

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 168/2025

Fecha de Juicio: 25/11/2025

Fecha Sentencia: 16/12/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000243/2025

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Demandado/s: COVISIAN SPAIN SLU (ANTES GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, S.L.U.), GI GROUP SPAIN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SLU, TRIANGLE SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL

Partes interesadas: COMISIONES OBRERAS (CCOO), ÚNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), FEDERACIÓN DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE CATALUNYA – INTERSINDICAL ALTERNATIVA PER CATALUNYA – FCT-IAC, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), ONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), SOMOS SINDICALISTAS (SS), SINDICATO ESPACIO DE PARTICIPACIÓN SINDICAL (EPS), SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES SOLIDARIDAD OBRERA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La AN estima la demanda interpuesta por CGT y reconoce el derecho de 35 horas retribuidas anuales previstos en el III CC del sector de Contact Center a los trabajadores cedidos por ETTs a la empresa Covisian Spain S.L.U.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007258/914007256

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000246

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000243 /2025

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: Dª ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 168/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a dieciséis de diciembre de dos mil veinticinco.

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 0000243/2025 seguido por demanda de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (Letrado [REDACTED]), contra COVISIAN SPAIN SLU (Letrado [REDACTED]), GI GROUP SPAIN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SLU (Letrado D. [REDACTED]), TRIANGLE SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL (Letrada Dña. [REDACTED]), COMISIONES OBRERAS (Letrada Dña. [REDACTED]), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. [REDACTED]), CSIF (Letrada Dña. [REDACTED]), USO (Letrada Dña. [REDACTED]), CIG (Letrada Dña. [REDACTED]), SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES SOLIDARIDAD OBRERA (representado por Dña. [REDACTED]); no comparecen; SOA, SOMOS SINDICALISTAS, SINDICATO ESPACIO DE PARTICIPACIÓN SINDICAL, FCT-IAC sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. Dª ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 23-7-2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo frente a Covisian Spain S.L.U (anteriormente Global Sales Solutions Line S.L.U), GI Group Spain Empresa de Trabajo Temporal S.L.U y Triangle Solutions Empresa de Trabajo Temporal S.L, solicitando se citase como interesados a los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Federación de Treballadors i Treballadores de Catalunya – Intersindical Alternativa per Catalunya (FCT-IAC), Central Independiente y de Funcionarios (CSIF), Sindicato Obrero Aragonés (SOA), Unión Sindical Obrera (USO), Confederación Intersindical Galega (CIG), Somos Sindicalistas (SS) y Sindicato Único de Trabajadores de Solidaridad Obrera en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia por la que se reconociera el *“derecho de las personas trabajadoras contratadas por medio de empresas de trabajo temporal para la empresa principal COVISIAN SPAIN SLU el derecho establecido en el artículo 30.2 de uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, conforme al convenio aplicable en la misma, si bien con los requisitos del mismo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna, con la única limitación de que las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso, por así proceder en Derecho”*.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de 23-7-2025, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el día 7-10-2025. Dicho señalamiento fue suspendido fijándose nueva fecha para el 25-11-2025. Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración del acto de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- CGT se afirmó y ratificó en su demanda. Tras decaer el primer plan de igualdad vigente en la empresa , se impone el II plan, si bien decae la medida 22 del Plan de Igualdad anterior, no aplicándose a los contratados por ETT las horas médicas retribuidas. A partir de dicho momento, lo que se plantea por la empresa es que lo que debe aplicarse es el convenio colectivo, el art. 30.2 del convenio sectorial de Contact Center que recoge el crédito para acudir al médico.

2.- UGT se adhirió a la demanda y a las alegaciones efectuadas por CGT. Invoca la aplicación también del art. 31 del CC de ETTs. Horas médicas retribuidas así como la Directiva 2008/104.

3.- CCOO se adhirió a la demanda.

4.- USO: Se adhirió a la demanda. Tanto el nuevo como el anterior convenio sí reconocen el derecho a la bolsa de horas para acudir al médico. El convenio es el que

atribuye el derecho, aplicando el art. 3.1 f) y II de la directiva 2008/104, existiendo por ende una desigualdad.

5.- CSIF, CIGA y SOLIDARIDAD OBRERA: Se adhirieron a la demanda.

6.- COVISIAN SPAIN se opuso a la demanda. El plan de igualdad contemplaba en la medida 22 un permiso de 35 horas para acudir al médico, ampliando los derechos del convenio colectivo. A partir de STS de 2019, se aplica el plan de igualdad a los trabajadores que prestan servicios contratados por la ETT. El II plan de igualdad, no contiene la medida 22. Dos cuestiones:

.- Medida 22 del I plan: sustituido por uno posterior, que no contempla la misma.

.- Si conforme al art. 11 de la LETT en relación con el art. 30.2 CC, el derecho reclamando es un derecho esencial dentro de la relación laboral.

Incongruencia entre el cuerpo de la demanda y el suplico de la misma.

Se debe desestimar la demanda. La medida del I plan ha decaído y si nos vamos al art. 30.2, no se ha planteado cuestión a la Comisión paritaria. Se opuso la falta de legitimación pasiva de la empresa, siendo CEX la patronal, la que deba ser demandada. Es un conflicto supraempresarial, tratándose de la aplicación de un precepto del convenio sectorial.

Hechos:

I plan: octubre 2013, con la medida 22 y fecha de expiración del mismo. El plan expira y se negocia desde 2017 a 2020: 40 reuniones entre las partes. El 14-2 se aprueba el II plan de igualdad, d. 118. No se llegó a acuerdo definitivo y entre medias fue objeto de aplicación los RD 901/2020 y 902/2020, constituyéndose una nueva comisión negociadora. Acuerdo 27-9-2022, d.- 124 (diagnostico y auditoría retributiva). D. 127: SIMA por bloqueo 29-3-2023 con acuerdo 24-4. Fecha máxima de negociación 21-6-2023. 10 reuniones.

La Inspección de trabajo, analiza las resoluciones (d. 126), Dos cuestiones: expiración del I plan de igualdad. Registro sin acuerdo d. 133. Mejoras en el plan, que se citan. Comisión de seguimiento: d. 138. Se han aceptado todos los términos del plan. Y se añadió:

- Que conforme a la STS 18-7-2023: no cabe una técnica del espiguelo.
- Contenido esencial art. 11: los permisos no están incluidos. STS 17-3-2020 (permisos no igual a vacaciones).
- Art. 36 CC ETT: derechos adicionales a los no previstos en el de Contact Center, lo que reconocer el permiso de 35 horas supondría una desigualdad para los trabajadores de la empresa.
- No aplicable STC 27-5-2025: mejora acción protectora.

7.- La ETT Triangle se opuso a la demanda. Badajoz, Madrid, Valencia y Sevilla (trabajadores cedidos en Covisian).

Incongruencia interna de la demanda. Refleja el histórico de los planes de igualdad pero el suplico se centra en la aplicación del convenio colectivo. La ETT aplica el plan de igualdad vigente en la empresa usuaria. El permiso de 35 horas no está incluido dentro del plan de igualdad, por lo que no sería aplicable.

Respecto a la aplicación del cc: debería acudirse a la comisión paritaria, falta de agotamiento de la vía previa.

Permisos y licencias no son condición esencial de la relación de trabajo ni aplicable la STS de 27-5-2025 (mejoras condiciones de SS).

8.- GI Group se opuso a la demanda. Alegó la falta de legitimación pasiva de GI Group, medida del II plan de Covisian. Habrá que determinarse por ende la legalidad del plan de igualdad de este II plan de igualdad.

Falta de agotamiento de la vía previa al no acudirse a la comisión paritaria el convenio colectivo de las ETT. La actora interpreta del art. 36 del CC de las empresas de trabajo temporal, no acudiéndose a la comisión paritaria del cc de Contact Center.

Alegó también la falta de legitimación pasiva de los demandados en tanto a la interpretación del convenio colectivo de Contact Center: Debe dirigirse la demanda a las patronales de ETT y de Contact Center.

Asimismo, se dijo que concurría una incongruencia o defecto en el modo de proponer la demanda, pues en la demanda se habla de un plan de igualdad para en el suplico introducir la petición de aplicación del art. 30.2 del convenio colectivo de Contact Center.

En cuanto al fondo afirmó que no era un hecho controvertido que el plan de igualdad debía aplicarse a los trabajadores cedidos. Si el segundo plan ha decaído, no está vigente. Conforme al art. 30.2 y 36 CC ETT: la conclusión a la que llega la actora es errónea. Conforme al art. 11 LETT los permisos no son condición esencial de trabajo.

A continuación se dio traslado a la parte actora para contestar a las excepciones de defecto formal en el modo de proponer la demanda, falta de legitimación pasiva de la última de las empresas que contestó a la demanda, falta de legitimación de todas las empresas, al no haberse demandado a la patronal y falta de agotamiento de la vía previa.

TERCERO.- A continuación se fijaron los hechos conformes y controvertidos en el siguiente sentido:

Hechos conformes: Para la negociación del plan de igualdad hubo un total de 40 reuniones, no se llegó a un acuerdo, se planteó un SIMA por el que se planteó un tiempo máximo de negociación.

Hechos controvertidos: A los trabajadores afectados se les aplican las 20 horas del art. 36 del convenio colectivo de las ETTs; hay otras empresas del sector en las que se ha planteado la misma cuestión controvertida; la mayoría de los planes de igualdad del sector contienen una medida como la que se discute.

CUARTO.- Se propuso prueba, que se contrajo a la prueba documental. Por la empresa Covisian no se reconocieron los descriptores 71 y 72. Por las ETTs no se reconoció la documental obrante al descriptor 72. Amitida la documental se emitieron las conclusiones, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- En el año 2013 fue aprobado el I Plan de Igualdad de la empresa Covisian (antes Global Sales Solutions Line S.L.U -GSL-) que incluía, entre otras medidas, la número 22 que reconocía a todos los trabajadores de la plantilla hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto para consultas propias del trabajador, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se tratasen de hijos menores de catorce, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo del trabajador, en las condiciones allí estipuladas. Se reconocía igualmente el permiso previa justificación, a las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a éstas a las pruebas y/o revisiones del embarazo.

Descriptores 70 y 116.

SEGUNDO.- El 4-2-2020 la empresa remitió correo electrónico a la RLT al objeto de poner a su disposición el redactado del II Plan de Igualdad el día 14-2. El plan no fue firmado por la representación social.

Descriptor 118.

TERCERO.- El 6-5-2021 se reunió la comisión de igualdad al objeto de adecuar las negociaciones del II Plan de Igualdad a la nueva normativa que había entrado en vigor en la materia (RD 901 y 902/2020). Al objeto, se constituyó la comisión negociadora del II Plan de igualdad en fecha 19-5-2021.

Descriptores 119, 120.

CUARTO.- Iniciadas las negociaciones, se llevaron a cabo un total de 40 reuniones cuyas actas obran a los descriptores 122 a 125. Ante la imposibilidad de alcanzarse un acuerdo, GSS presentó solicitud de mediación ante el SIMA alcanzándose acuerdo el 24-4-2023 por el que se fijaba un periodo de negociación máximo hasta el 29-6-2023 y en el que se desarrollarían como mínimo seis reuniones de la Comisión Negociadora del Plan, entre otras medidas al objeto de llegar a un acuerdo.

Descriptores 127 y 129, conformes.

QUINTO.- La negociación se extendió hasta el 7-7-2023, sin alcanzarse un acuerdo, registrándose unilateralmente por la empresa el II Plan de Igualdad en el REGON. Este Plan de Igualdad no contempla la medida 22 que se incluía en el I Plan de Igualdad.

Descriptores 133, 134, 153 y 154.

SEXTO.- Si bien el II Plan de Igualdad fue impugnado por Sindicato Único de Trabajadores Solidaridad Obrera y CGT, ambos desistieron de los respectivos procedimientos iniciados ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Descriptores 172 a 175.

SÉPTIMO.- El 15-7-2024 por doña Lucía Tazón, Consultora de GI Group Spain se envió un correo electrónico, con el siguiente contenido:

“Buenas tardes

Desde Gi Group Spain ETT queremos informaros de los nuevos cambios que ha surgido tras la firma del nuevo plan de igualdad presentado por COVISIAN donde se incluían las HORAS MÉDICAS RETRIBUIDAS. Desde el mes de abril-mayo de 2024 dejó de aplicarse el abono de estas horas. Por lo tanto, a partir de mayo (incluido) las horas médicas no serán abonadas, pero si justificadas y las del mes de abril que no se hayan abonado ya, no se efectuará el pago en un futuro.

En definitiva, las horas médicas ya no son retribuidas, pero si justificadas. Cualquier duda, estamos a vuestra disponibilidad.

Un saludo”.

Descriptor 71.

OCTAVO.- El III convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, publicado en el BOE el 9-6-2023, recoge en su art. 30.2 el derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, en las condiciones previstas en el precepto.

Descriptor 74.

NOVENO.- Asimismo el art. 36.1 n) del VI Convenio colectivo estatal de ETT (BOE 28-12-2018) reconoce al personal de las ETT, un máximo de 20 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia o para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que estuviera relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona. El apartado 2 del mismo precepto prevé que serán de aplicación los permisos que la legislación laboral prevea en cada momento.

DÉCIMO.- Las ETTs demandadas vienen aplicando el II Plan de Igualdad de la empresa a los trabajadores cedidos a la misma.

No controvertido.

UNDÉCIMO.- El 1-4-2025 tuvo lugar intento de conciliación ante el SIMA que culminó con el resultado de “falta de acuerdo”.

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 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- 1. El presente procedimiento plantea una cuestión estrictamente jurídica como es si decaído el I plan de Igualdad de la empresa Covisian, que reconocía entre sus medidas el derecho a 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados en las condiciones allí previstas, y una vez aprobado el II Plan de Igualdad que no recoge tal medida, tienen los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal y puestos a disposición de la citada empresa, el derecho a que se les aplique lo previsto en el art. 30.2 del convenio colectivo estatal para el sector del Contact Center, que reconoce el derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, en las condiciones previstas en el precepto.

2. Antes de entrar a resolver la citada controversia, debemos pronunciarnos sobre las excepciones procesales que se plantearon por las empresas demandadas en el acto de juicio y que son las siguientes:

.- Defecto formal en el modo de proponer la demanda: Se alega que la demanda adolece de defectos en su formulación, pues se procede a relatar el ítem de los acontecimientos que llevaron a la aprobación del plan de igualdad para finalmente en su suplico, reclamar la aplicación a los trabajadores de las ETTs, puestos a disposición de la empresa, el reconocimiento del derecho previsto en el art. 30.2 del convenio colectivo del sector de Contact center para hacer uso de hasta 35 horas retribuidas al año para acompañamientos médicos.

Conforme a doctrina del Tribunal Supremo, expresada en Sentencia de 29-4-2025, rcud. 516/2004 “hemos establecido reiteradamente la necesidad de que el defecto u oscuridad en la demanda sea verdaderamente sustancial, hasta el punto de impedir conocer con certeza qué se pide o contra quién se dirige la acción, para poder concluir una inadmisión de la demanda. En otras palabras, sólo prosperará la excepción si la demanda adolece de una indeterminación insalvable respecto a su objeto o partes, como por ejemplo si la parte actora no realiza el oportuno desglose de cantidades que resulta exigible en reclamaciones salariales y se limita a señalar unos periodos y unos conceptos salariales, solicitando finalmente una cuantía que determina sin explicar de dónde se obtiene”.

Y además, también conforme expresa el Alto Tribunal en Sentencia de 11-11-2025, rc. 123/2024, “la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda no prosperará si la parte demandante ha presentado una demanda bien estructurada, completa y coherente, cumpliendo las formalidades de la LRJS. Y por exigencia legal, puede concluirse que en el proceso laboral la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda no puede terminar en sentencia que así lo declare: o bien se da plazo para la subsanación (y si no se subsana, se archivaría el procedimiento) o si se considera por el órgano jurisdiccional que no hay tal defecto en la demanda, se rechaza la excepción y se entra a conocer del fondo del asunto.

En el presente supuesto, la excepción ha de ser desestimada, pues la demanda no adolece de los defectos que se le imputan. Es cierto que el cuerpo del escrito rector dedica parte de su redactado a exponer los avatares de la aprobación del II Plan de Igualdad para concluir que tras la misma, no se reconoce el derecho previsto en la medida 22 de su antecesor. Pero no es menos cierto que también se explica que por ello, denegándose a los trabajadores cedidos por ETTs, el derecho a las horas retribuidas para acudir al médico a partir de dicho momento, se solicita en el suplico de la demanda la aplicación del art. 30.2 del Convenio Colectivo de Contact Center, al objeto de igualar las condiciones aplicables tanto a trabajadores de la empresa como a los trabajadores cedidos, invocando la directiva 2008/104. Por ello, la demanda deja ver de forma clara la pretensión ejercitada y no se requirió por esta Sala ni por ninguna de las partes, la necesidad de aclaración de sus términos, pudiendo las demandas defenderse de las peticiones articuladas sin merma de sus derechos.

.- Falta de legitimación pasiva de la empresa Triangle Solutions Empresa de Trabajo Temporal S.L.: sostuvo el sr. Letrado de la ETT que si la cuestión litigiosa versaba

sobre la medida 22 del I Plan de Igualdad, que ya no se incorpora al II Plan, la controversia recaería en su caso sobre la legalidad del II plan, máxime cuando se ha dejado de aplicar la medida 22 de manera unilateral.

Este argumento tampoco puede ser estimado pues de ningún modo la parte actora pone en entredicho ni impugna el II Plan de Igualdad; la controversia no se centra en dicho ámbito sino en la circunstancia de si, como ya adelantamos, al no incluirse la medida 22 en el II Plan de igualdad, pueden los trabajadores de las ETTs cedidos a Covisian ser destinatarios de la aplicación del art. 30.2 del Convenio Colectivo de Contact Center y serles reconocido el derecho en él contenido. Si ello es así, es evidente que la empresa que ahora invoca la excepción, como ETT y empleadora de los trabajadores cedidos, debe ser demandada en el presente procedimiento, al ser afectado por la resolución que en su caso se dicte, desestimándose la falta de legitimación pasiva alegada.

- Falta de legitimación pasiva de las demandadas, al no haberse demandado a las patronales del sector: Se alegó asimismo que las empresas demandadas carecían de legitimación pasiva, debiendo ser demandada tanto la patronal de las ETTs, como la del sector de Contact Center. Tampoco puede estimarse esta excepción, pues el ámbito del conflicto colectivo no se extiende, como así parece afirmarse, a otras empresas del sector ni se discute si con carácter general, le corresponde a los trabajadores cedidos el derecho reconocido en el art. 30.2 del Convenio colectivo del sector de Contact Center. La controversia se centra en la empresa Covisian, tras decaer la medida 22 del I Plan de Igualdad, y se proyecta a las ETTs que ponen a su disposición trabajadores, que si bien venían aplicando el permiso retribuido remunerado, tras aprobarse el II Plan de igualdad, han dejado de retribuir el mismo. La controversia no se extiende al sector, desconociéndose qué concretas circunstancias operan en otras empresas del mismo, el contenido de sus planes de igualdad o su vigencia, y si los mismos se aplican a los trabajadores cedidos y en qué condiciones, por lo que la excepción opuesta no puede ser estimada.

- Falta de agotamiento de la vía previa, al no acudirse a las Comisiones Paritarias de los convenios de Contact Center y de ETTs: Esta excepción ha de ser igualmente desestimada pues en contra de lo afirmado en el acto de la vista, en la demanda no se busca una interpretación de los preceptos convencionales que regulan los permisos para acudir a visitas médicas, sino la extensión y aplicación del art. 30.6 del convenio de Contact Center a los trabajadores cedidos por ETTs, cuestión que va más allá de la mera interpretación del precepto de la que debería tener conocimiento la comisión paritaria.

En consecuencia, desestimadas todas las excepciones procesales, hemos de entrar a resolver sobre el fondo del asunto.

CUARTO.- 1. Como ya hemos adelantado anteriormente, CGT pretende que a los trabajadores cedidos por las ETTs demandadas les sea de aplicación el art. 30.2 del convenio colectivo del sector de Contact Center, una vez decaído el I Plan de Igualdad de la empresa que reconocía el derecho de 35 horas anuales retribuidas para acudir a consultas médicas, invocando al efecto el art. 11.1 de la Ley de ETT, así como sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que expresamente cita y doctrina del TJUE sobre la regulación prevista en la Directiva 2008/104. No es un hecho controvertido que las ETTs demandadas venían aplicando el I Plan de Igualdad de Covisian a los trabajadores cedidos, en consonancia con la doctrina expresada en STS de 13/11/2019, rc. 75/2018.

A dicha pretensión se oponen las demandadas argumentando que la cuestión controvertida se centra en dilucidar si la aplicación del precepto convencional y en concreto el derecho en él reconocido, puede considerarse “condición esencial” de trabajo a efectos de lo dispuesto en el art. 11 de la LETT, carácter que se niega por las demandadas, por entender que este último precepto no incluye a los permisos. Asimismo, niegan que al supuesto analizado le sea de aplicación la doctrina prevista en la STS de 27-5-2025 rec. 673/2023, que versaba sobre mejoras en materia de Seguridad Social y entienden que los trabajadores afectados por el conflicto ya se encuentran protegidos por lo dispuesto en el art. 36 del convenio colectivo de las ETTs.

2. El precepto cuya aplicación postula el demandante dice lo siguiente:

“El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso”.

Como ya se adelantó y no es un hecho controvertido, a los trabajadores cedidos por las ETTs se les venía aplicando las previsiones del I Plan de Igualdad de la empresa cuya medida 22 reconocía un derecho de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto para consultas propias del trabajador, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se trataran de hijos menores de catorce años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo del trabajador, avisando con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna tanto si se asistía de manera independiente como la que acreditase dicho acompañamiento en el caso de que se produjera el mismo. Se disponía asimismo que los trabajadores deberían procurar adaptar, cuando así resultara posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso. El permiso también podía solicitarlo las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a estas a la pruebas y/o revisiones del embarazo.

Al decaer la vigencia del I Plan de Igualdad, y aprobarse el II Plan, este último ya no incluye la medida 22 por lo que las ETTs han dejado de reconocer el permiso retribuido.

3. Como punto de partida, hemos de indicar que existe un evidente paralelismo entre la medida 22 incluida en el I Plan de Igualdad y el contenido del art. 30.2 del Convenio colectivo sectorial de Contact Center, mejorando aquél las previsiones convencionales. La inclusión del derecho a 35 horas retribuidas al año para acudir al médico se insertó en el I Plan de Igualdad, no pudiendo obviarse la finalidad perseguida por este último.

En palabras de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en Sentencia de 20-3-2024, rco. 79/2022, en interpretación precisamente del permiso a las 35 horas anuales para acudir al médico incluido en el plan de igualdad de una empresa del sector de Contact center:

"Para la correcta exégesis de este apartado del plan de igualdad, conviene empezar por una breve mención de su marco legal. En este sentido el art.46 de la LO 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el contenido y finalidad de los planes de igualdad, diciendo "1.- Los planes de igualdad de las empresas son 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. (...) "

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

(...)

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

(...)"

Estos preceptos legales son objeto de desarrollo por el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en cuyo art.7 f) entre las materias objeto de diagnóstico, figura el: *" Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral."*

Por tanto, el criterio teleológico del plan de igualdad, en general, y del precepto objeto de exégesis, en particular, es el de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de género, regulando, entre otras medidas, las que supongan un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

4. Es decir, que las partes negociadoras del I Plan de igualdad quisieron incluir expresamente la medida 22 al objeto de paliar cualquier tipo de discriminación por

razón de género derivado del ejercicio corresponsable de los derechos afectantes a la vida personal y familiar.

Ahora bien, el hecho de que la medida no haya sido aprobada en el II Plan de igualdad, no permite ni justifica que los trabajadores cedidos por las ETTs no puedan disfrutar de las 35 horas retribuidas anuales previstas en el convenio para acudir a consultas médicas. Es importante destacar que el II Plan de Igualdad no fue consensuado con la representación social, lo que ha permitido a la empresa Covisian eliminar la medida 22, registrando el II Plan de igualdad de forma unilateral.

Sin embargo, entiende esta Sala que el art. 11 de la LETT faculta la opción de aplicar el permiso del art. 30.2 de la norma convencional del sector, precisamente dirigida a facilitar la conciliación de la vida personal y familiar y conseguir un adecuado equilibrio entre ambas, aun cuando el precepto únicamente reconozca el derecho para acudir a las consultas médicas previstas para el trabajador.

Decimos esto por cuanto que el art. 11.1 de la LETT dispone que :

1. 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.

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, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales”.

5. Se centran los demandados en el segundo párrafo de este apartado uno para negar el carácter de condición esencial de trabajo y empleo del permiso del art. 30.2 del convenio colectivo, al no ajustarse a los concretos conceptos allí delimitados: remuneración, duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. Todo ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 5 de la Directiva 20085/104.

Ahora bien, aun cuando ello fuera cierto, obvian el párrafo cuarto del mismo apartado 1 del art. 11, que indica que “asimismo”, adverbio que indica igualdad, semejanza o conformidad/relación con algo anterior, los trabajadores cedidos tienen derecho a que se les aplique las mismas disposiciones vistas a combatir las discriminaciones previstas en la norma. Norma que dicho sea de paso, fue publicada en el BOE de 2-6-1994 en un periodo muy anterior al tiempo presente, en el que además de las formas de discriminación contempladas en el art. 11 (sexo, raza o el origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales) se han incluido otras, a raíz de la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Conforme a lo dispuesto en su art. 2 *“se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Y que constituye discriminación directa, conforme a su art. 6 *“la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2”.*

6. En nuestro caso, no aplicar a los trabajadores cedidos por las ETTs el permiso retribuido previsto en el art. 30.2 del convenio colectivo del sector de Contact Center supondría ignorar tales previsiones, pues ante una situación de enfermedad o condición de salud que exige acudir a un facultativo de la seguridad social, se ofrecería un trato desigual a los trabajadores de Covisian, dependiendo de qué vínculo le uniera con la empresa, esto es: si se produce por contratación directa o como consecuencia de un contrato de cesión con las ETTs demandadas.

Por ello entiende esta Sala que pese a que la medida 22 del I Plan de Igualdad, ya no se aplica en el II Plan, las circunstancias anteriores avalan la continuidad en la aplicación del permiso retribuido demandado, que busca la conciliación de la vida personal y familiar mediante el equilibrio de tiempo de trabajo y vida personal y la adecuada atención al trabajador por los facultativos pertinentes ante una situación de enfermedad o condición de salud, evitándose con su aplicación cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores directamente contratados por Covisian y los cedidos por las ETTs en el uso de tal derecho.

7. A dicha conclusión no obsta que el art. 36.1 n) del VI Convenio colectivo estatal de ETT (BOE 28-12-2018) reconozca al personal de las ETT, un máximo de 20 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia o para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que estuviera relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona, pues los permisos allí reconocidos se centran en situaciones particularizadas muy específicas y de cierta gravedad o especialidad, siendo que el reconocimiento del permiso retribuido del art. 30.2 del convenio del sector no impide, restringe o limita el ejercicio de aquéllos.

8. Y debemos realizar una última consideración: si como consta en el hecho probado séptimo, lo que se comunica por la empresa demandada Gi Group Spain ETT es que el permiso para acudir al médico será justificado pero no retribuido, tampoco puede aplicarse una suerte de espiguelo en las condiciones de reconocimiento de esas horas para acudir a las consultas médicas, manteniendo las previsiones de justificación de las mismas que evidentemente impactan de forma favorable en la llevanza de la actividad empresarial, computando aquéllas, pero denegando su retribución cuando así expresamente lo prevé el convenio, lo que afectaría por ende a las condiciones retributivas previstas en el apartado 1º del art. 11 de la LETT que según dispone, se consideran condiciones esenciales del contrato de trabajo, en consonancia con lo previsto en la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y que por ende, se reconocen por igual a los trabajadores de las ETTs.

En consecuencia, la demanda ha de ser estimada en su integridad, reconociendo a los trabajadores contratados por medio de empresas de trabajo temporal para la empresa principal Covisian Spain S.L.U el derecho establecido en el art. 30.2 del convenio colectivo del sector del Contact Center de uso de hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, en los términos previstos en el citado precepto.



QUINTO.- Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo, a la que se adhirieron UGT, CCOO, USO, CSIF, CIGA y SOLIDARIDAD OBRERA frente a COVISIAN SPAIN S.L.U (ANTERIORMENTE GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE S.L.U), GI GROUP SPAIN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L.U Y TRIANGLE SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L, habiendo sido citados como interesados la FEDERACIÓN DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE CATALUNYA – INTERSINDICAL ALTERNATIVA PER CATALUNYA (FCT-IAC), SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA) Y SOMOS SINDICALISTAS (SS); y en consecuencia, declaramos el derecho de los trabajadores contratados por medio de empresas de trabajo temporal para la empresa Covisian Spain S.L.U al uso de hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a las consultas de médicos de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el art. 30.2 del III Convenio colectivo del sector del Contact Center.

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 *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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0243 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0243 25, 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.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.