

La AN determina que los trabajadores de ETT deben tener las mismas condiciones que el resto de empleados

15/12/2017

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en la que declara que los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal (ETT) tienen derecho a disfrutar de las mismas medidas de igualdad que los trabajadores que contratan las empresas sin hacer uso de estos mediadores.

Esta sentencia se produce después de la demanda que interpusieron la federación de servicios de CC.OO., USO, la Confederación General del Trabajo (CGT) --posteriormente se adhirieron UGT y CSIF-- contra la empresa de telemarketing Qualytel Teleservices, compañía que no reconocía los derechos establecidos en su plan de igualdad a los trabajadores que procedían de ETTs.

Esta compañía de contact center cuenta con una plantilla de unos 6.500 trabajadores, de los que un 25% están cedidos temporalmente por empresas de contratación temporal.

Los demandantes creen que Qualytel no estaba aplicando al personal contratado a través de ETT un total de 12 medidas de las que recoge su plan de igualdad, entre las que destacan los distintos tipos de permisos existentes por nacimiento de hijos, la movilidad geográfica voluntaria o la flexibilidad horaria para la fase de adaptación del primer año del ciclo infantil para los padres que trabajan en el mismo centro de trabajo, entre otras.

La compañía aseguró que estas medidas no se podían aplicar a los trabajadores que procedían de las empresas de trabajo temporal, porque consideraba que a estos se debían aplicar los planes de igualdad que tuviese cada ETT de la que procediesen.

En la demanda, las organizaciones sindicales pidieron a la Audiencia Nacional que dictase que el personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal tenía derecho a que se le aplicasen las medidas acordadas en el plan de igualdad de Qualytel, "ya sean de nueva creación o por ampliación de las recogidas en el convenio colectivo de contact center".

En su fallo, la Audiencia Nacional ha afirmado que las empresas deben aplicar sus planes de igualdad a todos los trabajadores, tanto los que proceden de empresas de contratación temporal como los que no.

La Sala de lo Social ha recordado que los trabajadores que prestan servicios habiendo sido contratados por ETT están regulados por la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, norma que establece que los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos que presenten servicios a que se les apliquen las condiciones esenciales de trabajo y empleo que "les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto".

Dicha ley también asegura que "los trabajadores contratados tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de 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, las creencias, discapacidad, edad u orientación sexual".

Según el fallo, las partes tienen un total de cinco días hábiles desde la notificación para presentar recurso de Casación ante el Tribunal Supremo.