definen en el art. 46 de la misma como " 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 implica 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 lo expuesto anteriormente la finalidad perseguida por el art. 11 de la LETT, es la equiparación total entre trabajadores contratados por la usuaria y trabajadores cedidos. Lo cual nos de llevar a la conclusión de que la pretensión de los actores tiene amparo en el referido precepto lo que debe llevar a su estimación.

A la misma conclusión nos lleva una interpretación estrictamente literal del contenido de los artículos 11 de la LETT y 5.1 de la Directiva que se traspone a través del mismo, pues:

-con carácter general en primer lugar se predica la equiparación en las condiciones de trabajo y empleo, exponiendo, posteriormente que conceptos deben considerase incluidos en las mismas;

- y seguidamente en lo que se refiere a **)** a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como **b)** a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, la equiparación implica la aplicación en bloque de todas las disposiciones de carácter general, ya emanadas del Estado, ya pactadas que regulen las mismas.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

No ha de enervar dicha conclusión la argumentación esgrimida por las demandadas por cuanto que:

A.- La no referencia explícita a los Planes de igualdad, no implica la no inclusión de los mismos, pues tal y como se configuran legislativamente los mismos en los arts. 46 de la LO 3/2.007 y 85.1, 2º párrafo del E.T, son disposiciones de carácter general, -debiendo referirse que la referencia expresa a los mismos, y no la genérica a "disposiciones" podría dejar fuera de la equiparación a las medidas adoptadas en el seno de aquellas empresas que por no alcanzar el número de 250 trabajadores no están obligadas a negociar Planes de igualdad.

B.- Resulta contrario al principio general del derecho según el cual nadie puede ir contra los propios actos -derivado del deber genérico de buena fe que predica el art. 6.1 Cc con carácter general, el art. 1258 Cc, en materia contractual y el art. 89.1 E,T específicamente en la negociación colectiva- , que quién ha negociado un plan de igualdad- cuyo objeto como se ha dicho es un conjunto ordenado de medidas 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- sostenga, posteriormente, que determinadas medidas incluidas en el mismo resultan ajenas a dicho objeto. Al respecto debe señalarse que el carácter negociado del plan de igualdad es un requisito de validez del mismo como ha puesto de manifiesto la STS de 9-5-2.017- rec 86/2016- que confirma la SAN de 13-9-2015- proc. 167/2015-.

C.- Ninguna trascendencia debe darse a la alegación relativa a que la hora de negociarse el plan de igualdad en QUALYTEL no se analizase la situación de los trabajadores puestos 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.

D.- Finalmente, debemos señalar que ningún espigueo normativo se produce en el presente caso, ya que cualquier conflicto de normas que pudiera ocasionarse por ser diferente la normativa aplicable a la empresa usuaria y a la ETT, en las materias objeto de análisis en la presente litis, es resuelto por el art. 11 de la LETT en favor de la de aplicación de la que vincule a los contratados por la empresa usuaria a cuyo régimen se equipara a los trabajadores puestos a disposición.

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

**FALLAMOS**

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, ORGANIZACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGON (OSTA), SINDICATO OBRERO ARAGONES (SOA), SAT, STC, siendo parte el Ministerio FISCAL, sobre conflicto colectivo y en consecuencia declaramos el derecho del

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art, 230 del mismo texto legal* , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0278 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0278 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Código Seguro de Verificación E04799402-AN:JKRM-nc4Y-bMh5-tZoC-Y Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es