

Uniformidad de vestimenta en el trabajo. Diferencia de trato injustificada y perjuicio económico para los trabajadores temporales.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *La sentencia objeto de estudio trata sobre la problemática de la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores con contrato indefinido y los que tienen contrato de duración determinada. El problema se centra en las prendas del uniforme de trabajo que se dan por la empresa a cada colectivo, que es considerado no conforme a derecho, por ser discriminatorio el trato hacia los segundos.*

Palabras clave: *Contrato. Indefinido. Temporal. Igualdad. Discriminación.*

Abstract: *The judgment under study deals with the problem of the application of the principle of equal treatment and non-discrimination between workers with permanent contracts and those with fixed-term contracts. The problem is centred on the items of work uniform given by the company to each group, which is considered not to be in accordance with the law, as the treatment of the latter is discriminatory.*

Keywords: *Contract. Permanent. Temporary. Equality. Discrimination.*

I. Introducción

La sentencia objeto de comentario en este artículo tiene un especial interés, tanto por versar sobre la igualdad de trato como regla general entre personas trabajadoras con contratos de duración indefinida y de duración determinadas, como en el de afectación a toda la plantilla de la empresa y con independencia de que la demanda fuera interpuesta por un sindicato más representativo en su ámbito autonómico de actuación^[1].

El resumen oficial de la sentencia, que ya permite tener un muy buen conocimiento del conflicto y del fallo, es el siguiente “Conflicto colectivo. La Audiencia Nacional estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CIG frente a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos y declara que el personal laboral de CORREOS con contrato de duración determinada y temporal tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo. Se considera que la práctica de la empresa que limita el acceso gratuito a determinadas prendas de ropa resulta contrario al principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales, sin que la especial naturaleza de la demandada justifique la misma, máxime cuando está sujeta al Derecho Laboral en su integridad en las relaciones que mantiene con la plantilla”.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la AN.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 55/2024, 20 de mayo.

Tipo y número de recurso o procedimiento: demanda rec. 25/2024

ECLI:ES:AN: 2024: 2483

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio encuentra su origen en la demanda interpuesta el 17 de enero, habiéndose fijado la fecha de juicio para el día 2 de abril, si bien fue suspendido para que la demandante precisara el colectivo al que afectaba y las prendas que no se facilitaban por la empresa a los trabajadores temporales. Finalmente, se celebró el 14 de mayo.

En los hechos probados se constata en primer lugar la condición de sindicato más representativo en Galicia de la CIG, y su presencia en la empresa demandada.

A continuación, se relacionan las “prendas de uniformidad” que la empresa facilita a los trabajadores con contrato de duración indefinida, así como el sistema de petición por estos. Se recoge a continuación que todo el personal de la empresa recibe las prendas que tienen la consideración de Equipo de Protección Individual (EPI)

Conocemos más adelante el escrito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Vigo, fechado el 8 de mayo de 2023, en el que se requiere a la empresa para que facilite a los trabajadores temporales la entrega de “prendas de uniforme que no son calificadas como EPI”, y la respuesta de la empresa que es transcrita íntegramente y de la que ahora reproduzco el fragmento que considero más relevante:

“Cabe reseñar que Correos, para atender la contratación temporal en la compañía, acude a un sistema de bolsas de empleo, regulado en convenio, con un criterio de llamamiento rotario de los candidatos que integran las mismas, en la actualidad en torno a los 2.000 candidatos en la provincia de Pontevedra y que Correos está obligado a licitar públicamente el suministro de uniformes, mediante pliego de condiciones.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y en aplicación del más estricto sentido común y de gestionar con eficiencia los recursos de una empresa pública, es necesario analizar y estudiar las necesidades reales que va a tener la empresa en los próximos meses, a la hora de abordar la elaboración de un pliego para la entrega de uniformes, habida cuenta que, con la previsible reducción de la contratación temporal, ya mencionada, el número de candidatos/as que serán contratados y la duración de dicha contratación, tras la reforma legal, no podrá ser ni muy numerosa y en algunos supuestos lo será por períodos cortos, estrictamente necesarios y justificados, pudiéndose dar el supuesto de que, cuando se quiera gestionar el suministro de uniforme, la persona en cuestión no sea ya trabajador/a de la compañía”.

Además de otros datos relativos a la actuación empresarial para la contratación de prendas y calzado corporativo, y a sus cuentas anuales, así como también a la petición formulada por la parte sindical a la comisión paritaria del convenio, disponemos (antecedente octavo) del número de trabajadores de la empresa en toda España el mes de febrero, exactamente “23.492,27 con contrato indefinido y 4328,99 con contrato de duración determinada”.

IV. Posición de las partes

Para la parte actora existía una discriminación por parte empresarial hacia los trabajadores temporales en materia de uniformidad de vestimenta en el trabajo, ya que no les facilitaba determinadas prendas de ropa que sí eran puestas a disposición del personal con contrato indefinido, subrayando que el no llevar el uniforme durante la jornada de trabajo era considerado falta grave según la normativa convencional aplicable, el tercer convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.

Por la parte demandada se plantearon primeramente cuestiones procesales formales, y más adelante cuestiones sustantivas o de fondo.

Respecto a las primeras, expuso que

“Correo Express es una sociedad distinta de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos en la que CIG no tiene representación, así como CIG carece de implantación en la misma”.

En cuanto a la segundas,

“Precisó que Correos entrega a los trabajadores con contrato de duración determinada las botas, el anorak y el chaleco reflectante, no así los polos de manga larga y corta, pantalones, largos, cortos y de verano, cinturón, chaleco de invierno y de verano.

Señaló que Correos y telégrafos no impone estas prendas a los trabajadores ni a los fijos ni a los temporales, no existiendo en consecuencia condición laboral, siendo en todo caso una homogeneización de imagen corporativa.

Invocó el art. 2.1 d) y 2. B) y 3 de la Ley 40/2015 que impone la economía suficiencia, suficiencia y eficacia, los arts. 2.2 c) y 26 de la Ley General Presupuestaria, y 3.1 h) y 28 de la Ley de contratos del sector público.

Adujo que el desconocimiento del número de contratos de temporales impide que se pueda presupuestar un gasto para los mismos, ni celebrar los correspondientes contratos de suministro.

Añadió que correos ha gastado 15M de euros en uniformidad y equipos de protección y solo el 18 por ciento son de duración determinada.

Defendió que estas prendas pueden ser compradas por el personal con contrato de duración determinada.

Negó que existiesen problemas para los trabajadores temporales de cara a aparcar los vehículos, o acceder a las viviendas pues están debidamente identificados como trabajadores de correos”.

V. Normativa aplicable al caso

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Cláusula 4, principio de no discriminación, relacionada con el fragmento del Preámbulo de Acuerdo, que dispone que “El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores”.

III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA, suscrito el 5 de abril de 2011. La Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de

Trabajo, registra y publica el texto, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 28 de dicho mes.

Ley del Estatuto de los trabajadores. Artículo 15.6.

VI. Doctrina básica.

Al entrar en la resolución del conflicto, la Sala centra con prontitud la cuestión a la que debe dar respuesta, cual es “si la práctica empresarial que se impugna en virtud de la cual únicamente tienen acceso gratuito a determinada ropa de trabajo los trabajadores con vínculo contractual indefinido de la empresa demandada, resulta o no ajustada a derecho”.

La Sala repasa en primer lugar la normativa comunitaria, en concreto la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco anexo, cuya cláusula 4, recordemos, regula el principio de no discriminación y dispone en su apartado 1 que

“Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

A continuación, el repaso o recordatorio es de la normativa estatal, en concreto del art. 15.6 de la LET, que en los mismos términos que la normativa de la Unión dispone en su primer párrafo que “Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”.

Procede la Sala a continuación a repasar la jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo sobre el principio general de no discriminación, con una amplia transcripción de la sentencia de 20 de marzo (rec. 101/2022), que a su vez se remite a resoluciones anteriores, y recuerda igualmente la jurisprudencia del TC al respecto sobre los límites a la diferencia de trato entre trabajadores según la duración de su contrato^[2]. La doctrina constitucional, recogida en la citada sentencia del TS, ha considerado que

“... si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias, “las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente” (STC 177/1993, de 31 de mayo); pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo porque no es compatible con el art. 14 CE un tratamiento “que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como “trabajadores fijos” o “trabajadores de plantilla”, en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de “trabajador pleno” de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal” (STC 104/2004, de 28 de junio)”.

Del conjunto de la normativa y jurisprudencia reseñada, la Sala concluye que la diferencia de trato en la empresa respecto a las prendas de uniformidad que pone a disposición de trabajadores con contrato indefinido, por una parte, y de aquellos con contrato de duración determinada, por otra, vulnera el principio, comunitario y estatal, de no discriminación.

VII. Pasajes decisivos

Dado que es bien sabido que la diferencia de trato entre trabajadores indefinidos y temporales puede estar justificada si existe una razón objetiva para ello, la Sala entra en el examen de las alegaciones de la parte empresarial respecto a la “especial naturaleza” de la empresa.

A tal efecto, pasa revista a la normativa aplicable a las relaciones laborales en las sociedades mercantiles estatales, con una muy amplia transcripción de su sentencia de 28 de febrero de 2023 (rec. 380/2022), en la que hace mención al art. 2 de la Ley de régimen jurídico del sector público y al art. 2.2 de la Ley General Presupuestaria, para entrar en el art. 113 de la primera norma que regula el régimen jurídico aplicable a las sociedades mercantiles estatales, mencionar el art. 166.2 de la Ley de patrimonio de las Administraciones Públicas, y concluir con el art. 2.1 del EBEP.

Del examen de toda dicha normativa, ahora al presente supuesto, se concluye que la empresa demandada debe respetar plenamente la normativa laboral estatal aplicable, es decir el art. 15.6 de la LET, ya que “

“los principios de eficiencia, y economía en el uso de los recursos que proclama el art. 3 de la Ley 40/2015 y que ha invocado el Abogado del Estado **deben entenderse en el marco del sometimiento pleno a la Constitución y a la Ley que proclama el propio artículo 3 en el primero de sus párrafos**, lo que hace que no puedan justificar una situación de discriminación proscrita por un mandato legal” (la negrita es mía).

Por parte empresarial se alegó la dificultad de conocer el número de trabajadores con contrato de duración determinada cuando se abre un contrato de suministros que está sujeto a la Ley de contratos del sector público, tesis que es rechazada por la Sala ya que “resulta contradictoria con el hecho de que se proporcionen tanto a unos como a otros aquellas prendas que son consideradas equipos de protección individual, para las que sin duda deberán celebrarse contratos de suministro en los que estimará el número de trabajadores temporales”, por lo que “carece de la mínima consistencia”.

Por último, se alegó que, a diferencia de la tesis mantenida por la parte demandante, la uniformidad no era obligatoria para quienes no se les proporcionan las mismas prendas (es decir a los trabajadores temporales con respecto a los que tienen contrato indefinido), ya que el art. 84 conceptúa como falta grave “No prestar servicio con uniforme cuando el trabajador/a esté obligado a ello y disponga de los medios necesarios para su uso”. Siendo evidentemente cierta la alegación empresarial, no afecta a la cuestión objeto de debate en el presente litigio, cual era, recuerda la Sala antes de llegar al fallo, “si el trabajador con contrato de duración de determinada tiene derecho a que le sean proporcionadas de forma gratuita determinadas prendas de trabajo tal y como tienen derecho los empleados con contrato indefinido”.

VIII. Parte dispositiva

En definitiva, la demanda será estimada por existir una diferencia de trato no justificada en cuanto que, tal como ha quedado probado, los trabajadores temporales para acceder a determinadas prendas de ropa que facilitan su función “deben sufragarlas por sí mismos”, mientras que al resto de la plantilla las mismas “le son proporcionadas por la empresa de forma gratuita”.

El fallo de la sentencia es el siguiente:

“Que la práctica empresarial cuestionada en la demanda es contraria al ordenamiento jurídico y a la doctrina sentada en materia de no discriminación y, por tanto, nula; al imponer al personal laboral temporal de CORREOS condiciones de trabajo menos favorables en materia de uniformidad que las reconocidas al personal laboral indefinido y fijo, sin que exista justificación objetiva para establecer distinciones en esa materia.

Que el personal laboral de CORREOS con contrato de duración determinada y temporal tiene derecho a recibirlas mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo”.

IX. Apunte final

Una vez notificada la sentencia, la parte empresarial anunció la presentación de recurso de casación ante el TS. Por diligencia de ordenación de 4 de junio, de la letrada de la Administración de Justicia, se tuvo por preparado el recurso y se pusieron los autos a disposición del letrado de aquella pala interposición de aquel.

En consecuencia, el conflicto sigue vivo, y deberemos esperar a la sentencia del TS para conocer su resultado final.

Referencias:

1. [^] *La sentencia fue recibida con lógica satisfacción por el sindicato demandante. En la página web del sindicato en dicha empresa se publicaba inmediatamente después de ser conocida la resolución judicial una nota de prensa titulada "La CIG gana un juicio histórico contra Correos en la Audiencia Nacional", y en la web general del sindicato se explicaba que "Correos tendrá que equipar con uniformes a toda su eventual plantilla. La CIG gana un juicio histórico contra la empresa postal por discriminar a este grupo de trabajadores" <https://cig.gal/nova/correos-tera-que-dotar-de-uniforme-a-todo-o-seu-persoal-eventual.html> (consulta: 10 de julio)*
2. [^] *Me permito remitir a dos entradas publicadas en mi blog que siguen teniendo plena vigencia por lo que respecta a la interpretación de la normativa comunitaria: la entrada "Sobre el principio de no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: parejas de derecho y parejas de hecho; contratos de duración determinada y contratos de duración indefinida. Notas a dos sentencias de 12 de diciembre de 2013" <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/01/sobre-el-principio-de-no-discriminacion.html> , y la entrada "UE. Función Pública. Sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE de contratación de duración determinada al personal eventual. Nota a la sentencia del TJUE de 9 de julio (asunto C-177/14)" <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/07/ue-funcion-publica-sobre-la-aplicacion.html> (consulta: 10 de julio)*