



EQUIPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR LAS ETT Y LOS CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR LAS EMPRESAS USUARIAS, INCLUYENDO LAS MEJORAS VOLUNTARIAS PREVISTAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS*

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social,
2760/2025, de 27.05.2025*

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

J. Eduardo López Ahumada**

Universidad de Alcalá

1. INTRODUCCIÓN

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS 2760/2025, Sala de lo Social, 27 de mayo de 2025) aborda un tema crucial en la regulación del trabajo temporal. Con carácter general, se analiza la equiparación de derechos entre trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y aquellos empleados directamente por la empresa usuaria. El caso surge a raíz de la reclamación de un trabajador cedido por una ETT que solicita el complemento por incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo de las empresas donde prestó servicios. La cuestión jurídica se centra en si estas mejoras voluntarias, tradicionalmente consideradas ajenas al concepto estricto de salario, deben incluirse dentro de las «condiciones esenciales de trabajo y empleo» que la Ley 14/1994 y la Directiva 2008/104/CE garantizan para evitar discriminaciones. La sentencia analiza la evolución normativa, la jurisprudencia previa —que excluía tales complementos— y la interpretación amplia del concepto de remuneración, reforzada por el TJUE en 2024, que considera que estas mejoras cumplen una función compensatoria vinculada al empleo. El Tribunal examina la contradicción entre pronunciamientos anteriores y la necesidad de armonizar la doctrina con los principios de igualdad y no discriminación, destacando que la finalidad de la normativa europea es asegurar que, a igual trabajo, correspondan iguales condiciones, evitando mecanismos de precarización en el trabajo temporal.

2. SUPUESTO DE HECHO

El caso que desemboca en la sentencia del Tribunal Supremo tiene su punto de partida en la reclamación de un trabajador contratado por una ETT, que prestó servicios

* Recibido el 1 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

en varias empresas usuarias mediante contratos de puesta a disposición. Durante estas misiones, el trabajador sufrió dos procesos de incapacidad temporal: uno derivado de enfermedad profesional y otro por accidente laboral. En ambos supuestos, solicitó el pago de los complementos por IT previstos en los convenios colectivos de las empresas usuarias, alegando que debía recibir las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por dichas empresas. La ETT, sin embargo, se negó a abonar estas cantidades, argumentando que su obligación se limitaba a lo estipulado en el convenio colectivo de las ETT, lo que dio lugar a la interposición de la demanda ante el Juzgado de lo Social. Este conflicto pone de relieve una cuestión recurrente en el ámbito laboral: hasta dónde alcanza el principio de igualdad entre trabajadores cedidos y los de la empresa usuaria.

El Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao dictó sentencia estimando parcialmente la demanda, reconociendo el derecho del trabajador a percibir las mejoras voluntarias previstas en los convenios colectivos de las empresas usuarias. Posteriormente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirmó esta decisión, sosteniendo que el concepto de «retribución» en la Ley de ETT debía interpretarse de manera amplia, incluyendo las mejoras voluntarias vinculadas al puesto de trabajo. Sin embargo, esta interpretación no era uniforme en la jurisprudencia. En casos similares, el TSJ de Cataluña había negado la aplicación de dichas mejoras, basándose en una lectura restrictiva del artículo 11 de la Ley 14/1994. Esta disparidad de criterios generó una contradicción evidente entre tribunales superiores, lo que abrió la puerta al recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

La controversia sobre la equiparación de derechos entre trabajadores cedidos por ETT y los empleados directos de la empresa usuaria no es nueva. Desde la aprobación de la Ley 14/1994, se han planteado dudas sobre el alcance del principio de igualdad, especialmente en relación con conceptos retributivos no estrictamente salariales, como los complementos por incapacidad temporal. Durante años, la jurisprudencia del Tribunal Supremo sostuvo que estas mejoras voluntarias no formaban parte de la «retribución» garantizada por la ley, al considerarlas ajenas al salario y vinculadas a la acción social empresarial. Sentencias de 2004, 2007 y 2009 consolidaron esta interpretación, excluyendo las mejoras voluntarias del ámbito de aplicación del artículo 11 de la Ley de ETT. Esta posición generó críticas doctrinales y sindicales, al entenderse que perpetuaba una situación de desigualdad y precarización para los trabajadores temporales.

La problemática se intensificó con la entrada en vigor de la Directiva 2008/104/CE, que exige condiciones laborales equivalentes para los trabajadores cedidos por ETT. A pesar de esta normativa europea, la jurisprudencia española mantuvo durante años una interpretación restrictiva, lo que provocó tensiones con el marco comunitario y dio lugar a cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La situación cambió de forma decisiva tras la sentencia del TJUE de febrero de 2024 (C-649/2022), que amplió el concepto de «remuneración» para incluir indemnizaciones y

mejoras voluntarias previstas en convenios colectivos, incluso cuando no se vinculan directamente a la prestación efectiva de trabajo. Este pronunciamiento obligó a los tribunales nacionales a revisar su doctrina para evitar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato, reforzando la idea de que la equiparación debe ser real y no meramente formal.

Ante la contradicción entre la sentencia del TSJ del País Vasco, que reconocía el derecho del trabajador a percibir las mejoras voluntarias, y la del TSJ de Cataluña, que lo negaba, la ETT interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo. El objetivo era clarificar si las mejoras voluntarias previstas en los convenios colectivos de las empresas usuarias debían aplicarse también a los trabajadores cedidos en situaciones de incapacidad temporal. Este recurso se convirtió en la oportunidad para que el Supremo revisara su posición histórica y resolviera una cuestión que llevaba décadas generando inseguridad jurídica en el ámbito laboral. La decisión que se adoptara tendría un impacto significativo no solo en la interpretación del artículo 11 de la Ley de ETT, sino también en la aplicación efectiva de los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo temporal.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La Sala de lo Social arranca su construcción argumental fijando con nitidez el objeto litigioso. Se determina si un trabajador contratado por una ETT tiene derecho a las mejoras voluntarias por IT previstas en los convenios de las empresas usuarias durante las misiones. Se delimita los datos relevantes (contratos de puesta a disposición, convenios aplicables en las usuarias, períodos de IT, cuantías) y sistematiza el iter procesal (SJS Bilbao, STSJ País Vasco 20-12-2022, recurso de casación para la unificación). Este encuadre no es meramente expositivo, sino que sirve para acotar el perímetro del debate al art. 11 LETT (tras Ley 35/2010) y a la Directiva 2008/104/CE sobre condiciones esenciales de trabajo, particularmente el alcance del concepto «remuneración». En paralelo, declara concurrente la contradicción ex art. 219 LRJS respecto de la STSJ Cataluña 27-05-2022 (rec. 334/2022), que negó el complemento, abriendo la puerta a un cambio de criterio con vocación unificadora.

El Tribunal reconstruye la doctrina previa del propio TS en tres resoluciones: STS 18-03-2004, STS 07-02-2007 y STS 22-01-2009, que interpretaron restrictivamente el art. 11 LETT (según la redacción de 1999), excluyendo en general las mejoras voluntarias de Seguridad Social del concepto de «retribución» equiparable a la de la usuaria, por entenderlas no vinculadas directamente al puesto ni a la prestación efectiva (p. ej., el complemento de IT durante la suspensión contractual). Esa línea, además, distinguía entre gastos vinculados al trabajo (sí equiparables) y mejoras voluntarias/acción social (no equiparables). La Sala asume esa herencia jurisprudencial como punto de partida, pero subraya que el marco normativo ha mutado desde 2010 y que el parámetro europeo exige una relectura del concepto de remuneración y de «condiciones esenciales» (art. 5 Directiva 2008/104/CE).

A partir de ahí, el TS sitúa la reforma de 2010 como eje del cambio. El vigente art. 11.1 LETT ya no habla sólo de «retribución total» por unidad de tiempo, sino de «condiciones esenciales de trabajo y empleo», explicitando que «la remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo (...) vinculadas a dicho puesto», incluyendo pagas extra, festivos y vacaciones. Esta literalidad, enfatiza la Sala, ensancha el perímetro y borra el soporte que mantenía viva la doctrina restrictiva anterior. El papel de la empresa usuaria en cuantificar y consignar las percepciones en el contrato de puesta a disposición refuerza, además, la idea de equiparación funcional por puesto, no por empleador formal, lo que reubica los complementos por IT cuando el convenio de la usuaria los anuda al desempeño de ese puesto.

La sentencia incorpora de forma central la STJUE 22-02-2024 (C-649/22), que, en un supuesto análogo, conceptúa remuneración en términos amplios. Dicha sentencia incluye gratificaciones dinerarias previstas en convenio que compensan pérdidas de ingresos derivadas de contingencias (allí, IPT por accidente), aunque no retribuyan una prestación laboral «en acto». Con apoyo en ese razonamiento, el TS español entiende que el complemento de IT participa de la misma naturaleza protectora y, por tanto, entra en la órbita de la igualdad de trato entre personas cedidas y contratadas directamente para el mismo puesto. Esta recepción del estándar europeo actúa como vector interpretativo que armoniza la LETT con la Directiva, evitando un resultado discriminatorio entre trabajadores que realizan tareas equivalentes en idéntica organización productiva.

En el examen de la contradicción (art. 219 y 221 LRJS), la Sala compara el caso vasco (que reconoció el derecho al complemento) con el catalán (que lo negó), verificando identidad sustancial de hechos: trabajador de ETT, misión en usuaria cuyo convenio prevé mejora por IT, y período de incapacidad dentro de la puesta a disposición. El TS subraya que la contingencia (enfermedad profesional vs. accidente) y la cuantía del complemento no desvirtúan la identidad jurídico-material del debate, porque el núcleo es la aplicación del art. 11 LETT tras 2010 y la igualdad de trato de la Directiva 2008/104/CE. Con ese filtro, queda justificado el acceso a la unificación y la necesidad de acomodar la doctrina nacional al parámetro europeo.

Una observación crítica que deja entrever la Sala es que la antigua doctrina descansaba sobre una diferencia conceptual (salario vs. mejoras voluntarias) que, tras la europeización del estándar, resulta insuficiente para canalizar el principio de igualdad. Si la finalidad del complemento por IT es garantizar ingresos durante la inhabilidad temporal para el trabajo, y ese derecho lo disfrutaría el empleado directo de la usuaria, negarlo al cedido por su distinta vinculación formal desnaturaliza el art. 11 LETT y el art. 5 de la Directiva. La Sala también nota la ausencia de ventajas compensatorias en el caso concreto que pudieran equilibrar una eventual asimetría, cerrando así la puerta a una justificación objetiva basada en el conjunto de condiciones de empleo.

En el desarrollo de su razonamiento jurídico, el TS se apoya igualmente en la sistemática de la LETT. En este sentido, conviene indicar que la igualdad de trato no se agota en la retribución clásica, sino que se proyecta sobre condiciones esenciales (jornada, descansos, nocturnidad, festivos, etc.) y sobre disposiciones protectoras (embarazo, lactancia, menores, igualdad y no discriminación). Este aspecto de fondo refuerza que los complementos por IT incluidos en el convenio de la usuaria y vinculados al puesto deben trasladarse a la persona cedida durante la misión, porque de otro modo la garantía quedaría vacía de contenido en el momento en que más se necesita la protección retributiva (la baja). En este punto, el TS se aparta de la literalidad y espíritu de STS 2004/2007/2009 en la medida necesaria para alinearse con la reforma de 2010 y con el canon europeo asentado por el TJUE.

En relación con el fallo y a su alcance inmediato, es preciso destacar que el Tribunal desestima el recurso de casación para unificación interpuesto por la ETT (Adecco TT, S. A.), confirma la STSJ País Vasco 20-12-2022 y mantiene la estimación parcial de instancia, con los pronunciamientos accesorios de depósito y costas (1 500 €). En términos prácticos, declara el derecho del trabajador cedido a beneficiarse del complemento por IT previsto en los convenios de las empresas usuarias en las que prestó servicios durante los periodos de incapacidad. Aunque el fallo se ciñe al caso concreto, su ratio tiene proyección general. Es decir, la sentencia fija que, a efectos del art. 11 LETT, el concepto remuneración incluye estas mejoras voluntarias cuando están ancladas al puesto previsto en el convenio de la usuaria, garantizando así la igualdad de trato entre cedidos y contratados directos para ese mismo puesto.

Esta sentencia supone una importante novedad jurisprudencia, con efectos prácticos inmediatos. La sentencia STS 2760/2025 (res. 466/2025, 27-05-2025) supone una actualización doctrinal de gran calado. La nueva interpretación jurisprudencial supera la línea restrictiva inaugurada en 2004-2007-2009 y unifica el criterio conforme a la Directiva 2008/104/CE y a la STJUE C-649/22, consolidando que la remuneración de referencia para personas cedidas abarca los complementos por IT del convenio de la usuaria. La innovación no es sólo de resultado, sino de método, al contemplar una interpretación conforme al Derecho de la UE, que reposiciona el art. 11 LETT en su redacción de 2010 y marca el estándar para resolver litigios análogos (p. ej., otras mejoras indemnizatorias o prestaciones conexas). Para la práctica, la sentencia impulsa la revisión de políticas retributivas de ETT y usuarias y apunta a una reducción de la litigiosidad por desigualdad en misiones temporales, al tiempo que fortalece el principio «a igual trabajo, igual salario» en el ecosistema de la intermediación laboral.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Art. 11 Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal, redacción Ley 35/2010).

Art. 5 Directiva 2008/104/CE.

Art. 4.2.o) Directiva 2019/1152.

Convenio OIT n.º 96: Arts. 219 y 221 LRJS (contradicción y recurso de casación).

STS 18 de marzo de 2004 (rec. 23/2003).

STS 7 de febrero de 2007 (rec. 104/2005).

STS 22 de enero de 2009 (rec. 4262/2007).

STSJ País Vasco 6 de febrero de 2007 (n.º 419/2007).

STSJ Cataluña 27 de mayo de 2022 (rec. 334/2022).

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

5. CONCLUSIONES

La STS 2760/2025, de 27 de mayo de 2025, marca un hito en la interpretación del principio de igualdad entre trabajadores cedidos por ETT y los contratados directamente por la empresa usuaria. Su significado radica en la consolidación de una doctrina que amplía el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo» del art. 11 LETT, incorporando las mejoras voluntarias previstas en los convenios colectivos de la usuaria, como los complementos por incapacidad temporal. El sentido de la sentencia es doble. Por un lado, armoniza la normativa nacional con la Directiva 2008/104/CE y la jurisprudencia del TJUE (C-649/22), asegurando que la equiparación no sea meramente formal, sino efectiva. Y, por otro, corrige una línea jurisprudencial restrictiva que durante años excluyó estas mejoras, generando desigualdad y precarización. A partir de ahora, la aportación es clara, al establecerse un estándar interpretativo que obliga a las ETT a aplicar las mismas condiciones retributivas que la empresa usuaria para el mismo puesto, incluso en situaciones de suspensión por IT. Esto supone una innovación sustancial en la práctica laboral, reduce la litigiosidad y refuerza el principio «a igual trabajo, igual salario», proyectando efectos sobre futuras reclamaciones relativas a otros beneficios convencionales. De este modo, se consolida la protección de los trabajadores temporales en el marco europeo.