



Roj: **STS 988/2026 - ECLI:ES:TS:2026:988**

Id Cendoj: **28079140012026100183**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/02/2026**

Nº de Recurso: **3222/2024**

Nº de Resolución: **199/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MARTINEZ MOYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, VITORIA, NÚM. 3, 30-12-2021 (PROC. 90/2020),**

**ATSJ PV 735/2022,**

**AATSJ PV 736/2022,**

**PTJUE 50/2024,**

**STSJ PV 1481/2024,**

**STS 988/2026**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 199/2026**

Fecha de sentencia: 25/02/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3222/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 24/02/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MPN

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3222/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 199/2026**

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro



D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 25 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Randstad Empleo ETT S.A. representada y asistida por el letrado D. Fernando Valdés-Hevia Temprano contra la sentencia 812/2024, de fecha 26 de Marzo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. en el recurso de suplicación núm. 567/2022, formulado frente a la sentencia núm. 346/2021 de fecha 30 de Diciembre, dictada en autos 90/2020 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria, seguidos a instancia de Isaac contra la empresa Randstad Empleo ETT S.A, Axa Seguros Generales S.A. de Seguro y Reaseguro y contra Ferrovial Servicios S.A (Serveo Servicios S.A.U), sobre Despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Isaac , representado y asistido por la Letrada D<sup>a</sup> Olga Ugarte Lasanta; y Axa Seguros Generales S.A. de Seguro y Reaseguro representado por la Procuradora D<sup>a</sup> Isabel Gómez Pérez de Mendiola y asistido por la letrada D<sup>a</sup> Iltziar Olarte Gómez.

Ha comparecido igualmente Serveo Servicios S.A.U, representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup> Marta Castaneda Álvarez, para adherirse al recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Randstad Empleo ETT S.A.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**-Con fecha 30 de Diciembre de 2021, el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria, dictó sentencia 346/21 cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: Que, desestimando la demanda interpuesta por el letrado D. Oskar Urretxo Fernández de Betoño, en nombre y representación del Sindicato ELA y de D. Isaac frente a temporal Randstad Empleo ETT, S.A, Ferrovial Servicios, S.A., AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS y FOGASA, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a las demandadas de los pedimentos formulados de contrario. ».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Que el actor D. Isaac , viene prestando sus servicios por cuenta y orden de la empresa RANDSTAD EMPLEO ETT, S.A., con antigüedad desde el 1-10-2016, ha venido prestando servicios a través de la empresa RANDSTAD EMPLEO ETT, S.A., para la empresa Ferrovial Servicios, S.A., con la categoría profesional de Mozo especialista y percibiendo el salario bruto mensual de 1.620,16 €, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

El convenio colectivo de aplicación es el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, según la cláusula séptima del contrato de trabajo.

**SEGUNDO.**- Que por Resolución de la Dirección Provincial del INSS de Álava, de fecha 16-07-2018, se declaró que el actor no se encontraba afecto de incapacidad permanente en ninguno de sus grados. Posteriormente, dicha resolución fue rectificada tras estimarse la reclamarse administrativa previa por Resolución de la Dirección Provincial del INSS de Álava, de fecha 16-03-2019, que declaraba al trabajador afecto de incapacidad permanente total para la profesión habitual a causa del accidente de trabajo sufrido el 24-10-2016 y a cargo de la Mutua MC Mutual. Dicha resolución fue confirmada por Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 12-09-2019 (autos nº 265/2019).

**TERCERO.**- Que el demandante percibió la indemnización del seguro de 10.500 euros abonado por la aseguradora demandada Axa, en fecha 21-11-2019, en base a lo dispuesto en el artículo 42 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

**CUARTO.**- Con fecha 06-02-2020, tuvo lugar el acto de conciliación ante el Servicio de Conciliación de la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, con el resultado de intentado sin avenencia.».

**SEGUNDO.**-Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 26 de Marzo de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto



por don Isaac , revocamos la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2.021 dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria, en autos 90/2020; y, estimamos en parte la demanda, condenando a RANDSTAD ETT EMPLEO S.A a que abone al actor la cantidad de 49.601'21 euros, más el interés legal desde la conciliación previa, con responsabilidad subsidiaria de FERROVIAL SERVICIOS S.A., (SERVEO SERVICIOS SAU), absolviendo a la codemandada AXA SEGUROS GENERALES S.A. SEGUROS Y REASEGUROS de las pretensiones contra ella deducidas; sin imposición de costas».

**TERCERO.**-Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la empresa Randstad Empleo ETT S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sentencia dictada el 10 de Julio de 2023 en el Recurso núm. 2286/2022.

Serveo Servicios S.A.U, representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup> Marta Castaneda Álvarez;se ha adherido al recurso planteado por Randstad Empleo ETT S.A.

**CUARTO.**-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Han presentado escrito de impugnación al recurso de casación para la unificación de doctrina D. Isaac , representado y asistido por la Letrada D<sup>a</sup> Olga Ugarte Lasanta y Axa Seguros Generales S.A. de Seguro y Reaseguro representado por la Procuradora D<sup>a</sup> Isabel Gómez Pérez de Mendiola y asistido por la letrada D<sup>a</sup> Iltziar Olarte Gómez.

**QUINTO.**-Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso Improcedente .. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

**SEXTO.**-Por Providencia de fecha 10 de Diciembre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día de 2026, designándose como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 24 de Febrero de 2025.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- .Cuestión controvertida

La cuestión objeto de casación unificadora consiste en decidir si el trabajador de una ETT tiene derecho a percibir la indemnización prevista como mejora voluntaria en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, cuando es declarado en situación de incapacidad permanente total (IPT) derivada de un accidente de trabajo que ha sufrido mientras se encontraba en misión prestando servicios para la misma, o bien la indemnización, cuantitativamente inferior, contemplada en el convenio colectivo de la ETT.

### SEGUNDO.- Antecedentes relevantes

1.-La sentencia 346/2021, de 30 de diciembre del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, desestima la demanda del trabajador frente a las empresas usuaria - Ferrovial Servicios S.A- y la ETT - Randstad Empleo S.A-, y la Axa Seguros y Reaseguros, al considerar que el convenio aplica al efecto de la mejora voluntaria interesada es el de la ETT y no el de la usuaria porque entiende que esa indemnización no puede considerarse como una remuneración.

2.-La sentencia 812/2024 de 26 de marzo de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia - TSJ- del País Vasco, rec. 567/2022 , estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por D. Isaac , revocó la indicada sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, y, estimando en parte la demanda, condenó a Randstad ETT SA a que abone al actor la cantidad de 49.601'21 euros, más el interés legal desde la conciliación previa, con responsabilidad subsidiaria de Ferrovial Servicios S.A., (Serveo Servicios SAU), absolviendo a la codemandada Axa Seguros generales S.A. seguros y reaseguros de las pretensiones contra ella deducidas, sin imposición de costas.

En síntesis, la sentencia recaída en suplicación concluye que el demandante tiene derecho a la misma indemnización que le correspondería si hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria Ferrovial (60.101,21 euros). Decide que la ETT Randstad, debe hacer frente al importe de dicha indemnización, descontando los 10.500 euros que el actor ya había recibido por parte de la aseguradora AXA. Concreta el importe a abonar en 49.601'21 euros, y declara la responsabilidad directa en el abono de dicha indemnización en la ETT al considerarla responsable del abono de deudas salariales y de seguridad social en los términos establecidos en los artículos 12 y 16 de la Ley 14/1994, de 1 de junio que regula las empresas de trabajo temporal.



3.-Frente a dicha sentencia articula Randstad Empleo ETT (en adelante, ETT) el recurso de casación unificadora, en el que denuncia infracción con el artículo 42 del Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal y la doctrina del Tribunal Supremo contenida, entre otras, en la Sentencia de 18 de marzo de 2004., así como aplicación indebida del del art. 11. 1 de la Ley 14/1994 en relación con el art. 3.3. f) de la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Denuncia aplicación errónea del convenio colectivo de la empresa usuaria a los efectos de hacer valer el seguro colectivo por incapacidad permanente de dicho convenio. Sostiene en el recurso que se debió aplicar el artículo 42 del Convenio sectorial de empresas de trabajo temporal y la cuantía de la póliza allí recogida. Invoca como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede Valladolid, de fecha 10 de julio de 2023 (rec 2286/2022).

4.-La aseguradora Axa ha presentado escrito de impugnación al recurso de casación para unificación de doctrina, interesando su inadmisión a trámite o, en su caso, su desestimación, dejando constancia de que no podría ser condenada al no interesarse en el recurso de la ETT su condena.

5.-En nombre y representación del demandante D. Isaac , afiliado a dicha Central Sindical ELA, se presentó escrito de impugnación contra el recurso de casación, oponiéndose al mismo y solicitando la confirmación de la sentencia recurrida.

6.-La representación y defensa letrada de la empresa Serveo Servicios S.A.U ha presentado escrito de impugnación, adhiriéndose al recurso de casación para unificación de doctrina formulado por la ETT (Randstad Empleo ETT S.A), puntualizando que en ningún caso la condena de la recurrente implicaría la condena a Serveo S.A.U.

7.-El Ministerio Fiscal en el preceptivo informe previsto en el art. 226.3 LRJS, aprecia contradicción y concluye señalando que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida, por lo que solicita la desestimación del recurso. Basa su informe en el resultado del previo planteamiento de una cuestión prejudicial ante el TJUE, que culmina en la STJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C-649/22, que establece que el art. 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104/CEE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal en relación con el art. 3, apartado 1, letra f) de esta, se opone a una norma nacional como la cuestionada, que no contempla el concepto de una indemnización derivada de accidente de trabajo como una "retribución" en tanto condición esencial prevista en la Ley 14/1994 de 1 de junio de Empresas de Trabajo Temporal.

### **TERCERO.- Análisis de la contradicción**

1.-Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia de contraste, dictada por

2.-El juicio de contraste entre las sentencias recurrida y referencia nos lleva con claridad a apreciar la contradicción, porque:

a) En ambos casos se trata de trabajadores que son declarados en situación de IPT por accidente de trabajo cuando prestaban servicios por cuenta de una ETT a disposición de una empresa usuaria.

b) En ambos supuestos el debate planteado es el mismo; qué convenio resulta de aplicación para el reconocimiento de la indemnización prevista como mejora de convenio, si el de la ETT o el de la empresa usuaria.

Para ello, en ambos casos se examina si esa indemnización constituye o no una condición esencial al amparo del art. 11 de la Ley 14/1994.

c) En ambos casos, la solución judicial es divergente. Mientras la sentencia recurrida, previa revocación de la sentencia de instancia, estima la demanda al concluir que esa indemnización es condición esencial del art. 11 de la Ley 14/1994, con fundamento en la interpretación vinculada a la del TJUE que da respuesta la cuestión prejudicial planteada por la Sala de suplicación; en cambio, la sentencia referencial entiende que mejora voluntaria no queda comprendida en el concepto de "retribución" por tratarse de una prestación de la Seguridad Social, y desestima la demanda.

No es obstáculo para apreciar la contradicción que en la sentencia referencial la condena se exprese en términos de responsabilidad solidaria entre la ETT y la aseguradora Axa, y, subsidiariamente lo sea la principal y su aseguradora (en el caso, Generali España), más los intereses legales para las mercantiles y los intereses del artículo 20 LCS respecto de las aseguradoras. Lo nuclear atendido los estrictos términos del recurso de casación para la unificación de la doctrina es determinar el convenio colectivo aplicable en orden al reconocimiento de la indemnización prevista como mejora voluntaria, si el de la ETT o el de la empresa usuaria.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que han de ser unificadas.

**CUARTO.- Aplicación de la doctrina contenida en la STS 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023 )**

1.-Como avanzamos la cuestión está centrada en resolver si el trabajador de una ETT tiene derecho a percibir la indemnización prevista como mejora voluntaria en el convenio colectivo aplicable cuando es declarado en situación de IPT derivada de un accidente de trabajo.

2.-La sentencia 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023), habiendo recaído auto desestimatorio de aclaración de fecha 19 de noviembre de 2025) ha resuelto esta misma cuestión. Elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en aplicación de la ley conducen a aplicar la doctrina de la recién citada sentencia del Pleno también al presente supuesto.

Se sintetiza y se reproduce a continuación la doctrina de la mencionada sentencia.

**QUINTO.- Marco jurídico del debate**

1.-Deberemos empezar por transcribir los preceptos legales relevantes para la resolución del recurso.

El art. 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio , por el que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, dispone que «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».

Mientras que el art. 16.2 de esa misma Ley señala que «La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el art. 93 D 2065/1974 de 30 mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social , en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene».

Por su parte, la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, indica en su art. 1 que «se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección».

En su art. 5 bajo el título «Principio de igualdad de trato», establece 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. 3.1 letra f) define las condiciones esenciales de trabajo y empleo, como aquellas 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».

Finalmente, el art. 1 de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991 , por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal dispone: «La presente Directiva se aplicará a: [...] 2) toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o un establecimiento usuarios.»

Su art. 2 preceptúa que: «1. El objeto de la presente Directiva es garantizar que los trabajadores con relaciones de trabajo de las contempladas en el artículo 1 disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa y/o del establecimiento usuarios. 2. La existencia de una relación laboral de las contempladas en el artículo 1 no justificará una diferencia de trato por



lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo, en particular en lo que se refiere al acceso a los equipos individuales de protección. [...]»

Y el art. 8 «Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que: 1) sin perjuicio de la responsabilidad establecida por la legislación nacional de la empresa de trabajo temporal, la empresa y/o el establecimiento usuarios sean responsables de las condiciones de ejecución del trabajo durante el tiempo que dure la adscripción; 2) a efectos de la aplicación del punto 1), las condiciones de ejecución del trabajo comprenderán de modo limitativo las relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo.»

2.-Reparábase en la STS 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023) que «la versión original de dicho art. 11 en la Ley 14/1994, de 1 de junio, se remitía únicamente a las condiciones laborales del convenio colectivo de aplicación a los trabajadores de la ETT, sin contener la menor referencia a cualquier clase de equiparación de sus derechos con los trabajadores la empresa usuaria.

No es hasta la Ley 29/1999, de 16 de julio, cuando el legislador modifica por primera vez dicho precepto, para establecer que los trabajadores de la ETT tendrán derecho a percibir la retribución total prevista en el convenio de la empresa usuaria para quienes desempeñen el mismo puesto de trabajo.

Finalmente, hay que esperar hasta el RDL 10/2010, de 16 de junio -posterior Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo-, para que el legislador lleva a cabo la completa transposición de la Directiva 2008/104, con la incorporación a ese art. 11 de la Ley 14/1994, del derecho de los trabajadores de la ETT 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 de trabajo.»

En ese marco legal se dicta la STS 7 de febrero de 2007, rcud. 104/2005, bajo la legislación entonces vigente en esta materia, anterior a dicho RDL 10/2010.

Declara que el trabajador de la ETT tiene derecho a percibir el complemento de ayuda alimentaria en las mismas condiciones en las que lo perciben los trabajadores de la empresa usuaria, toda vez que se abona en función de la realización efectiva del trabajo y está vinculada a un puesto de trabajo que ha de desempeñarse en jornada partida, aunque se trate de un complemento que no figura en la lista de los conceptos retributivos de carácter salarial del convenio colectivo.

Explica que su finalidad es la de compensar el mayor gasto que para el trabajador con jornada partida supone la realización de la comida fuera de su domicilio, Concluye que forma parte de las retribuciones de los trabajadores, por lo que procede la plena equiparación de los trabajadores de la ETT con los de la empresa usuaria.

La STS de 22 de enero de 2009, rcud. 4262/2007, reitera ese criterio, de la siguiente forma «La obligación de abono se extiende, no solo a los conceptos salariales en sentido estricto, sino a todo tipo de "retribuciones", que es el concepto más amplio que emplea el art. 11.1 de la Ley 14/1999. Y ello llevó a la sentencia ya citada de 7-2-07 a calificar como tal una "compensación por ayuda alimentaria", tras razonar que la obligación de abono alcanza a "las indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral", pero no, como es lógico, a las "mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial", ni tampoco a las "indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral".»

Completando esa doctrina, la STS 930/2020, de 20 de octubre, rec. 110/2019, precisa que «el principio de igualdad retributiva de las personas trabajadoras puestas a disposición a través de ETTs -consagrada legalmente en nuestro país de antemano- se acomoda a la ulterior Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a cuya luz deberá ya ser interpretada en todo caso la legislación nacional, puesto que la norma de la Unión coincide en imponer el principio de igualdad en favor de las personas trabajadoras cedidas como si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto (art. 5.1). De ahí que, hayamos de acudir a una técnica interpretativa que abunde en la consagración del principio de igualdad que la Directiva impone. Partiendo de que tal equiparación se exige respecto de todo tipo de retribuciones, hemos afirmado ya que ello incluye a todo lo percibido como consecuencia de la actividad laboral, dada la amplitud del concepto de retribución, puesto que lo que se quiso "lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el art. 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, (...) en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo".»



3.-De la doctrina de esta Sala IV que acabamos de exponer, ya se desprende sin la menor dificultad interpretativa, que la ETT está obligada a abonar a sus trabajadores la totalidad de las remuneraciones que corresponden a los de la empresa usuaria que desempeñan el mismo puesto de trabajo, con independencia del concepto al que obedezcan.

En el amplio sentido de entender que la remuneración incluye todo lo percibido como consecuencia de la actividad laboral, de forma que la equiparación del trabajador de la ETT ha de integrar la totalidad del resultado económico obtenido por el trabajador de la usuaria que ocupa el mismo puesto de trabajo.

Esa equiparación retributiva no puede limitarse únicamente a las condiciones salariales, sino que debe incluir igualmente, para ser efectiva, las compensaciones con valor económico percibidas por razón del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza.

4. -Por su parte, la STS 18 de marzo de 2004, rec. 23/2003, anterior al RDL 10/2010, negó el derecho de los trabajadores de la ETT a percibir el complemento de incapacidad temporal contemplado como mejora de seguridad social en el convenio colectivo de la empresa usuaria. Puesto que la Ley vigente en ese momento tan solo contemplaba la equiparación en materia retributiva, la sentencia razona que dicho complemento se percibe en situación de suspensión del contrato de trabajo, cuando ha cesado la obligación de trabajar y percibir la remuneración, por lo que no sería trasladable al contrato de puesta a disposición del trabajador cedido por la ETT que se encuentra suspendido durante esa situación.

Es fácil visualizar que esa doctrina fue sentada en un escenario legal en el que la equiparación de los trabajadores de la ETT con los de la empresa usuaria estaba circunscrita, exclusivamente, al ámbito remuneratorio, sin comprender otras condiciones de trabajo y empleo distintas a las meramente retributivas.

Doctrina que ha quedado obsoleta y no puede resultar aplicable bajo la vigencia de las modificaciones introducidas por el RDL 10/2010, que impone la plena equiparación en las condiciones esenciales de trabajo y empleo entre los trabajadores de la ETT y los de la empresa usuaria que desempeñan el mismo puesto de trabajo, hasta el punto de que expresamente indica que «serán las que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria».

También precisamos en la sentencia que estamos siguiendo que «[L]a lectura precipitada de la colateral y residual mención de aquella STS de 18 de marzo de 2004 en las resoluciones del Tribunal Supremo de los años 2007 y 2009 que hemos citado en el apartado anterior, pudiere llevar indebidamente a entender que sigue en vigor aquella doctrina con la que se excluyen las mejoras voluntarias de seguridad social de la obligada equiparación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo del personal de las ETT con el de las empresas usuarias en las que prestan servicio.

Esa ha sido la conclusión alcanzada por la sentencia recurrida, así como la apresurada interpretación que hizo en su momento el órgano judicial que suscitó la cuestión prejudicial a la que nos referiremos en el siguiente fundamento jurídico.»

#### **SEXTO.- Consideración de la STJUE 22 de febrero de 2024, asunto C -649/220.**

1.-En el panorama legislativo actual se hace necesario completar y clarificar la doctrina aplicable en la materia, conforme a la vigente dicción del art. 11 de la Ley 14/1994 .

A la esencial modificación que en ese precepto legal introduce el RDL 20/2010, se añade la importante novedad que ha supuesto la STJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C -649/220.

Esta sentencia concluye en su parte dispositiva que «El artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de 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 relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que 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».

Se pronuncia de esta forma sobre la cuestión jurídica suscitada en el presente asunto, en el sentido de entender que la equiparación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo entre los trabajadores de la empresa usuaria y los de la ETT, comprende el derecho de estos últimos a percibir esa misma indemnización.



**2.-**A la vista de ese pronunciamiento, estamos obligados a puntualizar en primer lugar un extremo de esencial relevancia para la resolución del presente asunto.

No es verdad que exista en este momento una jurisprudencia nacional que hubiere interpretado el vigente texto del art. 11 de la Ley 14/1994, en los términos en los que el órgano judicial que plantea la cuestión prejudicial ha trasladado indebidamente al TJUE.

Pese a que la STJUE se refiere en su parte dispositiva a la interpretación que supuestamente hace la jurisprudencia nacional de la normativa legal española que el TJUE transcribe en su apartado 12, lo cierto es que ya hemos dicho que el texto de ese precepto legal no entra en vigor hasta la publicación del RDL 10/2010, de 16 de junio.

Fecha muy posterior a la jurisprudencia nacional citada por el órgano judicial que eleva la cuestión prejudicial, bajo el erróneo presupuesto de que interpreta el vigente art. 11 de la Ley 14/1994 en el sentido de negar la equiparación de los trabajadores de la ETT con lo de las empresas usuarias a efectos de mejoras voluntarias de seguridad social.

Dicho eso, pasamos a reproducir los argumentos más relevantes en los que el TJUE sustenta su decisión.

**3.-**La STJUE comienza por explicar que una indemnización de esa naturaleza forma parte de las «Condiciones esenciales de trabajo y empleo», en el sentido de los arts. 5. 1. y 3.1. letra f) de la Directiva 2008/104, y debe considerarse integrada dentro del concepto de "remuneración" a los que dichos preceptos se refieren.

Concepto que ha de interpretarse en sentido amplio y comprende cualquier contrapartida económica por la prestación de servicios, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas en razón del trabajo, aunque sea indirectamente. Con independencia de que nazcan del contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario.

Entre las que se incluyen las abonadas por el empresario en razón de la existencia de relaciones laborales por cuenta ajena y que están destinadas a garantizar unos ingresos a los trabajadores, aun cuando estos no ejerzan ninguna de las actividades previstas por el contrato de trabajo.

Sin que pueda ponerse en duda el carácter de retribución de esas percepciones por el mero hecho de que respondan también a consideraciones de política social.

Tras lo que puntualiza que, si bien es cierto que una indemnización de esa naturaleza no se abona directamente como contrapartida de una prestación laboral realizada por un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, procede considerar que tal indemnización constituye una gratificación en dinero que, por un lado, viene concedida indirectamente por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último y, por otro lado, se abona a dicho trabajador con la finalidad de compensar la pérdida de ingresos resultante de la incapacidad para ejercer su profesión habitual, de modo que tiene por objeto garantizarle una fuente de ingresos.

De lo que concluye, que el concepto de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de la Directiva 2008/104, 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.

**4.-**Seguidamente argumenta que del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 91/383, en relación con el artículo 1, punto 2, de esta, se desprende que esta Directiva tiene por objeto garantizar que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa usuaria, de tal manera que la existencia de una relación laboral con una empresa de trabajo temporal no justifica una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo en lo relativo a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo, máxime cuando los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo.

A lo que añade que la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo durante el tiempo que dure la adscripción.

De lo que deduce que la protección de la «seguridad» y de la «salud» en el trabajo está igualmente comprendida en las «condiciones de trabajo», en el sentido de la Directiva 91/383, y que el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal debe ser tratado, a este respecto, durante el tiempo que dure la adscripción, de la misma manera que los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria.

Señala que esta clase de indemnizaciones están vinculadas a la protección de la «seguridad» y de la «salud» en el trabajo, en la medida en que la responsabilidad de la empresa usuaria y, en su caso, de la empresa de trabajo



temporal, en lo que concierne a las condiciones de ejecución del trabajo relacionadas con esa protección, va unida a la reparación de los daños cuando esa protección fracasa, a saber, en particular, cuando durante la misión de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal se produce un accidente de trabajo, con la consecuencia de que ese trabajador queda en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual.

Lo que le lleva finalmente a concluir que el concepto de remuneración, al que se refiere el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que figura en dichas disposiciones, incluye una indemnización como la controvertida en el litigio.

**5.-**En lo que además abunda con una última consideración, para destacar que los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, son los de garantizar el pleno respeto del artículo 31 de la Carta, que, con arreglo a su apartado 1, consagra, con carácter general, el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

De lo que asimismo se desprende que el concepto de «condiciones laborales» debe entenderse según el sentido del artículo 156 TFUE. Y si bien esta última disposición no define ese concepto, esta falta de precisión aboga en favor de una interpretación amplia del referido concepto, a la luz de la finalidad protectora de los derechos del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal que persigue dicha Directiva.

Y, en la medida en que la Directiva 2008/104 tiene como finalidad garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en materia de seguridad y de salud en el trabajo, no sería admisible que, en caso de accidente de trabajo, el riesgo económico para las empresas usuarias fuera menor en lo que respecta a los trabajadores de la ETT que en lo que concierne a los trabajadores que contratan directamente.

Eso llevaría a que las empresas usuarias se verían menos incitadas a invertir en la seguridad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, lo que iría en detrimento de dicho objetivo.

**6.-**No es óbice la circunstancia de que tal indemnización se abone tras la extinción de la relación laboral con la empresa de trabajo temporal, ni el hecho de que tenga su origen en la declaración de incapacidad permanente total del trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal de que se trate y, por tanto, en la extinción de su relación laboral.

Nada de eso impide que pueda tener carácter de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de la Directiva 2008/104, y sería contrario a los objetivos perseguidos por la misma la exclusión de la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, por el mero hecho de que dicha indemnización está vinculada a la extinción de su relación laboral.

**7.-**Expone que el alcance del principio de igualdad de trato establecido en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, obliga a entender que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben disfrutar, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

Lo que obliga al órgano judicial a comprobar si el trabajador de la ETT tendría derecho a la indemnización en caso de haber sido contratado directamente por la usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo.

Bajo esta misma idea pivotan las consideraciones finales de la STJUE, al insistir en el esencial argumento de que el trabajador de la ETT debe tener condiciones esenciales de trabajo y de empleo, por lo menos iguales a las que le habrían correspondido si hubiese sido contratado directamente por la usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo, toda vez que España no se ha acogido a la posibilidad de incluir excepciones a estas disposiciones de la Directiva.

**8.-**Tras lo que finalmente acaba recordando que el órgano judicial nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares está obligado 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 interno.

De tal forma que solo cabe reconocer el derecho a la indemnización reclamada, en el caso de que el artículo 11 de la Ley 14/1994 puede ser objeto de una interpretación conforme con las exigencias de la Directiva 2008/104, que no suponga privar al trabajador de dicha indemnización.

**9.-**Tratándose de un procedimiento judicial entre particulares, cobra un significado especialmente relevante esta última advertencia del TJUE, con la que vuelve a recordar, una vez más, que los órganos judiciales



nacionales no pueden pretender la aplicación del contenido de una Directiva con base en una interpretación «contra legem» del derecho interno.

Como ya pusimos de manifiesto en la STS 848/2016, de 17 de octubre, rec. 36/2016, el art.4. bis, 1, de la LOPJ, señala que «Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea».

De lo que se desprende, que «las autoridades judiciales nacionales no son en modo alguno ajenas a ese deber que incumbe a todas las autoridades de los Estados miembros de contribuir a alcanzar el resultado previsto en la Directiva, lo que supone para los órganos jurisdiccionales la adopción de una posición activa en tal sentido dentro de las competencias que le son propias, y con ello, la obligación de incorporar esa finalidad perseguida por la Directiva como criterio hermenéutico en la interpretación de las normas de acuerdo a las reglas del art. 3.1 del Código Civil».

Se configura de esta forma un principio de especial y singular relevancia en la actuación del órgano judicial nacional, que impone la búsqueda de una interpretación conforme al Derecho de la Unión de la normativa interna que pudiere haber vulnerado un claro, directo y categórico mandato de la Directiva.

En palabras de la Sala III del Tribunal Supremo: «los jueces nacionales, en nuestra condición de jueces comunitarios, estamos obligados a salvaguardar la efectividad del derecho comunitario y su supraordenación al derecho interno conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas» (STSS 13-10-2011, rec. 4232/2007; 3-6-2008, rec. 818/2005, y las que en ellas se citan).

Sin que, como ya hemos visto, esa actuación del órgano judicial nacional pueda llegar al extremo de forzar la exégesis de la norma hasta el punto de incurrir en una interpretación «contra legem» de la misma.

Teniendo en cuenta, eso sí, que «la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si ésta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una Directiva». De tal forma que no cabe admitir que el órgano judicial se encuentre imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que, de forma reiterada, ha interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho.

**SÉPTIMO.- Interpretación conforme del art. 11 Ley 14/1994 con el DUE . Aplicación de la STS 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023 ) al presente rcud.**

1.-La traslación al presente caso de estos mismos principios nos permite concluir como establecimos en la STS 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023) que cabe perfectamente una interpretación conforme del vigente art. 11 Ley 14/1994 con las normas del Derecho de la Unión, en los mismos y exactos términos que analiza la STJUE y sin que se incurra con ello en una aplicación «contra legem» del derecho nacional.

2.-Son varias las razones que conducen a esa conclusión:

A) En primer lugar, porque ninguna duda cabe que las mejoras de seguridad social deben ser consideradas como una condición esencial de trabajo y empleo.

No se trata de un aspecto accesorio, residual y de escasa relevancia en el marco de la relación laboral, sino de una materia de especial trascendencia que forma parte de ese núcleo sustancial de derechos laborales y obligaciones empresariales que debe considerarse dentro de lo que el precepto legal denomina condiciones esenciales de trabajo y empleo. Su finalidad es la de completar el sistema de protección de la seguridad social, para ofrecer a los trabajadores unos determinados beneficios por encima de las prestaciones sociales que legalmente les corresponde, asumiendo la empresa a su costa la provisión de estos derechos.

B) Así es de ver claramente en el presente asunto, en el que se trata de garantizar al trabajador la percepción de una indemnización de 60.101,20 euros, en el caso de que sufra un accidente de trabajo que le produzca una situación de IPT, con la consecuente imposibilidad de seguir desempeñando de futuro su profesión habitual. No es necesario enhebrar una argumentación especialmente enjundiosa, para afirmar que un derecho laboral de esta naturaleza debe calificarse como una condición esencial de trabajo, por la especial trascendencia que tiene en el desarrollo de la relación laboral de producirse el acontecimiento que determina el derecho a percibir esa indemnización, en atención a las graves consecuencias físicas, personales y jurídicas que desplegará para el trabajador la declaración de IPT.

C) Establecido ese punto de partida, el precepto legal utiliza una expresión rotunda y contundente que no deja margen a interpretación alguna, al señalar que el trabajador de la ETT tendrá derecho a la aplicación de las mismas condiciones que les correspondería de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo. Y puesto que cualquier trabajador de la usuaria tiene derecho a percibir



esa mejora de seguridad social, por así imponerlo el convenio colectivo de aplicación a la misma, también lo hubiere tenido el demandante en el caso de haber sido contratado por la usuaria para integrarse en su plantilla.

D) La enumeración de condiciones esenciales de trabajo que contiene el segundo párrafo del art. 11. 1 ley 14/1994 , no es una lista cerrada que limite ese calificativo a las allí mencionadas.

Bien al contrario, el precepto comienza diciendo que «[A] estos efectos, se consideraran condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a ...», con la evidente intención de atribuir a todas ellas esa categoría por imperativo legal, pero sin cerrar el marco y el listado de cualquier otra condición de trabajo y empleo que igualmente merezca ser calificada como esencial en el ámbito de la relación laboral, a esos mismos efectos de reconocer al trabajador de la ETT iguales derechos que le corresponderían de haber sido contratado directamente por la usuaria.

Basta detenerse en el listado de derechos básicos de los trabajadores del art. 4 ET , para comprender que todos ellos forman parte de las condiciones esenciales de trabajo, por más que no vengan específicamente mencionados en ese segundo párrafo del art. 11.1.

Entre ellos, destacadamente, el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales que reconoce el art. 4.2. letra d).

E) Lo que es fácil de visualizar, si se tiene en cuenta que una mejora voluntaria de esta naturaleza se integra en el conjunto de medidas en materia de protección de la salud del trabajador frente a los riesgos laborales derivados de la prestación del trabajo, que, obviamente, forma parte del núcleo principal de lo que deben considerarse como condiciones esenciales de trabajo. Así lo contempla el art. 40.2 CE , al incluir la seguridad e higiene en el trabajo dentro de los principios rectores de la política social y económica; y lo corrobora la LPRL al calificar sus normas de derecho necesario mínimo indisponible, en el art. 2.2 ; regulando el alcance de ese derecho y correlativa obligación del empresario en los términos tan amplios y exigentes que describe su art. 14; con la rigurosa descripción del alcance de esa obligación que desgrana en todo su articulado.

F) Finalmente también, porque en nuestro ordenamiento jurídico interno debe asimismo interpretarse en sentido muy amplio a estos efectos el concepto de remuneración, para entender comprendido en esta materia cualquier tipo de contraprestación con valor económico que el trabajador percibe de la empresa en razón y por motivo del trabajo que desarrolla en la misma, sea en dinero, en especie, o bajo cualquier otra fórmula por la que pudiere hacerse efectivo alguna clase de beneficio valorable económicamente que sea derivado de la prestación laboral.

Ya apuntaba claramente en esa dirección nuestra precitada STS 930/2020, de 20 de octubre , al interpretar ese mismo precepto legal y especificar que el concepto de remuneración incluye, a efectos de la equiparación de las condiciones de trabajo que impone el art. 11. 1 ley 14/1994 todo lo percibido como consecuencia de la actividad laboral, dada la amplitud del concepto de retribución, puesto que lo que se quiso «lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el art. 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».

Las mejoras de seguridad social no podrán calificarse como parte integrante del salario o retribución del trabajador a otros efectos y en todos los ámbitos de la relación laboral, por ejemplo, a la hora de fijar la cuantía de una indemnización por despido.

Pero si deben en cambio considerarse comprendidas dentro del ámbito al que se refiere dicho precepto legal al imponer la plena equiparación de la remuneración de los trabajadores, como una de las condiciones esenciales de trabajo a las que hubiere tenido derecho el trabajador de la ETT en el caso de ser contratado directamente por la usuaria.

**3.-**En definitiva, como dijimos en la STS 677/2025 de 2 de julio (rcud 4218/2023), cuya doctrina estamos replicando, «cabe perfectamente una interpretación del derecho interno conforme con el art. 5 de la Directiva 2008/14 , que conduce a calificar como condiciones esenciales de trabajo y empleo las mejoras voluntarias de seguridad social.

Nuestro legislador nacional ha procedido a la transposición de esa Directiva con la incorporación de su estricta dicción literal en aquel art. 11 Ley 14/1994 , con lo que ha impuesto la plena y total equiparación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que hubieren correspondido a los trabajadores de la ETT de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria, en el mismo y amplio sentido que indica la precitada STJUE al interpretar el alcance del texto legal de igual contenido gramatical.»



4.-Así hemos tenido ocasión de decirlo en la reciente STS 466/2025, de 27 de mayo (rcud. 673/2023 ), en un supuesto muy similar al presente, relativo a una mejora voluntaria de incapacidad temporal aplicable a los trabajadores de la empresa usuaria.

En dicha sentencia concluimos que la propia evolución normativa ya había puesto de relieve que nuestra doctrina unificada de aquella STS de 18 de marzo de 2004, rcud. 23/2003 , ha quedado privada de soporte y que era preciso acomodarla al tenor del vigente texto de la propia Ley 14/1994, del tal modo que entro 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, y que 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.

A lo que en ella añadimos, que resulta evidente que si el trabajador hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria habría percibido esa mejora en caso de incapacidad temporal, por lo que solo con el reconocimiento del derecho a su percepción 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.

#### **OCTAVO.- Conclusión y pronunciamientos accesorios**

1.-No se cuestiona en este asunto ninguno de los demás parámetros fácticos y jurídicos que darían derecho al trabajador a percibir la indemnización de 60.101,20 euros más el interés legal desde la conciliación previa, prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria, en el caso de haber sido directamente contratado por la misma, por lo que procede confirmar la decisión contenida en la sentencia recurrida que condena a la ETT demandada al pago de esa misma indemnización, descontando, lógicamente, la cantidad de 10.500 euros que ya se le había abonado por este mismo concepto en aplicación del convenio colectivo aplicable a las ETTs.

2.-Conforme a lo razonado y, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación unificadora contra la sentencia recurrida, y confirmar ésta, al contener la sentencia recurrida la doctrina correcta.

3.-Procede la imposición de las costas a la empresa recurrente en la cuantía de 1.500 euros ( artículo 235.1 LRJS) para dos de las partes impugnantes del recurso: representaciones y defensas de la aseguradora Axa y del demandante D. Isaac , excluyendo de beneficiarse de las mismas a la empresa usuaria al haberse adherido al recurso en el trámite de impugnación.

4.-Se acuerda la pérdida del depósito y consignaciones que se hubieran constituido para recurrir ( artículo 228.3 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 unificación de la doctrina interpuesto por Randstad Empleo ETT S.A, asistida y representada por el Letrado D. Fernando Valdés-Hevia Temprano, contra la sentencia núm. 812/2024 de 26 de marzo de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia - TSJ- del País Vasco, rec. 567/2022 que resolvió el de suplicación y que estimó parcialmente el formulado por el trabajador demandante D. Isaac , contra la sentencia 346/2021, de 30 de diciembre del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, en virtud de la demanda presentada frente a la ETT recurrente en casación y Ferrovial Servicios S.A., (Serveo Servicios SAU), y Axa Seguros generales S.A. seguros y reaseguros, en materia de indemnización por mejora voluntaria.

2º.-Confirmar, y declarar firme, la sentencia núm. 812/2024 de 26 de marzo de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia -TSJ - del País Vasco, rec. 567/2022.

3º.-Imponer las costas a la parte recurrente por importe de 1.500 euros para cada una de las dos partes impugnantes que se opusieron a la estimación del recurso.

4º.-Decretar la pérdida del depósito y consignaciones que se hubieran constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.