

La AN reconoce el derecho de los trabajadores de una ETT a cobrar la Prima COVID 19 cuando cumplan los requisitos exigidos a los trabajadores contratados por las empresas usuarias para su percibo

La presente controversia consiste en determinar si un concepto retributivo reconocido por una empresa en una decisión unilateral de efectos colectivos a los trabajadores por ella contratados, como es la Prima COVID 19, debe ser reconocido a los trabajadores en misión de una ETT conforme al art. 11.1 de la LETT, que proclama como principio de carácter general la equiparación de empleados contratados directamente por la empresa usuaria y trabajadores en misión en “la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo”.

Señala la Sala que el art. 2.1 f) de la Directiva 2008/104/CE, establece que ha de entenderse por “condiciones esenciales de trabajo y empleo, las establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas, entre otras, a la remuneración”. Una condición como la examinada tiene cabida dentro del concepto “disposiciones vinculantes” a que se refiere la norma europea, por lo que ha de reconocerse en misión contratados por la ETT y puestos a disposición de las diferentes empresas usuarias, con el derecho a percibir la prima COVID 19 en las mismas condiciones que fueron percibidas por los trabajadores directamente contratados por ellas.

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 18/05/2022

Nº de Recurso: 112/2022

Nº de Resolución: 76/2022

Procedimiento: Conflicto colectivo

Ponente: RAMON GALLO LLANOS

Tipo de Resolución: Sentencia

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

SENTENCIA

En MADRID, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

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 0000112/2022 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (Letrada Maria Blanca Suárez Garrido) contra AIRBUS DEFENCE AND SPACE SA, AIRBUS HELICOPTERS SA , AIBUS OPERATIONS SL (Letrado José Antonio Segovia Rodríguez), ADECO ETT SAU (Letrado Jesús Merino Lorenzo) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 30.03.2022 se presentó demanda por COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- Dicha demanda fue registrada con el número 112/2.022 por Decreto de fecha 1 DE ABRIL de 2022 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 17 de mayo de 2022.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrado de CCOO tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitó se dictase sentencia en la que se declare el derecho de las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa ADECO ETT SAU que durante el año 2020 prestaron servicios en misión en las empresas codemandadas a percibir la denominada prima Covid 19 en cuantía de 600 € al igual que la percibieron las personas trabajadoras de dichas empresas, condenándolas solidariamente a estar y pasar por dicha declaración.

Tras referir el objeto social de las demandadas QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO AIRBUS alegó que el día 24 de marzo de 2.021 estas reconocieron a sus empleados una prima Covid 19 por importe de 600 euros, la cual fue abonada a las personas contratadas directamente por ellas, pero no a los trabajadores en misión contratados por la ETT codemandada.

ADECCO alegó su falta de legitimación pasiva, toda vez que nada que ver con el establecimiento de la Prima Covid, alegando que en todo caso la misma no estaba fijada en pacto colectivo o convenio colectivo alguno por lo que debería desestimarse la demanda.

El letrado de las empresas del Grupo Airbus se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma, toda vez que a su juicio, el concepto remuneración del art. 11 de la LETT no comprende aquellas concesiones que la empresa pueda realizar de forma unilateral a sus empleados.

Añadió que en caso de estimarse la demanda únicamente debería reconocerse el derecho a aquellos empleados de ADECCO en misión que reúnan los requisitos establecidos en el descriptor 32 para el percibo de la prima por los trabajadores de AIRBUS.

Tras contestarse a la excepción, se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

Cuarto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales. Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El objeto social, según consta en la página web de AIRBUS OPERATIONS SL es la investigación, diseño, desarrollo, certificación, ingeniería, compras, fabricación ensamblaje, pruebas las de vuelo, clientización, ventas y cualquier otro servicio auxiliar relacionado con aviones. Está incluida dentro de la categoría CNAE 3030 - Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria. Airbus Operations SL forma parte de la división comercial del Grupo Airbus, "referente mundial del

sector aeroespacial, dedicado al diseño, fabricación y comercialización de aviones comerciales, transportes militares, helicópteros, satélites y vehículos de lanzamiento según consta en la Memoria aportada por la empresa en la tramitación del Expediente de Suspensión Temporal de Contratos. AIRBUS DEFENCE AND SPACE es una división operativa de Airbus Group. AIRBUS HELICOPTERS, S.A. Ubicada principalmente en Albacete y con delegaciones en las bases de Getafe y de Clientes, Airbus Helicopters España integra en una sola empresa todas las actividades del Grupo Airbus relacionadas con los helicópteros, desde el desarrollo de nuevos productos hasta el soporte de las aeronaves en servicio en España y, como parte integrante del Grupo Airbus Helicopters, lleva a cabo la ingeniería de investigación y desarrollo, la fabricación de piezas, el mantenimiento de flotas y el prefal. Afecta la presente demanda a las personas que prestan servicios en los centros de trabajo de Getafe 513, Illescas 424, Puerto Real 196 y Albacete/ Getafe 90, mediante contrato de trabajo a través de la ETT ADECO SAU- conforme-

SEGUNDO.-El día 24 de marzo de 2.021 las empresas del grupo AIRBUS reconocieron a sus empleados una prima denominada COVID 19 POR importe de 600 EUROS.- descriptor 3-

TERCERO.- La prima de beneficios fue abonada en la nómina de junio de 2021 a aquellas personas que formando parte de la plantilla reuniesen los siguientes parámetros:

- i. . Empleados contratados directamente por alguna empresa del Grupo AIRBUS (Airbus Defence and Space, S.A.U.; Airbus Operations, S.L.; Airbus Helicopters España, S.A.) en España.
- ii. . Empleados adscritos a los Grupos Profesionales 1 a 6, excluyendo a directivos y subdirectores.
- iii. . Empleados que estuvieran de alta, durante el año 2020, más de 90 días naturales.
- iv. . Empleados, que ingresen o sean reingresos, en alguna de las sociedades del Grupo AIRBUS (Airbus Defence and Space, S.A.U.; Airbus Operations, S.L.; Airbus Helicopters España, S.A.) en España, con anterioridad al 1 de octubre del año 2020.
- v. . En caso de cumplir con los requisitos anteriores, si el empleado no hubiera estado todo el año 2020 contratado en alguna de las divisiones del Grupo AIRBUS (Airbus Defence and Space, S.A.U.; Airbus Operations, S.L.; Airbus Helicopters España, S.A.) en España, percibe la parte proporcional de la prima excepcional Covid-19, en conformidad con el tiempo que hubiera estado de alta.
- vi. . El personal en situación de jubilación parcial no percibe la prima excepcional Covid-19.
- vii. . Si el empleado estuviera en situación de baja más de 270 días por razón de enfermedad, durante 2020, no percibe la prima excepcional Covid-19.- descriptor 32-

CUARTO.- Obra en el descriptor 37 informe de los trabajadores que durante el año 2.020 prestaron servicios en las empresas AIRBUS HELICOPTERS, S.A AIRBUS DEFENCE AND SPACE y AIRBUS OPERATIONS SL como trabajadores en misión contratados por ADECO ETT SAU los cuales no percibieron la Prima COVID 19.

QUINTO.- El día 25-3-2.022 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de falta de acuerdo.- descriptor 4-

Se han cumplido las previsiones legales.

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

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Se ha alegado por ADECCO su falta de legitimación pasiva alegando que nada tuvo que ver con el establecimiento de la prima que se reclama.

La excepción debe rechazarse, toda vez, que tratándose de una retribución que se reclama por trabajadores por ella contratados para ser cedidos a la empresa Airbus, de estimarse la demanda, el pago de tal prima conforme a lo establecido en el art. 12.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio de Empresas de Empleo Temporal(" Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria").

Y todo ello, sin perjuicio, de que de estimarse la demanda pueda ejercitar frente a las empresas usuarias las acciones que pudieren derivarse del contrato de puesta disposición celebrado entre las mismas.

CUARTO.- La cuestión objeto de controversia en el presente conflicto no es otra que determinar si un concepto retributivo reconocido por una empresa en una decisión unilateral de efectos colectivos a los trabajadores por ella contratados, como es la Prima COVID 19 debe ser reconocido a los trabajadores en misión conforme al art. 11.1 de la LETT en su vigente redacción.

Dicho precepto dispone lo siguiente:

"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 o la orientación sexual."

Si bien el segundo de los párrafos del precepto se refiere al hacer referencia a la remuneración a aquellas que se encuentren establecidas en Convenios colectivos, no puede obviarse lo siguiente:

1.- que el art. 11.1 proclama como principio de carácter general la equiparación entre empleados contratados directamente por la empresa usuaria y trabajadores en misión en " la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo", sin que esta norma identifique de forma exhaustiva cuáles son tales condiciones esenciales de empleo;

2.- que el texto de este precepto trae causa de la Ley 35/2.010 de 17 de septiembre cuya finalidad entre otras fue trasponer al Derecho Nacional Español, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, por lo que una interpretación finalista o teleológica de la norma (art. 3.1 Cc) obliga a ponderar los objetivos de tal norma europea integrando la misma en la interpretación del precepto;

3.- que el art. 2.1 de la Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, define lo siguiente:

"A efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:

f) <<condiciones esenciales de trabajo y empleo>>: las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:

i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos,

ii) la remuneración.";

4.- que por el otro lado, el art. 5.1 de la meritada Directiva (" Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.") proclama como ya puso de relieve esta Sala en la SAN de 11-12-2.017- proc. 278/2.017- y ratificó la Sala IV del TS en la STS de 13-11-2.019 el principio de equiparación total en condiciones de trabajo y empleo.

Partiendo de lo anterior, es claro que una condición que afecta a la remuneración y que se ha fijado en una declaración unilateral del empresario de efectos colectivos tiene cabida dentro del concepto "disposiciones vinculantes" a que se refiere el apartado f) del art. 2.1 de la norma europea, lo que hace que debe reconocerse en misión contratados por ADECCO y puestos a disposición de las diferentes empresas del grupo AIRBUS codemandadas a percibir la prima COVID 19 en las mismas condiciones que fue percibidas por los trabajadores directamente contratados por ellas.

QUINTO.- Prendiéndose por CCOO que se declare el derecho trabajadoras pertenecientes a la empresa ADECO ETT SAU que durante el año 2020 prestaron servicios en misión en las empresas codemandadas a percibir la denominada prima Covid 19 en cuantía de 600 € al igual que la percibieron las personas trabajadoras de dichas empresas, la Sala estimará parcialmente la demanda en el sentido de circunscribir el derecho al percibido de la prima de los trabajadores afectados por el presente conflicto a percibirla en los mismos términos que los trabajadores contratados directamente por AIRBUS expuestos en el descriptor 34 y recogidos en el HP 3º de la resultancia fáctica de la presente sentencia adaptándolos a las características de los trabajadores en misión.

Por otro lado, la condena de las empresas usuarias, conforme al art. 16.1 de la Ley 14/1994 no podrá ser nunca solidaria respecto de la ETT, sino subsidiaria.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por ADECCO ETT SAU y CON ESTIMACIÓN PARCIAL DE LA DEMANDA INTERPUESTA por CCOO contra AIRBUS HELICOPTERS, S.A. AIRBUS DEFENCE AND SPACE, AIRBUS OPERATIONS SL Y ADECO ETT SAU AIRBUS HELICOPTERS, S.A. el derecho de

las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa ADECO ETT SAU que durante el año 2020 prestaron servicios en misión en las empresas codemandadas a percibir la denominada prima Covid 19 en cuantía de 600 € al igual que la percibieron las personas trabajadoras de dichas empresas, siempre y cuando cumplan los siguientes parámetros:

- Empleados adscritos a los Grupos Profesionales 1 a 6, excluyendo a directivos y subdirectores.
 - Empleados que estuvieran de alta, durante el año 2020, más de 90 días naturales.
 - Empleados, en misión, en alguna de las sociedades del Grupo AIRBUS (Airbus Defence and Space, S.A.U.; Airbus Operations, S.L.; Airbus Helicopters España, S.A.) en España, con anterioridad al 1 de octubre del año 2020.
 - En caso de cumplir con los requisitos anteriores, si el empleado no hubiera estado todo el año 2020 prestando servicios en alguna de las divisiones del Grupo AIRBUS (Airbus Defence and Space, S.A.U.; Airbus Operations, S.L.; Airbus Helicopters España, S.A.) en España, percibe la parte proporcional de la prima excepcional Covid-19, en conformidad con el tiempo que hubiera estado de alta.
- vi. El personal en situación de jubilación parcial no percibe la prima excepcional Covid-19.
- vii. Si el empleado estuviera en situación de baja más de 270 días por razón de enfermedad, durante 2020, no percibe la prima excepcional.

Condenando con carácter principal a ADECCO ETT SAU al abono de las cantidades que deriven de dicha declaración y subsidiariamente al resto de las codemandadas.

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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0112 22 (IBAN ES55); si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0112 22 (IBAN ES55), 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.