**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y PLANES DE IGUALDAD.
COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 13 DE
NOVIEMBRE DE 2019**

Ana M^a Romero Burillo

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Abstract

En este trabajo se aborda la respuesta dispensada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 13 de noviembre de 2019 a la cuestión referida a si las medidas contenidas en el plan de igualdad de una empresa usuaria son aplicables o no a quienes trabajan allí como personas trabajadoras cedidas por una ETT. A tal efecto, se analiza la interpretación que debe realizarse del art. 11.1 LETT a la luz de las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 y la acción normativa de la UE en materia de igualdad y su compatibilidad con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE.

This paper addresses the response given by the Social Chamber of the Supreme Court in the Judgment of November 13, 2019 to the question of whether or not the measures contained in the equality plan of a user company are applicable to those who they work there as working people on loan from a Temporary work company. To this end, the interpretation to be made of art. 11.1 LETT in light of the provisions of Organic Law 3/2007 and the EU regulatory action on equality and its compatibility with the exercise of the right to collective bargaining in art. 37.1 CE.

Title: Temporary work companies and equality plans. commentary to the judgment of the supreme court of november 13, 2019

Palabras clave: Empresas de Trabajo Temporal, plan de igualdad, empresa usuaria y negociación colectiva.

Key Word. Temporary work company, equality plan, user company and collective bargaining.

IUSLabor 3/2020, ISSN 1699-2938, p. 203-218.
DOI. 10.31009/IUSLabor.2020.i03.08

Fecha envío: 28.07.2020 | Fecha aceptación: 09.11.2020

Sumario

1. Consideraciones previas
2. La aplicación de las medidas del plan de igualdad de una empresa usuaria a las personas trabajadoras en misión.
 - 2.1. Supuesto enjuiciado
 - 2.2. Argumentación jurídica de las partes litigantes
 - 2.3. Solución adoptada por el Tribunal Supremo
3. Valoración Final
4. Bibliografía

1. Consideraciones Previas

En el camino hacia la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ (en adelante LOI) supuso, sin ningún género de dudas, un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España, al plantear mediante un enfoque transversal una acción normativa integral e integradora de la aplicación del principio de igualdad que llevaba a incidir sobre los diferentes ámbitos de la vida, con el fin de combatir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo superando los obstáculos que suponen una rémora para las mujeres².

Justamente el enfoque transversal de la LOI hizo incuestionable que su acción se extendiera al ámbito de las relaciones de trabajo, en donde a pesar de los compromisos asumidos desde hacía décadas por parte de los poderes públicos para adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer trabajadora, se seguía constatando la persistencia de diferencias de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

En este contexto la LOI, además de abordar, a nuestro parecer, la necesaria modificación en unos casos e incorporación en otros, de importantes instituciones laborales y de seguridad social³, dotó de un nuevo enfoque a la promoción de las políticas de igualdad en el marco de las relaciones de trabajo al introducir un mandato que no admite excepción ni matización alguna consistente en la obligación que tienen las empresas de respetar el principio de igualdad de trato, imponiendo además un plus a tal obligación al tener que contribuir “activamente” en la eliminación de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral basadas en el género, debiendo asimismo promover la igualdad entre las

¹ BOE de 23 de marzo de 2007.

² Vid. Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ En este sentido y, a título de ejemplo se puede destacar, entre otras novedades, el reconocimiento de la suspensión por paternidad, la ampliación de la suspensión por maternidad, la adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación, la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación por maternidad, la incorporación de la prestación por paternidad o la inclusión de una nueva prestación no contributiva por motivos de maternidad. Cabe indicar, además, que el legislador aprovechó también el contenido de esta ley para incorporar a nuestro ordenamiento jurídico interno una serie de Directivas, entre las que, por lo que aquí interesa, se encuentra la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre, por la que se modifica la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

mujeres y los hombres suprimiendo los obstáculos que impiden a la mujer trabajar en pie de igualdad con los mismos⁴.

Para dar cumplimiento a esta obligación la LOI, además de contar con los mecanismos de negociación clásicos, pone a disposición de las empresas un nuevo instrumento que ha sido calificado por la doctrina como la “medida estrella de la LOI”⁵ y que no es otro que el plan de igualdad.

El plan de igualdad se define por el art. 46.1 LOI como “*un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la 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*”. Por lo tanto, nos encontramos ante la puesta en marcha de una acción de conjunto planificada y global⁶, en tanto que requiere inicialmente detectar los puntos débiles sobre los que hay que actuar para, a continuación, establecer las medidas adecuadas para superarlos una vez detectados, asegurando y desarrollando la implantación de dichas medidas⁷.

Este proyecto organizado que es el plan de igualdad se constituye en la vía legalmente establecida para que determinadas empresas den cumplimiento a la obligación que tienen de contribuir activamente en la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Concretamente el art. 45 LOI, tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 7 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 (en adelante RD-ley 6/2019)⁸ establece que las empresas que están obligadas a elaborar un plan de igualdad son: a) las que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores⁹; b) cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable; y, c) cuando la autoridad laboral acuerde en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por infracciones muy graves de la empresa.

⁴ Vid. RUANO ALBERTOS, Sara y VICENTE PALACIO, Arántzazu: “Los Planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, en GARCÍA NINET, Ignacio. (Dir.) y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. (Coord.): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, CISS, Bilbao, 2007, pág. 355.

⁵ Vid. FABREGAT MONFORT, Gemma: *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RD 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 10.

⁶ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo: “Márgenes y retos de la negociación colectiva tras la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Cinca, Madrid, 2007, pág. 185.

⁷ Vid. RUANO ALBERTOS, Sara y VICENTE PALACIO, Arántzazu: “Los Planes de igualdad de las empresas...”, cit. pág. 368.

⁸ BOE de 7 de marzo de 2019.

⁹ Con anterioridad a la aprobación del RD-ley 6/2019, la obligación legal de elaboración de planes de igualdad se circunscribía únicamente a aquellas empresas que contaran con una plantilla de más de 250 trabajadores.

Junto a lo previsto en los apartados 2 a 4 del art. 45 LOI, en los que se contienen los supuestos en los que necesariamente la empresa deberá contar con un plan de igualdad, el propio art. 45 LOI, en su apartado 5, abre la posibilidad a que de forma voluntaria cualquier otra empresa pueda elaborar e implantar un plan de igualdad.

Como puede observarse, el art. 45 LOI al establecer la obligación empresarial de adoptar las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, lo hace en términos muy generales y amplios, lo cual nos lleva a poder concluir que dicha obligación alcanza a todo sujeto que en términos laborales pueda ser calificado como empresario o empresaria, sin que sea admisible ningún tipo de excepción vinculada a la forma que adopte o naturaleza jurídica que tenga la empresa. En este sentido, por tanto, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en la empresa es predicable de todo sujeto que responda a la definición de empresario o empresaria previsto en el art. 1.2 ET¹⁰.

No obstante la claridad de los términos con los que se expresa el art. 45 LOI en relación a la obligación empresarial de elaborar e implementar planes de igualdad, a nadie se le escapa que en ocasiones la traslación en la práctica de las obligaciones establecidas por las normas puede encontrar algunas dificultades interpretativas cuando el sujeto obligado a hacer efectivas dichas obligaciones no responde a la forma y naturaleza jurídica con la que tradicionalmente se identifica la figura del empresario o empresaria laboral. En este sentido, baste recordar la numerosa jurisprudencia que ha generado y sigue generando figuras empresariales como las contratas, las empresas multiservicios o los grupos de empresas, referidas a la asunción y reparto de las responsabilidades laborales establecidas legalmente.

Las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) son otra figura empresarial que desde su aparición tras la Reforma Laboral de 1994 ha dado lugar a un interesante e intenso debate tanto doctrinal como jurisprudencial sobre la aplicación de los poderes y deberes empresariales previstos en la normativa laboral¹¹.

¹⁰ Para un estudio del alcance de los Planes de Igualdad y su procedimiento de elaboración vid. ROMERO RÓDENAS, M^a José: *Planes de Igualdad*, Bomarzo, 2017.

¹¹ Para un estudio sobre esta materia, vid. entre otros CABEZA PEREIRO; Jaime: *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, Albacete, 2011; CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: *Empresas de Trabajo Temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *Nuevas reglas de competencia en el mercado de las empresas de trabajo temporal*, Publicaciones de la Universidad de Jaén, Jaén, 2000; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*; MTSS, Madrid, 1992; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: *Las empresas de trabajo temporal en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: *El impacto de las empresas de trabajo temporal en España: de la legalización a la reforma*, Tecnos, Madrid, 2000 y VERGARA DEL RÍO, Mónica: *Empresas de trabajo temporal*, CES, Madrid, 2005.

El peculiar esquema triangular que se configura en estos casos, según el cual la persona trabajadora está vinculada a través de un contrato de trabajo con la ETT, la ETT y la empresa usuaria mediante un contrato mercantil denominado contrato de puesta a disposición, y, por último, la persona trabajadora se integra en la organización productiva de la empresa usuaria, que asume el poder de dirección y control de la actividad laboral, razón por la que –pese a la inexistencia de vínculo contractual alguno– se crea una relación entre ambos sujetos que también es objeto de regulación por la normativa laboral, ha planteado y sigue planteando cuestiones aplicativas a las que no ha escapado tampoco la obligación empresarial consistente en la elaboración e implementación de planes de igualdad.

A tal efecto, en este trabajo se aborda, por medio del análisis de la STS de 13 de noviembre de 2019¹², un aspecto tan sensible en materia de planes de igualdad como es el referido al alcance que tiene un plan de igualdad cuando el mismo ha de ser de aplicación en el marco de las ETT y, más concretamente la cuestión referida al derecho que tienen las personas trabajadoras en misión de una ETT a que les sean de aplicación las medidas previstas en un plan de igualdad vigente en la empresa usuaria donde están prestando efectivamente sus servicios.

A nuestro parecer el análisis de la STS de 13 de noviembre de 2019 resulta ciertamente interesante por dos motivos: en primer lugar, porque permite profundizar sobre la regulación de los Planes de Igualdad en un ámbito de enorme complejidad jurídica al confluir en un único supuesto una enorme diversidad de cuestiones como la externalización de actividades y servicios, la intermediación de empresas de trabajo temporal, la equiparación de las condiciones de empleo de personas trabajadoras en misión y, la aplicación y eventual solapamiento de convenios colectivos sectoriales¹³. Y, en segundo lugar, porque la tesis recogida en esta sentencia por el TS coincide con la solución normativa que posteriormente se ha dado a esta problemática laboral y que viene prevista en el art. 10.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo¹⁴.

¹² Sentencia Núm. 778/2019. Rec. Núm. 75/2018.

¹³ Vid. ESTEVE GONZÁLEZ, Carmen: “Importante avance en la equiparación de derechos de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal y un salto cualitativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018, pág. 270.

¹⁴ BOE de 14 de octubre de 2020.

2. La aplicación de las medidas del plan de igualdad de una empresa usuaria a las personas trabajadoras en misión

2.1. Supuesto enjuiciado

El supuesto enjuiciado en la STS de 13 de noviembre de 2019 tiene su origen en la presentación de una demanda de conflicto colectivo por parte de los sindicatos CCOO, USO y CGT a la que se adhieren los sindicatos UGT y CSIF contra “Adecco TT ET, SA”, “Critt Interim España ETT, SL”, “Qualytel Teleservices, SA”, “Randstadt Empleo ETT, SA”, “Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA)”, “Sindicato Obrero Aragonés (SOA)”, “SAT” y “STC”, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que se estimó de aplicación, se solicitaba que se declarase el derecho del personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal a que se les aplicaran las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de Qualytel Teleservices, empresa usuaria, a la cual había sido cedido el personal de diversas ETT.

Con fecha de 11 de diciembre de 2017, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional¹⁵ dictó sentencia estimando la demanda y declarando el derecho del personal contratado a través de ETTs y en misión en la empresa usuaria Qualytel Teleservices a la aplicación a dicho personal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de la mencionada empresa usuaria.

Contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional se interpuso recurso de casación por parte las empresas condenadas en dicha resolución judicial, concretamente por “Adecco TT ET, SA”, “Critt Interim España ETT, SL”, “Qualytel Teleservices, SA”, “Randstadt Empleo ETT, SA” por estimar que la sentencia recurrida vulneraba por su incorrecta aplicación lo dispuesto por el art. 11.1, párrafo 4º, de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Los hechos que concurren en el supuesto y que fueron enjuiciados, primero por la Audiencia Nacional y, con posterioridad por el Tribunal Supremo, son los siguientes:

- La empresa Qualytel Teleservices, SA. cuenta con una plantilla de unas 6500 personas trabajadoras, repartidas en cinco Comunidades Autónomas, en la cual los contratos de cesión de personas trabajadoras a través de ETTs representan alrededor del 25% del total de la plantilla.

¹⁵ Sentencia Núm. 177/2017.

- El Convenio colectivo sectorial de aplicación a la plantilla de Qualytel Teleservices, SA. es el de las empresas de Contact Center, publicado en el BOE, el 12 de julio de 2017. El citado convenio, en su art. 87.2, apartado 5 establece que *“Para la consecución de los objetivos fijados los planes e 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”*.
- Con fecha de 24 de julio de 2012, la Comisión Negociadora acuerda el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Qualytel Teleservices, SA. publicado en el BOE de 20 de marzo de 2013. El Plan de Igualdad se elaboró teniendo en cuenta a las personas trabajadoras contratadas directamente por la misma y no a las personas trabajadoras que prestan servicios a través de contratos de puesta a disposición con ETTs.
- El día 3 de febrero de 2014, se reúne la Comisión de Igualdad que realiza el seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad acordado. En dicha reunión la sección sindical de CCOO de Qualytel Teleservices, SA. pone de manifiesto que el Plan de Igualdad no se está aplicando al personal contratado a través de ETTs. Concretamente se indica que no se están aplicando un total de 12 medidas pertenecientes 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, SA. La empresa rechaza la acusación realizada por la sección sindical de CCOO y niega la aplicación de dichas medidas ya que entiende que no son de aplicación a las ETTs, de igual forma que no se aplica el convenio colectivo. A la negativa manifestada por la empresa, la sección sindical de CCOO cita la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo de empresas de trabajo temporal, cuyo redactado fue transpuesto a través de la modificación de la Ley 14/1994 de ETT, no obteniendo consenso sobre ese punto.
- Con fecha de 3 de febrero de 2016, en una nueva reunión de la Comisión de Igualdad, la representación de CCOO plantea nuevamente la cuestión referida al incumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad respecto a las personas trabajadoras cedidas por ETTs a la empresa, reiterándose por parte de la empresa la negativa a aplicar el Plan de Igualdad a las personas trabajadoras en misión, añadiendo que en su caso se tienen que regir por los Planes de Igualdad de cada ETT.

- Se constata que tanto “Adecco TT ET, SA”, “Critt Interim España ETT, SL”, como “Randstadt Empleo ETT, SA” cuentan con un Plan de Igualdad para sus empresas.
- Ante la reiterada negativa de Qualytel Teleservices, SA. a aplicar el Plan de Igualdad de la empresa a las personas trabajadoras cedidas por las diferentes ETTs contratadas, se interpone la correspondiente denuncia ante los Servicios de Inspección Provinciales de Barcelona (26 de abril de 2016), Cádiz (27 de mayo de 2016), Sevilla (10 de mayo de 2016) y Zaragoza (24 de abril de 2016), contra las empresas Qualytel Teleservices, SA., “Adecco TT ET, SA”, “Critt Interim España ETT, SL” y “Randstadt Empleo ETT, SA”.
- Ante las denuncias presentadas los Servicios de Inspección de Sevilla y Zaragoza tras las actuaciones practicadas en “Critt Interim España ETT, SL”, Qualytel Teleservices, SA. y “Randstadt Empleo ETT, SA” y Qualytel Teleservices, SA., respectivamente, realizan sendos requerimientos para que se aplique de manera inmediata la totalidad de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad al personal de puesta a disposición. Por su parte, los Servicios de Inspección de Barcelona y Cádiz, tras las actuaciones en Qualytel y Qualytel Teleservices, SA., “Adecco TT ET, SA”, “Critt Interim España ETT, SL” y “Randstadt Empleo ETT, SA”, respectivamente, se declaran no competentes, al entender que las medidas del Plan que establecen o amplían los supuestos para los permisos retribuidos deben interpretarse por la jurisdicción competente.
- Con fecha de 21 de junio de 2017 se celebra un intento de mediación ante el SIMA no lográndose avenencia, por lo que se procede a interponer la correspondiente demanda judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

2.2. Argumentación jurídica de las partes litigantes

En el caso enjuiciado, los motivos que justifican la negativa por parte de la empresa Qualytel Teleservices, SA., compartidos por las ETTs con las que tiene formalizados los contratos de puesta a disposición, para la aplicación del Plan de Igualdad a las personas trabajadoras en misión en la empresa y que son trasladados tanto a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional primero, como del Tribunal Supremo con posterioridad, se basan principalmente en la realización de una interpretación literal y estricta de los términos del art. 11.1 LETT.

En este sentido, en primer lugar, se alega que el actual redactado del art. 11.1 LETT no ampara la aplicación en bloque de todas las medidas contempladas en el plan de igualdad de Qualytel a las personas trabajadoras cedidas a la misma, sino únicamente la aplicación

de aquellas medidas que directamente incidan en las materias a las que se refiere expresamente el precepto, es decir: 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.

En segundo lugar, se argumenta que, tanto en el convenio colectivo 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 las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias.

Finalmente, la negativa a aplicar el plan de igualdad de Qualytel a las personas trabajadoras en misión en dicha empresa se justifica en la voluntad de evitar el agravio comparativo que supondría para las personas trabajadoras de Qualytel respecto de las contratadas por ETT, ya que las segundas, también en posesión de un plan de igualdad y un convenio colectivo propio, dispondrían además de sus medidas protectoras, las cuales se vendrían a solapar y mejorar a aquel que tengan previsto con este fin, mientras que la plantilla contratada directamente por Qualytel no tendría derecho a optar entre aquellas medidas protectoras que ofrezcan más garantías para otro tipo de contingencias.

Por su parte la tesis defendida por las organizaciones sindicales es el derecho que tienen las personas trabajadoras contratadas por ETTs y cedidas a la empresa Qualytel a que se les apliquen en su totalidad las medidas adoptadas en el plan de igualdad de dicha entidad, al encontrarse plenamente amparadas por el actual redactado del art. 11.1 LETT, el cual fue modificado por la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo a fin de incorporar a nuestro derecho interno el contenido de la Directiva 2008/104/CE, referidas al principio de igualdad de trato de las personas trabajadoras cedidas por las ETTs y las personas trabajadoras de las empresas usuarias., previsto en el art. 5.1 de dicha norma comunitaria.

2.3. Solución adoptada por el Tribunal Supremo

La STS de 13 de noviembre de 2019 desestima los recursos de casación presentados por las empresas “Qualytel Teleservices, SA”, “Randstadt Empleo ETT, SA”, “Adecco TT ET, SA” y “Critt Interim España ETT, SL”, confirmando la Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de diciembre de 2017.

La decisión adoptada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se fundamenta en el análisis interpretativo de la regulación contenida en el art 11.1, párrafo 4^a de la LETT, el

cual se pone en concordancia con el art. 5.1 de la Directiva 2008/104/CE y los arts. 4 y 45 de la LOI.

En este sentido la Sala inicia su análisis recordando que la actual regulación del art. 11.1 LETT proviene de la reforma llevada a cabo por medio del RD-Ley 10/2016, posteriormente convalidado por la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato entre personas trabajadoras cedidas por ETTs y personas trabajadoras de las empresas usuarias que realizan un mismo trabajo a fin de evitar la precarización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras puesta a disposición. Por tanto, desde el primer momento se incide en la voluntad que tiene la norma de garantizar la igualdad de condiciones que deben existir entre las personas trabajadoras que prestan los servicios en una misma empresa con independencia de si la prestación tiene su origen en una contratación directa o en una cesión vía ETT.

Seguidamente, el Tribunal centra su atención en el estudio de la regulación contenida en el art. 11.1 LETT, en tanto que la argumentación de la parte demandada se basa fundamentalmente en la apreciación de que dicho precepto no puede ser de aplicación al caso que se debate, ya que nada se indica en el mismo sobre la aplicación de las medidas de un Plan de Igualdad de la empresa usuaria a las personas trabajadoras puestas a disposición por ETTs lo que, a entender de la parte demandante, evidencia que el legislador no quiso que el contenido de los planes de igualdad se aplicase a las personas trabajadoras cedidas por las ETTs, pues de lo contrario lo hubiera dicho expresamente.

El Tribunal señala que efectivamente, tal y como indica la parte actora, de acuerdo con la literalidad del precepto en cuestión, no se hace referencia expresa a los Planes de Igualdad. Sin embargo, en opinión del Tribunal tal argumento no puede ser compartido, ni siquiera utilizando la literalidad como único criterio hermenéutico puesto que el tenor literal del art. 11.1 LETT dispone que las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas 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.

El razonamiento seguido por el Tribunal para llegar a tal conclusión parte de la consideración de que hay que tener en cuenta que un plan de igualdad, tal y como se define en el art. 45 LOI, es el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa, por lo que dentro de la literalidad del art. 11.1, párrafo 4 LETT cuando se establece que resultan aplicables a las personas trabajadoras 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 ningún género de dudas, las medidas que se contienen en un plan de igualdad de la empresa usuaria¹⁶.

También se rechaza por el Tribunal la distinción que se realiza por parte de las empresas recurrentes sobre la existencia dentro del plan de igualdad de medidas que no se encuentran estrictamente vinculadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así como tampoco se admite la inaplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria por el hecho de que en las ETTs ya existan planes de igualdad propios, admitiéndose la aplicación para las personas trabajadoras puestas a disposición las medidas contenidas en ambos planes de manera complementaria.

Tal posicionamiento viene avalado, según se indica por el Tribunal, por la aplicación del principio de igualdad general contenido en el art. 4 LOI según el cual la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se debe integrar y observar en la interpretación de las normas jurídicas, lo cual significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor supremo del ordenamiento jurídico; y, por otro lado, que consecuentemente, la aplicación de tal principio debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas¹⁷.

En este sentido, se recuerda que las medidas tendentes a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres ha sido puesta nuevamente en valor tras la aprobación del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medida urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya 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 arts. 9.2 y 14 CE. De este modo y al contrario de la interpretación que realiza la parte recurrente, se impone necesariamente una interpretación del precepto cuestionado acorde con la finalidad de la 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 las personas trabajadoras de ETTs puestas a disposición en empresas usuaria. Al parecer del Tribunal no tendría ningún sentido e iría en contra de los principios expuestos asumir, como pretenden las empresas recurrentes, una interpretación del art. 11.1 que excluyese a las personas trabajadoras puestas a disposición del disfrute de medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente, a las

¹⁶ Vid. Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 2.

¹⁷ Vid. Fundamento de Derecho Tercero. Apartado 1.

personas trabajadoras propias de la empresa usuaria, ya que de esa forma ni se cumpliría la función de la propia LETT, ni mucho menos las previsiones de la LOI¹⁸.

En consecuencia, el Tribunal considera que la interpretación que se realiza por la Sala mantiene, una total coordinación con la expresada por la SAN de 11 de diciembre de 2017, que en modo alguno puede ser considerada contraria a las disposiciones de la Directiva 2008/104/CE. Al contrario, se trata de una interpretación acorde con el derecho de la UE en la 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 UE y de sus miembros, tal y como se expresa positivamente en las Directivas 204/113/CE y 2006/54/CE¹⁹.

Finalmente, el Tribunal rebate la argumentación defendida por la parte recurrente referida a que la acumulación por parte de las personas trabajadoras en misión de las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria y en las del plan de su empresa de trabajo temporal resulta contrario al derecho de negociación colectiva, ni al contenido del convenio de la ETTs, puesto que ni se impide el ejercicio del derecho reconocido en el art. 37.1 CE, ni mucho menos se afecta o desconoce lo que se contiene en el Convenio colectiva de la ETTs, en la medida en que 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 convenio²⁰.

3. Valoración final

La STS de 13 de noviembre de 2019, resuelve un tema que resulta sumamente interesante a nivel doctrinal y que sucintamente comporta responder a la cuestión de si el plan de igualdad de una empresa usuaria es aplicable a quienes trabajan allí como personas trabajadoras cedidas por una ETT.

La respuesta afirmativa adoptada por el Tribunal Supremo se fundamenta en la propia dicción del art. 11.1 LETT que garantiza a las personas cedidas por una ETT a una empresa usuaria las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que tendrían en caso de haber sido contratadas directamente por ésta última y, específicamente se garantiza las mismas medidas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo.

¹⁸ Vid. Fundamento de Derecho Tercero Apartado 2.

¹⁹ Vid. Fundamento de Derecho Tercero. Apartado 3.

²⁰ Vid. Fundamento de Derecho Cuarto.

En este sentido, compartimos con el Tribunal la consideración de que no tendría ningún sentido una interpretación del art. 11.1 LETT que excluyese a las personas trabajadoras puestas a disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en un plan de igualdad de empresa usuaria que, en cambio, sí se aplicarían, únicamente a las personas trabajadoras propias de dicha empresa. De optarse por ello ni se cumpliría la finalidad propia del ET, ni mucho menos las previsiones de la LOI²¹.

Tal y como ha tenido la oportunidad de indicar la doctrina, caso de resolverse la cuestión de otro modo, cabría el supuesto de que las empresas consiguieran fácilmente mediante la solicitud a una ETT, evitar el cumplimiento de acuerdos y disposiciones de todo tipo que contuvieran medidas referidas a una materia tan sensible como la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, entre ellas la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas previstas en el art 4 LOI²².

Efectivamente, la interpretación realizada por el Alto Tribunal viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el art. 4 de la LOI, 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 debe integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas²³.

Esta interpretación es acorde con el derecho de la UE en el que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho fundamental, al ser incluido tras el Tratado de Ámsterdam como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros, tal y como se expresa en las Directivas 2004/113/CE y 2006/54/CE.

Pero además, la acumulación por parte de las personas trabajadoras cedidas de medidas contenidas tanto en el plan de igualdad de sus ETTs, como de la empresa usuaria, mientras dure la puesta a disposición, no impide el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE, ni desconoce lo que contiene el Convenio colectivo de las ETTs, ya que 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 el convenio.

²¹ Vid. PALOMINO SAURINA, Pilar: “Derecho de los trabajadores contratados y cedidos por una empresa de Trabajo Temporal a las medidas contempladas en el plan de igualdad de la empresa usuaria”, *Diario La Ley*, núm. 9578, 2020, pág. 3.

²² Vid. Vid. ESTEVE GONZÁLEZ, Carmen: “Importante avance...”, cit. pág. 274 y ROMERO RÓDENAS, M^a José: “Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de las empresas usuarias”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2020, pág. 6

²³ Vid. INDA ERREA, Mabel: “Los trabajadores de ETTs tienen derecho al Plan de Igualdad de la empresa usuaria”, *Aranzadi Doctrina*, núm. 1, 2020, pág. 2.

Tal y como indicábamos al inicio de este estudio, los planes de igualdad constituyen una vía para implicar a la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres ya que la LOI no impone un modelo cerrado y uniforme del mismo sino sólo las orientaciones para su elaboración, por ello, el convenio colectivo puede determinar el contenido, los objetivos a alcanzar y el sistema de vigilancia²⁴.

4. Bibliografía

CABEZA PEREIRO; Jaime, *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, Albacete, 2011.

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de Trabajo Temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, “Márgenes y retos de la negociación colectiva tras la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. (Coord.): *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Cinca, Madrid, 2007.

ESTEVE GONZÁLEZ, Carmen, “Importante avance en la equiparación de derechos de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal y un salto cualitativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018.

FABREGAT MONFORT, Gemma, *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RD 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019

INDA ERREA, Mabel, “Los trabajadores de ETTs tienen derecho al Plan de Igualdad de la empresa usuaria”, *Aranzadi Doctrina*, núm. 1, 2020.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Nuevas reglas de competencia en el mercado de las empresas de trabajo temporal*, Publicaciones de la Universidad de Jaén, Jaén, 2000

PALOMINO SAURINA, Pilar, “Derecho de los trabajadores contratados y cedidos por una empresa de Trabajo Temporal a las medidas contempladas en el plan de igualdad de la empresa usuaria”, *Diario La Ley*, núm. 9578, 2020.

²⁴ Vid. PALOMINO SAURINA, Pilar: “Derechos de los trabajadores contratados...”, cit. pág. 3.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*; MTSS, Madrid, 1992.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *Las empresas de trabajo temporal en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *El impacto de las empresas de trabajo temporal en España: de la legalización a la reforma*, Tecnos, Madrid, 2000

ROMERO RÓDENAS, M^a José, *Planes de Igualdad*, Bomarzo, 2017.

ROMERO RÓDENAS, M^a José, “Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de las empresas usuarias”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2020.

RUANO ALBERTOS, Sara y VICENTE PALACIO, Arántzazu, “Los Planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, en GARCÍA NINET, Ignacio (Dir.), y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo (Coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad*, CISS, Bilbao, 2007.

VERGARA DEL RÍO, Mónica, *Empresas de trabajo temporal*, CES, Madrid, 2005