

Al personal de una ETT en misión se le aplica la mejora de IT contemplada en el convenio colectivo de la EU: Cambio jurisprudencial.

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. Profesor asociado de la Universidad de Coruña.

Resumen: *La controversia suscitada en la STS de 25 abril 2025 (RCUD 673/2023) se ciñe a determinar si el trabajador contratado por una ETT tiene a derecho a percibir la mejora voluntaria de IT contemplada en los convenios aplicables a las EU en donde prestaba trabajo en misión. Antes de esa STS, la jurisprudencia negaba ese derecho. La STS comentada cambia la doctrina pues el trabajador sí tiene derecho al complemento de IT.*

Palabras clave: *Trabajo en ETT. Mejoras voluntarias de Seguridad Social.*

Abstract: *The controversy raised by the Supreme Court ruling of April 25, 2025 (RCUD 673/2023) concerns whether a worker hired by a temporary employment agency is entitled to receive the voluntary temporary sick leave supplement provided for in the agreements applicable to the EU countries where they performed their work assignments. Before the Supreme Court ruling, case law denied this right. The aforementioned Supreme Court ruling changes the legal doctrine, as the worker is entitled to the temporary sick leave supplement.*

Keywords: *Temporary employment agency work – Voluntary social security improvements.*

I. Introducción

La Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, estableció, en el artículo 11.1 de la LETT, el derecho de “los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo”.

Ante la cuestión de si ese derecho a la equiparación retributiva incluía las mejoras de Seguridad Social establecidas en el convenio colectivo de la EU, la jurisprudencia inicialmente lo negó justificándolo en que dichas mejoras no son retribuciones salariales.

La STS de 25 abril 2025 (RCUD 673/2023), objeto de comentario, supone un cambio radical en la jurisprudencia en la materia pues considera que al personal de una ETT en misión se le aplica la mejora de IT contemplada en el convenio colectivo de la EU.

Ciertamente, era un cambio jurisprudencial esperable a la vista de la doctrina de la STJUE de 22 febrero 2024 (C-649/2022), pero no por ello debe de pasar desapercibido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: STS 466/2025, de 27/05/2025.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD 673/2023.

ECLI:ES:TS:2025:2760.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: No.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El trabajador demandante, contratado por una ETT, fue destinado en misión a dos EU, ambas sujetas a convenios colectivos donde se establece una mejora de IT. El trabajador, en dos periodos diferentes en que estaba destinado en dichas EU, estuvo en baja médica.

Ante la negativa de la ETT de abonarle las mejoras de IT, demanda judicialmente, y el Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao, en Sentencia 317/2022, de 5 de julio, estima parcialmente la demanda, al apreciar prescripción de una parte de lo reclamado.

La STSJ/País Vasco de 20 de diciembre de 2022 (Rec. Sup. 2322/2022) desestima el recurso interpuesto por la empresa y confirma la sentencia dictada en la instancia.

Frente a la STSJ/País Vasco, la empresa recurre en casación para la unificación de doctrina, alegando como de contraste la STJUE Cataluña de 27 mayo 2022 (Rec. Sup. 334/2022) que confirma la sentencia dictada por el JS que desestimó la demanda.

IV. Posición de las partes

La representación letrada de empresa ha formulado recurso de casación para la unificación de doctrina con fundamento en el artículo 11 de la LETT. Solicita que se case y anule la sentencia recurrida al infringir la legalidad aplicable y la jurisprudencia del TS.

El letrado del actor ha presentado escrito de impugnación donde insta la inadmisión al no concurrir la triple identidad con la sentencia de contraste, y defiende la argumentación de la sentencia recurrida atendiendo al artículo 11 de la LETT y la normativa europea.

La representante del Ministerio Fiscal en su informe considera que concurre contradicción y que el artículo 11 y la doctrina de la Sala no ha cambiado en 2020 y 2021.

V. Normativa aplicable al caso

— Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, artículo 5.1.

— Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, artículo 11.1, en la redacción aplicable al caso derivada de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

VI. Doctrina básica

Se reconoce el derecho de una persona trabajadora contratada por una ETT a percibir la mejora voluntaria de IT que contemplaban los convenios aplicables a las EU en las cuales había prestado servicios en misión al amparo de contratos de puesta a disposición.

VII. Parte dispositiva

(1) Desestimar el recurso de casación para la unificación en nombre y representación de la empresa ADECCO TT SA ETT. (2) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia 2672/2022 dictada por la Sala de lo Social del TSJ/País Vasco de 20 de diciembre, en el recurso de suplicación 2322/2022 interpuesto frente a la sentencia del JS 10 de Bilbao de 5 de julio de 2022, en autos 908/2021. (3) Declarar la pérdida del depósito constituido para recurrir. (4) Condenar en costas a la mercantil recurrente en cuantía de 1.500 euros.

VIII. Pasajes decisivos

“A la vista de lo anterior consideramos que la propia evolución normativa ya había puesto de relieve que nuestra doctrina unificada había quedado privada de soporte y que era preciso acomodarla al tenor tanto de la propia Ley 14/1994 cuanto de la Directiva. En todo caso, la sentencia dictada un año atrás por el Tribunal de Luxemburgo ha venido a despejar cualquier duda que pudiera subsistir al respecto. De esta manera resulta que:

A) Dentro del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo» de nuestro art. 11 de la LETT y del art. 5 de la Directiva queda comprendía la remuneración que la persona cedida debe percibir.

B) El concepto de remuneración ha de ser interpretado de forma amplia por lo que debe incluir también las mejoras voluntarias que puedan contemplar los convenios de las empresas usuarias.

C) Resulta evidente que si el actor hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria habría percibido esa mejora en caso de incapacidad temporal.

D) Solo con el reconocimiento de esa mejora se garantiza la igualdad de trato con trabajadores en las mismas condiciones de la empresa usuaria cumpliéndose así con la finalidad perseguida por la Directiva comunitaria y el tenor actual de nuestra Ley 14/1994.

E) No existen en el caso de autos elementos que permitan afirmar que paralelamente el trabajador ha tenido algún tipo de ventajas compensatorias.

F) A estos efectos ninguna diferencia se observa entre la incapacidad permanente del caso del TJUE y la temporal del presente ya que en ambos se trata de compensar al trabajador por la pérdida de ingresos resultante de esa inhabilitación para ejercer su profesión habitual”.

IX. Comentario

Momento es de recordar el concepto, potenciado desde la Unión europea, de la flexiseguridad en la regulación de las condiciones de trabajo según el cual se buscaba encontrar un equilibrio entre una flexibilidad favorecedora de la gestión empresarial y una seguridad en los derechos de las personas trabajadoras. Objetivo nada fácil de conseguir.

Entre las medidas de flexibilidad, se encontraba la normalización de empresas de trabajo temporal, que, en nuestro país, vino de la mano de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Pero la seguridad no se implantó tan pronto como la flexibilidad ni en nuestro derecho ni en el de la Unión europea. De hecho, la redacción originaria del artículo

11.1 de la LETT remitía, para la retribución del personal en misión de la ETT, al convenio colectivo de la ETT, y solo en su defecto al de la EU. Fue la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, la que estableció la equiparación del personal de la ETT en misión con el personal directamente contratado por la EU en relación con “la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria”.

Bajo la vigencia de esta regulación es cuando la jurisprudencia entendió que el término “retribución” no incluía las mejoras de la Seguridad Social: SSTS de 18 marzo 2004 (RCUD 23/2023), de 7 febrero 2007 (RCUD 104/2005) y de 22 enero 2009 (RCUD 4262/2007).

Desde esas sentencias se produjeron más cambios normativos en la línea de más seguridad. La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, en su artículo 5.1, extiende la exigencia de igualdad del personal de la ETT en misión con el personal directamente contratado por la EU a todas “las condiciones esenciales de trabajo y de empleo”. Y, en su trasposición, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, reformó el artículo 11.1 de la LETT para, manteniendo la referencia a la equiparación de todas las retribuciones económicas, añadir que la equiparación incluía a todas “las condiciones esenciales de trabajo y de empleo”.

Los vientos soplaban hacia una total equiparación. Y el golpe de gracia, en respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el TSJ/País Vasco, lo dio la STJUE de 22 febrero 2024 (C-649/2022), según la cual la Directiva 2008/104/CE se opone a una normativa nacional, interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por ETT en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la EU, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la ETT, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la EU para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

El Tribunal de Luxemburgo, fiel a su jurisprudencia sobre el concepto amplio de retribución (manteniendo en otros ámbitos de aplicación del principio de igualdad, y muy significativamente, la igualdad de trato entre hombres y mujeres), entendió que, aunque la mejora voluntaria no se abone directamente como contrapartida de una prestación laboral realizada por un trabajador cedido por una ETT, constituye una gratificación en dinero que, por un lado, viene concedida indirectamente por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último en la medida en que está prevista por un convenio colectivo aplicable a la relación laboral y, por otro lado, se abona a dicho trabajador con la finalidad de compensar la pérdida de ingresos resultante de la incapacidad de este para ejercer su profesión habitual, de modo que tiene por objeto garantizarle una fuente de ingresos.

Con estas argumentaciones, el TS estaba compelido al cambio de su jurisprudencia, y eso es lo que efectivamente ha hecho en la STS de 25 abril 2025 (RCUD 673/2023). Resulta significativo el razonamiento final dado en ella para el cambio de su jurisprudencia: “A estos efectos ninguna diferencia se observa entre la incapacidad permanente del caso del TJUE y la temporal del presente ya que en ambos se trata de compensar al trabajador por la pérdida de ingresos resultante de esa inhabilitación para ejercer su profesión habitual”.

X. Apunte final

Más de treinta años después de su implantación legal, las ETT se han normalizado en nuestro mercado laboral y, sin embargo, aún hay mucho campo para la mejora de las condiciones de empleo de su personal en misión. La Sentencia objeto de nuestro

comentario se sitúa en este camino hacia una equiparación plena entre el personal en misión de la ETT con el personal de la EU en la cual se encuentran prestando servicios.