

Martes, 26 de noviembre de 2019

El Tribunal Supremo fija que los trabajadores de las ETT tienen derecho al plan de igualdad de la empresa usuaria

Los recurrentes pedían que se aplicase a todos ellos el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Qualytel Teleservices, de 2012

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia que los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (ETTs) tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. El tribunal desestima el recurso de las ETT Randstad, Adecco y Crit, así como de la empresa Qualytel Teleservices, contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró el derecho de los trabajadores que, prestando servicios en Qualytel, hubieran sido puestos a su 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.

La Audiencia Nacional, en una sentencia que dio la razón a varios sindicatos, recogió que Qualytel es una empresa con unos 6.500 trabajadores repartidos en cinco comunidades autónomas, en la cual los contratos a través de ETTs representa en torno al 25 por ciento del total. Los recurrentes pedían que se aplicase a todos ellos el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de dicha empresa, de 2012, lo que fue estimado en la sentencia ahora confirmada.

Las empresas recurrieron al Supremo al entender que la decisión de la Audiencia infringía el artículo 11.1 de la Ley que regula las ETTs, que no hace una referencia expresa a que a los trabajadores cedidos a las empresas usuarias se les aplique los Planes de Igualdad de las mismas.

El Supremo, en sentencia de la que ha sido ponente el magistrado Ángel Blasco Pellicer, explica que tal argumento no puede ser compartido ni siquiera utilizando la literalidad como único criterio hermenéutico, ya que “el tenor literal del párrafo cuarto del artículo 11.1 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”.

Asimismo, señala que su interpretación viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 4 de la Ley de Igualdad, según el cual 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”.

“Difícilmente -añade la sentencia- 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 -indican los magistrados- e iría contra los principios expuestos asumir, como pretenden los recurrentes, una interpretación del artículo 11.1 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 Ley de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), ni mucho menos las previsiones de la Ley Orgánica de Igualdad”.

Resalta además el Supremo que su interpretación 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.