

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 466/2025, de 27 de mayo de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 673/2023***SUMARIO:**

Trabajadores contratados por una ETT. Derecho a percibir la mejora voluntaria en caso de incapacidad temporal que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que han prestado servicios en virtud de contratos de puesta a disposición. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994 -LETT- (tras la redacción de 2010), la Directiva 2008/104/CE y la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asunto C-649/2022), ha quedado de manifiesto que la doctrina que viene manteniendo la Sala en esta materia carece de soporte, por lo que es preciso acomodarla al tenor tanto de la propia LETT cuanto de la Directiva. De esta manera resulta que dentro del concepto de "condiciones esenciales de trabajo y empleo" de nuestro artículo 11 de la LETT y del artículo 5 de la Directiva queda comprendida la remuneración que la persona cedida debe percibir. 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. Resulta evidente que si el actor hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria habría percibido esa mejora en caso de incapacidad temporal. 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 LETT. No existen en el caso de autos elementos que permitan afirmar que paralelamente el trabajador ha tenido algún tipo de ventaja compensatoria. 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 inhabilidad para ejercer su profesión habitual.

PONENTE:*Don Antonio Vicente Sempere Navarro.***SENTENCIA**

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

ANA MARIA ORELLANA CANO

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 466/2025

Fecha de sentencia: 27/05/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 673/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/05/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Síguenos en...

Procedencia: T.S.J. PAIS VASCO SOCIAL
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito
Transcrito por: AOL
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 673/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 466/2025
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D.ª Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 27 de mayo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ADECCO TT SA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL representada y defendida por el letrado D. Xabier Solís López contra la sentencia nº 2672/2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de diciembre, en el recurso de suplicación nº 2322/2022 formulado contra la sentencia nº 317/2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao de 5 de julio de 2022 (autos 908/2021), seguidos a instancia de D. Aurelio contra FOGASA y la empresa ADECCO TT SA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido con concepto de parte recurrida D. Alexander Frías Bermejo en nombre y representación de D. Aurelio.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 5 de julio de 2022, el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao dictó sentencia, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que, acogiendo la excepción de prescripción parcial estimando en parte la demanda interpuesta por D. Aurelio frente a ADECCO TT S.A., ETT, debo condenar y condeno a la demandada al pago al demandante la suma de 9.883,90 euros, así como los intereses conforme lo recogido en el fundamento de derecho X».

SEGUNDO.

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º. - El demandante D. Aurelio ha venido prestando servicios para ADECCO TT S.A., ETT, categoría profesional de especialista.

El salario día a la fecha de la situación de IT asciende a la suma de 72,06 euros.

2º. - El demandante suscribió con la demandada contratos de puesta a disposición para la prestación de servicios en la mercantil ESTAMPACIONES METALICAS EGUI S.A., con fecha 2/01/2020 al 12/01/2020; 20/01/2020 al 26/01/2020, y del 1/02/2020 al 9/02/2020.

Asimismo, suscribió con la demandada contratos de puesta a disposición para la prestación de servicios en la mercantil TALLERES ARRARTE S.L., con fecha 30/03/2021 al 31/03/2021 y 6/04/2021 al 11/04/2021.

En dichos contratos de trabajo se delimita como Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal.

3º. - La empresa ESTAMPACIONES METALICAS EGUI S.A., tiene convenio colectivo de empresa, el cual obrante en la prueba documental se da por reproducido (BOB 10/11/2016).

Síguenos en...



A la mercantil TALLERES ARRARTE S.L., la resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

4º.- El demandante causó situación de IT por enfermedad profesional, cuando prestaba servicios para la mercantil ESTAMPACIONES METALICAS EGUI, con el diagnóstico de epicondilitis bilateral desde el 03/02/2020 hasta el 4/01/2021.

5º.- El demandante causó situación de IT consecuencia a accidente de trabajo sufrido en la empresa TALLERES ARRARTE S.L., en fecha 15/04/2021, situación en la que permanece en la actualidad

6º.- La base reguladora asciende en los dos procesos de IT la suma de 70,26 euros. Se dan por reproducidas las cantidades que constan en el escrito de ampliación de la demanda que son pacíficas entre las partes.

7º.- Con fecha 21/07/2021 se presentó papeleta de conciliación celebrándose el preceptivo acto de conciliación con fecha 10/08/2021, con el resultado de sin avenencia».

TERCERO.

Interpuesto recurso de suplicación por la representación procesal de ADECCO TT SA EMPRESA TRABAJO TEMPORAL contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco dictó sentencia con fecha 20 de diciembre de 2022 que admitió la revisión del hecho probado cuarto el sentido de incorporar que han existido dos intervenciones quirúrgicas en el período de Incapacidad Temporal que abarcó del 3-2-2020 al 4-1-2021. Finaliza así: «Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao de 5-7-2022, procedimiento 908/21, por don Xabier Solís López, Letrado que actúa en nombre y representación de la entidad Adecco TT S.A. Empresa de Trabajo Temporal, la que se confirma, imponiendo las costas del recurso a la recurrente, cifrándose en 900 más IVA los honorarios de letrado de la parte impugnante, y pérdida de depósitos y consignaciones, a los que se les dará el destino legal».

CUARTO.

Contra la sentencia dictada en suplicación el letrado D. Xabier Solís López en nombre y representación de ADECCO TT SA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL formula recurso de casación para la unificación de doctrina. Invoca como sentencia de contradicción la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de mayo de 2022 (rec. 334/2022).

QUINTO.

Por providencia de esta Sala se admitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandante y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

SEXTO.

Evacuado el trámite, D. Alexander Frías Bermejo en nombre y representación de D. Aurelio presentó escrito de impugnación. Por la representante del Ministerio Fiscal se emitió Informe el 26 de octubre de 2023 en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado.

SÉPTIMO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 27 de mayo de 2025 en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Síguenos en...



La controversia suscitada se ciñe a determinar si el actor contratado por una ETT tiene a derecho a percibir la mejora voluntaria en situación de incapacidad temporal que contemplan los convenios aplicables a las empresas usuarias en las que ha prestado servicios en virtud de contratos de puesta a disposición.

1. Datos relevantes.

La cuestión suscitada posee estricta dimensión jurídica, por lo que no son necesarios demasiados datos para comprender su alcance.

El demandante fue contratado por ADECCO TT SA ETT

Suscribió contratos de puesta a disposición donde se indicaba como convenio aplicable el de empresas de trabajo temporal.

Prestó servicios en ESTAMPACIONES METÁLICAS EGUI SA del 2 al 12 de enero de 2020, del 20 al 26 de enero de 2020 y del 1 al 9 de febrero de 2020. Dicha empresa tiene convenio propio que contempla una mejora voluntaria en caso de IT.

Prestó también servicios para la empresa TALLERES ARRARTE S.L. del 30 al 31 de marzo de 2021 y de 6 al 11 de abril de 2021. A esta empresa le resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia que igualmente contempla una mejora voluntaria en caso de IT.

Estuvo en IT por enfermedad profesional de 3 de febrero de 2020 hasta el 4 de enero de 2021 y por accidente de trabajo del 15 de abril de 2021 en adelante.

2. Sentencias dictadas en el procedimiento.

A) La sentencia nº 317/2022, de 5 de julio dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao condena a ADECCO TT SA ETT al pago de una determinada cantidad al apreciar prescripción de parte de lo reclamado.

Considera que el art. 11 de la Ley de ETT comprende también las mejoras voluntarias previstas en la negociación colectiva de las empresas usuarias recogiendo pronunciamientos de este Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2004 y de 7 de febrero de 2007 así como del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 6 de febrero de 2007.

B) La STSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 20 de diciembre de 2022 (rec. 2322/2022) ahora recurrida, ha desestimado el recurso interpuesto por la empresa y ha confirmado la sentencia de instancia.

Considera la Sala que la mejora voluntaria de la situación de incapacidad temporal que se reclama tiene cabida en el término "retribución" que utiliza el art. 11 de la Ley de ETT puesto que se trata de un concepto genérico y no técnico a lo que hay que unir una interpretación acorde con el art. 5 de la Directiva 2008/104, el Convenio OIT 96 y el art. 4.2.o) de la Directiva 2019/1152. Una interpretación distinta quebraría el principio de igualdad y el principio general aplicable a todas las relaciones laborales que a igual trabajo corresponde igual salario desembocando en un mecanismo de precarización del trabajo. Dados además los términos genéricos del art. 13 del convenio de empresa ninguna incidencia tiene la contingencia de la baja.

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Mediante su escrito fechado el 24 de enero de 2023 la representación letrada de empresa ha formulado el recurso de casación para la unificación de doctrina con fundamento en el art. 11 de la LETT. Solicita que se case y anule la sentencia recurrida al infringir la legalidad aplicable y la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo.

B) El Letrado del actor ha presentado escrito de impugnación. Insta, en primer lugar, la inadmisión al no concurrir la triple identidad con la sentencia referida de contraste atendiendo a que en ésta se desconoce la contingencia de la IT y a que no consta la concreta regulación convencional. A continuación, defiende la argumentación de la sentencia recurrida atendiendo al art 11 de la LETT y la normativa europea.

C) La representante del Ministerio Fiscal, mediante escrito fechado el 26 de octubre de 2023, ha emitido el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Considera que concurre contradicción y que el art 11 y la doctrina de la Sala no ha cambiado en los años 2020 y 2021.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Síguenos en...



1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS.

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

La contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos referenciales la recurrente ha identificado la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de mayo de 2022 (rec. 334/2022) que confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Girona que desestimó la demanda.

En este caso el actor también estaba contratado por una empresa de trabajo temporal, SYNERGIE TUTELA ETT SAU y puesto a disposición de LA GIRONINA SCCL desde el 17 de febrero de 2020; el convenio de fabricación de alimentos compuestos para animales 2018 contemplaba en art. 43 el complemento por situación de baja por incapacidad temporal; entre el 8 de abril de 2020 y el 15 de diciembre de 2020 cursó situación de IT.

La Sala se remite a la sentencia de este Tribunal de 18 de marzo de 2004 indicando que el complemento de IT previsto en el convenio colectivo de la empresa usuaria no es de aplicación a los trabajadores procedentes de la empresa temporal sin que ello constituya una discriminación. Menciona también la sentencia de 22 de enero de 2009 con cita de la de 7 de febrero de 2007 concretando que el art. 11.1 de la Ley 14/1994 no alcanza a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Finalmente rechaza seguir la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 419/2007, de 6 de febrero por no ser jurisprudencia y reconocer que parece ir en contra de lo resuelto por el Tribunal Supremo en sentencia de 18 de marzo de 2004.

3. Concurrencia de contradicción.

Tal y como ha informado el Ministerio Fiscal, consideramos concurrente la preceptiva contradicción, cumpliéndose las exigencias de los artículos 219 y 221 LRJS.

En ambos supuestos se trata de personas trabajadoras con contratos con empresas de trabajo temporal que prestan servicios en empresas usuarias a las que le es de aplicación un convenio que contempla una mejora en caso de incapacidad temporal y en ambos casos estos trabajadores cursaron situación de IT durante su puesta disposición. Sin embargo, la sentencia recurrida que confirmó la sentencia de instancia reconoció el derecho del trabajador a percibir esa mejora y la sentencia de contraste que a su vez confirmó también la sentencia de instancia la denegó. No obsta a la contradicción la contingencia de la baja ni la cuantía de la mejora puesto que ambos casos descansan en la aplicación del art. 11 de la Ley de empresas de trabajo temporal.

TERCERO.- Preceptos y jurisprudencia pertinentes.

Para una exposición más ágil de nuestro razonamiento, interesa ahora reproducir los preceptos y jurisprudencia cruciales para determinar la procedencia del derecho que se reclama.

1. La Ley de ETTs en su redacción de 1999.

Síguenos en...



A) El art. 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal en su apartado primero, tras la redacción dada por la Ley 29/1999, de 16 de julio tenía del siguiente tenor: <1. 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. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.>

B) La STS 18 de marzo de 2004 (rec. 23/2023) descartó que la ETT debiera abonar una mejora voluntaria contemplada en el convenio de la usuaria, no pudiendo aplicarles lo previsto en un Convenio Colectivo distinto; aparte de ello, la situación de I. Temporal implica suspensión del contrato de trabajo, cesando la obligación de trabajar y de percibir retribución; siendo ello así, si el contrato de puesta a disposición estaba suspendido durante dicha situación, no puede pretenderse se aplique un complemento no salarial ni vinculado al puesto de trabajo.

C) La STS de 7 de febrero de 2007 (rec. 104/2005) insistió en ello porque tanto el artículo 11 de la LETT como el Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal se refieren a las retribuciones y no al salario, y la noción de retribución -"recompensa o pago de una cosa", según el Diccionario de la Lengua- es más amplia que la noción de salario -remuneración de la prestación de trabajo-. Es necesario tener además en cuenta que dentro de la noción genérica de los conceptos no salariales hay una amplia gama de percepciones cuya función es distinta. Así, en una enumeración no exhaustiva habría que distinguir 1º) las indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral, 2º) las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial y 3º) las indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral.

Pues bien, lo que se ha querido lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el artículo 11 de la LETT es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la empresa de trabajo temporal mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo. Ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tenga que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, es decir, los comprendidos en el grupo 1º de la anterior enumeración, aunque no se extienda a los otros dos grupos, en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo. Por todo ello, hay que concluir que la ayuda alimentaria está comprendida en la garantía de la equiparación y así lo entendió también la empresa VEDIOR que ha venido abonando este concepto en la cuantía establecida en el convenio de la usuaria. El recurso del BBVA, por tanto, se desestima>.

C) La STS de 22 de enero de 2009 (rec. 4262/2007) se remitía a la de 7 de febrero de 2007.

2. La Ley de ETTs tras la redacción de 2010.

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 preceptúa que 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>.

El art. 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal en su apartado primero, 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, establece 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.

Síguenos en...



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

3. La STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-649/2022).

Resolviendo una cuestión suscitada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, la STJUE de 22 de febrero de 2024, C-649/2022, ha concluido que la regulación de la Directiva 2008/104 se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, 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 empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

Conforme a sus argumentos, aunque esta mejora voluntaria no se abona directamente como contrapartida de una prestación laboral realizada por un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, 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 (& 48).

Por tanto el concepto de remuneración, a estos efectos, es lo suficientemente amplio como para incluir una indemnización a la que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tienen derecho en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria (& 49).

En último término, la sentencia (&71) recuerda que cuando un tribunal nacional conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con el fin de transponer las obligaciones previstas por una directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz del tenor y de la finalidad de dicha directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por esta, si bien debe excluirse una interpretación contra legem del Derecho nacional.

CUARTO. Resolución.

1. Desestimación del recurso

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:

Síguenos en...



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 comprendida 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 inhabilidad para ejercer su profesión habitual.

2. Unificación doctrinal.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (artículos 123 y 152.1 CE; artículo 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, consideramos acertada la contenida en la sentencia recurrida.

La persona contratada por una ETT y cedida en misión debe beneficiarse de la mejora voluntaria que prevé el convenio colectivo de la empresa usuaria para los casos de incapacidad temporal.

3. Alcance del fallo.

A) Al contener doctrina correcta la sentencia recurrida, debemos desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por ADECCO TT SA ETT y, en consecuencia, confirmar la sentencia recurrida cuya decisión dejó intacta la sentencia de instancia.

B) El artículo 228.2 de la LRJS prescribe que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe. En este caso procede la pérdida de los depósitos constituidos.

D) La desestimación del recurso de casación unificadora comporta la condena en costas a la empresa recurrente en cuantía de 1.500 euros a la parte que ha impugnado el recurso (art. 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto el letrado D. Xabier Solís López en nombre y representación de la empresa ADECCO TT SA ETT.

2º) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia nº 2672/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de diciembre, en el recurso de suplicación 2322/2022 interpuesto frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao de 5 de julio de 2022, en autos 908/2021.

3º) Declarar la pérdida del depósito constituido para recurrir.

4º) Condenar en costas a la mercantil recurrente en cuantía de 1.500 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

Síguenos en...



El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

