

Las empresas contratistas no son empresas de trabajo temporal, pero lo pueden ser si incurren en cesión ilegal

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024 (asunto C-441/23)**

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Autónoma de Madrid (España)

magdalena.nogueira@uam.es | <https://orcid.org/0000-0002-3195-9332>

Extracto

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024, en el asunto C-441/23, pone de relieve que nuestra normativa no resulta conforme con la Directiva sobre empresas de trabajo temporal en tanto la exigencia española de autorización administrativa no se contempla en la normativa europea y porque limitar el concepto a dichas empresas impediría una interpretación uniforme de la directiva, limitando su efecto útil. La sentencia obliga al ordenamiento español a plantearse una reforma de la legislación sobre las empresas que ponen a disposición personas trabajadoras de modo temporal y, mientras tanto, considerar que toda empresa contratista que contrate con otra principal debe considerarse una empresa de trabajo temporal solo, y únicamente, cuando pierda el control de su poder de dirección a favor de la principal incurriendo en lo que venimos considerando cesión ilegal.

Palabras clave: empresas de trabajo temporal; autorización administrativa; cesión ilegal; contrataciones y subcontratas.

Recibido: 30-01-2025 / Aceptado: 31-01-2025 / Publicado: 06-03-2025

Cómo citar: Nogueira Guastavino, M. (2025). Las empresas contratistas no son empresas de trabajo temporal, pero lo pueden ser si incurren en cesión ilegal. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024 (asunto C-441/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 128-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24335>

Contracting companies are not temporary employment agencies, but those engaging in illegal labour leasing may be

Commentary on the Ruling of the Court of Justice of the European Union of October 24, 2024 (case C-441/23)

Magdalena Nogueira Guastavino

Professor of Labour and Social Security Law.

Universidad Autónoma de Madrid (Spain)

magdalena.nogueira@uam.es | <https://orcid.org/0000-0002-3195-9332>

Abstract

The ruling of the Court of Justice of the European Union October 24, 2024, in the case C-441/23, highlights that the Spanish legal framework is not in compliance with the Directive on Temporary Work Agencies (TWA Directive), as the requirement for administrative authorization under Spanish law is not provided for in EU legislation. Furthermore, restricting the concept of TWA solely to authorized entities would hinder a uniform interpretation of the Directive and would undermine the effectiveness of that directive by inordinately and unjustifiably restricting its scope. This judgement obliges the Spanish legal system to consider a reform of the legislation on companies that provide temporary workers. In the meantime, any contracting company that engages in a relationship with a principal company should be considered a TWA only, and exclusively, when it relinquishes control over its managerial authority in favour of the principal company, thus falling within what is currently classified as unlawful worker transfer.

Keywords: temporary work agencies; administrative authorization; unlawful transfer of workers; service contracts and subcontracting agreements.

Received: 30-01-2025 / Accepted: 31-01-2025 / Published: 06-03-2025

Citation: Nogueira Guastavino, M. (2025). Contracting companies are not temporary employment agencies, but those engaging in illegal labour leasing may be. Commentary on the Ruling of the Court of Justice of the European Union of October 24, 2024 (case C-441/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 128-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24335>

1. Marco normativo

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE de 24 de octubre de 2024, en el asunto C-441/23, Omnitel](#)), destaca la incompatibilidad de la normativa española con la [Directiva sobre empresas de trabajo temporal](#). En particular, señala que la exigencia de autorización administrativa en España no está prevista en la normativa europea y que restringir el concepto de empresas de trabajo temporal (ETT) a estas empresas dificulta una interpretación uniforme de la directiva y su efecto útil. Para comprender la decisión debe recordarse la normativa aplicable al caso.

Desde la perspectiva del Derecho de la Unión, la [Directiva 2008/104/CE](#) relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal es clave, especialmente en lo relativo a su ámbito de aplicación (arts. 1 y 2), definiciones (art. 3) y el principio de igualdad de trato en las condiciones laborales (art. 5.1). La directiva se aplica a los trabajadores con contrato en una ETT y que son cedidos temporalmente a empresas usuarias bajo su dirección y control (art. 1.1), extendiéndose tanto a empresas privadas como públicas con actividad económica, con o sin ánimo de lucro. Define como:

- ETT: cualquier persona física o jurídica que contrate trabajadores para cederlos temporalmente a empresas usuarias (art. 3.1 b).
- Empresa usuaria: aquella bajo cuya dirección y control trabaja el empleado cedido (art. 3.1 d).
- Misión: el periodo durante el cual el trabajador cedido desempeña su labor en la empresa usuaria (art. 3.1 e).
- Condiciones esenciales de trabajo: incluyen jornada, horas extras, descansos, vacaciones, festivos y remuneración, conforme a la normativa o convenios aplicables en la empresa usuaria (art. 3 f).

El artículo 5 de la [directiva](#) garantiza la igualdad de condiciones entre trabajadores cedidos y empleados directos de la empresa usuaria, incluyendo protección por maternidad y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En el Derecho español, la regulación se encuentra en el [artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), que considera ilegal toda cesión de trabajadores que no sea realizada

por una ETT debidamente autorizada. Pero también en la [Ley 14/1994](#), que regula las ETT y establece ciertos requisitos, tales como una estructura organizativa adecuada ([art. 2](#)), responsabilidad en obligaciones salariales y de seguridad social ([art. 12](#)), y el traspaso del poder de dirección a la empresa usuaria durante la misión del trabajador ([art. 15](#)).

Por otro lado, en materia de igualdad y no discriminación, se invoca la [Directiva 2006/54/CE](#), que protege frente a la discriminación por maternidad o embarazo ([art. 2.2](#)) y garantiza la reincorporación tras un permiso de maternidad ([art. 15](#)). En el ámbito nacional, el ET ([arts. 53 y 55](#)) establece la nulidad del despido de trabajadores que se reincorporen tras un permiso por nacimiento y cuidado de menor, dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento.

2. Supuesto de hecho sometido a enjuiciamiento

La sentencia se origina en la demanda de una trabajadora (LM), quien solicitó la nulidad de su despido por discriminación de género (maternidad) y la condena solidaria de dos empresas. LM había realizado prácticas en Microsoft hasta junio de 2011 y, durante los 6 años siguientes, firmó contratos con tres empresas distintas, las cuales, a su vez, prestaban servicios a Microsoft. Desde el 1 de agosto de 2017, trabajó para Leadmarket como consultora comercial en el departamento OEM de Microsoft, desempeñando funciones de *marketing* no realizadas por empleados de la compañía. Mientras estaba embarazada, Microsoft comunicó a Leadmarket que no renovarían su contrato de servicios más allá del 30 de septiembre de 2020. El 22 de septiembre de 2020, LM inició una incapacidad temporal y, tras dar a luz, disfrutó de los permisos de maternidad, lactancia y vacaciones. El 29 de abril de 2021, antes de su reincorporación, Leadmarket le notificó la extinción de su contrato por causas objetivas, alegando una reducción de la demanda y de los proyectos previstos.

El juzgado de lo social determinó que la relación entre las empresas no constituía una cesión ilegal de trabajadores, sino una contrata de servicios, rechazando que el salario de la trabajadora debiera equipararse al que habría percibido de haber sido contratada directamente por Microsoft. No obstante, aunque considera que la decisión de despedir se debió a la falta de presupuesto, declaró nulo el despido aplicando el ET, que presume la nulidad del despido producido en periodos posteriores a la baja por nacimiento y cuidado de menor. Por no ser discriminatorio, el tribunal rechazó la pretensión indemnizatoria por vulneración de derechos, pero condenó a Leadmarket a pagar a la trabajadora los salarios pendientes y las vacaciones no disfrutadas.

Ante esta resolución, la trabajadora recurrió en suplicación, alegando que se trataba de una cesión ilegal y que Microsoft debía ser condenada solidariamente, incluyendo su readmisión en el puesto y la equiparación salarial. Además, solicitó una indemnización adicional por la vulneración de sus derechos, responsabilidad que atribuyó a ambas empresas. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid interpone cuestión prejudicial al tener dudas sobre

si es aplicable la [Directiva sobre ETT](#) y si hubo puesta a disposición, pero también respecto a si el despido debe ser considerado nulo por discriminatorio y deben ser condenadas ambas empresas en tanto la nulidad implica el derecho de la trabajadora a retornar a su puesto de trabajo anterior al despido y, al haberse extinguido la relación entre Leadmarket y Microsoft, la readmisión en su puesto de trabajo y funciones anteriores a la maternidad solo podría efectuarse si se reincorporara en Microsoft.

La [STJUE de 24 de octubre de 2024](#), aunque declara inadmisibles varias de las cuestiones prejudiciales planteadas (las relativas al alcance de la readmisión y su conformidad con la [Directiva 2006/54/UE](#)¹), concluye que el artículo 3.1 b) (definición de ETT) debe interpretarse en el sentido de que esta se aplica

a toda persona física o jurídica que celebre un contrato de empleo o que establezca una relación de empleo con un trabajador, con vistas a destinarlo a una empresa usuaria para que trabaje en ella temporalmente bajo la dirección y el control de esta, y que ponga a ese trabajador a disposición de dicha empresa, aun cuando esa persona no esté reconocida por la legislación interna como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal.

Asimismo, considera que está comprendida dentro del concepto de trabajo a través de ETT (art. 3.1 letras b) a d):

la situación en la que una empresa cuya actividad es celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores, con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria por un periodo determinado, pone a un trabajador a disposición de una empresa usuaria, cuando dicho trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de esta última empresa y cuando esta, por un lado, le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que ese trabajador desempeña sus funciones.

¹ Por considerar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que, a pesar de la presunción de pertinencia de las cuestiones y del marco normativo y fáctico planteado por el tribunal nacional, puede abstenerse de pronunciarse

[...] cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado [...].

En el presente caso, considera que se trata de cuestiones hipotéticas, pues no se ha demostrado que en el caso de autos el empleador de la trabajadora de que se trata en el asunto principal sea una ETT, no se ha dado dato alguno para considerar que en el momento del despido aún existieran entre Microsoft y la trabajadora relaciones de trabajo, y la relación entre las empresas había cesado 2 meses antes del despido.

Por otro lado, considera que el artículo 5.1 de la misma [Directiva de ETT](#)

debe interpretarse en el sentido de que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, a efectos de esta Directiva, debe percibir, durante su misión en ella, un salario al menos igual al que habría percibido si hubiera sido contratado directamente por dicha empresa.

3. Cuestiones clave determinantes de la resolución

La primera cuestión prejudicial aborda si la [Directiva de ETT](#) se aplica a una empresa que, pese a no ser considerada como tal en el ordenamiento interno, cede temporalmente trabajadores a otra empresa. El tribunal determina que la [directiva](#) sí debe aplicarse en estos casos, en tanto la definición comunitaria de ETT no contiene ninguna referencia a la exigencia de una autorización administrativa y solo señala que debe tratarse de una persona física o jurídica que contrate trabajadores para asignarlos temporalmente a empresas usuarias bajo su dirección y control. Respecto a la referencia en el artículo 3.1 b) de la [directiva](#) de que la ETT «que celebre contratos de empleo con trabajadores, con *arreglo* al *Derecho nacional*, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas», precisa el tribunal que la remisión solo afecta al procedimiento de celebración de contratos o a la configuración de las relaciones laborales, sin que ello incluya la exigencia de una autorización administrativa (apdos. 33 y 35). Rechaza el TJUE toda interpretación que limite la aplicación de la [directiva](#) solo a empresas con autorización administrativa, pues esto generaría desigualdades entre Estados miembros y dentro de un mismo país, dependiendo de si la empresa tiene o no dicha autorización (apdo. 41). Ello vulneraría los objetivos de la [directiva](#), que busca proteger a los trabajadores cedidos, y permitiría a ciertas empresas eludir su aplicación, dejando a los trabajadores sin protección (apdo. 42). En conclusión, la [directiva](#) se aplica a cualquier entidad que celebre contratos de trabajo con empleados para cederlos de manera temporal a una empresa usuaria, independientemente de que el Derecho interno la reconozca o no como ETT por carecer de autorización administrativa (apdo. 43).

La segunda cuestión consiste en determinar si debe interpretarse que en el concepto de trabajo a través de ETT, a efectos del artículo 3, está incluida una empresa a la que la legislación nacional no reconoce como ETT pero que pone a una de sus empleadas, de la que recibe el informe mensual de actividad y de cuyo tiempo de trabajo y vacaciones y permisos conserva la gestión, a disposición de otra empresa para que esta empleada trabaje diariamente bajo la dirección y el control de otra empresa. Básicamente se plantea el concepto de ETT, de trabajador cedido y de empresa usuaria bajo cuyo control y dirección ejerce funciones el trabajador cedido. Para el tribunal es competencia del órgano de jurisdicción nacional comprobar si el trabajador ejerce sus funciones bajo dirección y control de una empresa usuaria o, por el contrario, del empleador que le contrató y celebró un contra-

to de prestación de servicios con esta última. Es decir, se trata de una cuestión de hecho. No obstante, como es habitual, el propio TJUE ofrecerá al órgano nacional algunos indicios para ayudarle en su decisión.

De este modo, el TJUE aclara que una ETT es aquella que celebra contratos de trabajo con el propósito de ceder trabajadores a empresas usuarias para que desempeñen temporalmente sus funciones bajo su control y dirección. Sin que la [directiva](#) exija que una empresa ceda un número mínimo o porcentaje específico de trabajadores para ser considerada una ETT y sin que sea suficiente con que una empresa ponga ocasionalmente a algunos de sus trabajadores a disposición de otra, ya que en tales casos se trataría de una prestación de servicios entre empresas y no de una cesión de trabajadores (apdo. 52: «prestaciones de servicios de una empresa a otra y no a prestaciones de trabajos realizadas por trabajadores cedidos»). Si el órgano nacional determina que la actividad principal de la empresa es contratar trabajadores para cederlos temporalmente a empresas usuarias bajo su control y dirección, la [directiva](#) debe aplicarse y la empresa debe ser considerada una ETT. Para verificarlo debe recordar que el concepto de «trabajador» tiene un significado propio en el derecho comunitario, basado en la prestación de un servicio bajo la dirección de otro a cambio de una remuneración y que la característica distintiva de la relación laboral en la cesión de trabajadores radica en que la ETT mantiene la relación laboral con el empleado, pero transfiere a la empresa usuaria la dirección y el control, generando así una nueva relación de subordinación. Corresponde al tribunal nacional determinar, según las circunstancias del caso, qué empresa ostenta la dirección y el control del trabajador cedido (apdo. 59).

Sin perjuicio de ello, señala algunos elementos que dicho órgano debería tener en cuenta, como el que la ETT reciba un informe mensual de actividad del trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria, remarcando que el hecho de que la ETT apruebe las vacaciones y los permisos del trabajador cedido y fije sus horarios constituye un aspecto que

[...] *a priori*, no es anormal que esa empresa, que sigue siendo el empleador del trabajador, proceda formalmente a esa aprobación y a esa fijación, sin que ello ponga en entredicho la realidad de la dirección y el control del trabajador asumidos por la empresa usuaria en el marco de la puesta a disposición de este último.

Lo fundamental para el TJUE es que la empresa usuaria tenga el poder de dirección y control sobre el trabajador cedido, lo que implica la capacidad de exigirle el cumplimiento de normas internas, establecer métodos de trabajo y ejercer vigilancia sobre la forma en que desarrolla sus funciones. Para evitar confusiones entre la cesión de trabajadores y una simple prestación de servicios entre empresas, el TJUE aclara que la empresa usuaria no puede ser considerada como tal solo por supervisar el trabajo realizado o dar instrucciones generales a los empleados (apdo. 61).

El TJUE concluye que el concepto de trabajo a través de ETT abarca los casos en los que una empresa cuya actividad consiste en contratar trabajadores para cederlos temporalmente a una empresa usuaria lo hace bajo determinadas condiciones. En particular, se considera que hay cesión de trabajadores cuando el empleado desempeña su labor bajo la dirección y el control de la empresa usuaria, que le «impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que ese trabajador desempeña sus funciones» (apdo. 62).

La tercera y última cuestión abordada por el TJUE, relativa a determinar si el artículo 5.1 de la [Directiva de ETT](#) obliga a que el trabajador cedido perciba durante su misión en la empresa usuaria un salario al menos igual al que habría percibido si hubiese sido contratado directamente por dicha empresa, es contestada de modo afirmativo.

4. Valoración crítica

La [STJUE](#) ha dado lugar a comentarios de diversos laboristas². En alguno se ha sugerido que el régimen jurídico de las contrata (art. 42 ET) debía someterse a una revisión a partir de esta sentencia europea. Sin embargo, el TJUE no se centra en esta dicotomía, sino en el hecho de que el ordenamiento español podría estar incumpliendo la igualdad de condiciones laborales establecida en la [Directiva de ETT](#), al supeditar su aplicación a una autorización administrativa y a estrictos requisitos formales y materiales. Más que oponer contrata y cesión ilegal, la sentencia amplía el concepto de cesión *legal*, incluyendo no solo la realizada por ETT autorizadas, sino también aquella en la que empresas sin autorización formal llevan a cabo *prestamismo laboral temporal*, pero sin que con este pronunciamiento queden afectadas las verdaderas empresas contratistas de servicios.

Las contrata están salvaguardadas siempre que exista una auténtica prestación de servicios empresarial y la empresa contratante no asuma el control y dirección del personal. Según el TJUE, no se considera cesión temporal de trabajadores si la empresa contratante solo supervisa el trabajo o da instrucciones generales, sin integrar a las personas trabajadoras en su propia organización (apdo. 61). En las contrata no se pone a disposición trabajadores para que los organice y dirija otra empresa, la empresa contratante, sino que lo que se contrata es un servicio que se presta, como tal, en otra empresa, con independencia de que, en muchos casos, ciertos criterios puedan ser fijados por la empresa contratante, o resultar comunes a los de sus propios trabajadores. Se organiza el servicio por parte de la contratante (criterios de tiempo, jornada, instalaciones), precisamente para facilitar la correcta prestación del servicio contratado, pero sin dirigir o modalizar las funciones de cada

² Vid. [Rojo Torrecilla \(2024\)](#); [Beltrán de Heredia Ruiz \(2024\)](#); [Liñán Hernández \(2024\)](#) y, en especial, el clarificador comentario de [Durán López \(2024\)](#).

uno de los trabajadores enviados. En otras palabras, en una contrata legítima, los trabajadores prestan servicios en otra empresa, pero sin que esta última les someta a su dirección y control en cuanto a cómo, cuándo y dónde desempeñan sus tareas individuales para desarrollar el servicio contratado.

A partir de ahora, no basta con identificar una cesión ilegal (ahora «legal puesta a disposición») porque la empresa contratante organice el trabajo y las tareas de los trabajadores (cuestión que sigue siendo clave), sino que será también necesario comprobar si la cesión o puesta a disposición es realizada por una ETT en los términos de la [directiva](#), entendida como

[...] toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o *establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas.*

Esta definición sugiere que el régimen de la cesión ilegal contenido en el [artículo 43 del ET](#) debiera reformarse mediante su desdoblamiento o eliminación. Me explico. La supresión del [artículo 43 del ET](#) permitiría considerar empleador a quienes reciben la prestación asalarada cuando la empresa cedente tan solo sea un mero testaferro, en cuyo caso la figura del levantamiento del velo resuelve los problemas y otorga los derechos al trabajador cedido como si hubiera sido contratado por la empresa real ([art. 1.2 ET](#)). En tal caso, bastaría con reformar este último precepto para incluir dentro del concepto de empleador a quien recibe la prestación asalarada de las «personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal», sin más (suprimiendo la coetilla actual «legalmente constituidas»). Otra opción sería reformular el [artículo 43.2 del ET](#), diferenciando entre: a) cesión ilegal: cuando no exista relación laboral real con la empresa cedente y se actúe como mera intermediaria, sin «celebrar contratos de empleo ni establecer relaciones de empleo con trabajadores» (por ejemplo, por no haber recibido nunca los servicios asalarados), cuyo régimen jurídico estaría fuera de la [directiva](#); y b) cesión temporal legal cuando una empresa, aunque no esté formalmente reconocida como ETT, pone sus trabajadores a disposición temporal de otra empresa, cediendo a esta el control y dirección de dichos trabajadores, lo que, a partir de ahora, convertiría a la primera en ETT y a la segunda en empresa usuaria conforme a la [directiva](#).

En definitiva, la cesión se considera legal bajo la [directiva](#) cuando hay una puesta a «disposición temporal del trabajador bajo el control y dirección de la empresa usuaria», sin importar si la empresa cedente conserva ciertas facultades (contratación, formación, sanción, etc.), ya que esto también ocurre en las ETT reguladas. Lo determinante es, de un lado, que el trabajador sea cedido temporalmente por una empresa cuya «actividad» consiste en el prestamismo laboral (apdo. 62) y «con la que mantiene una relación laboral», y, de otro lado y como elemento medular, que la empresa cesionaria o usuaria sea la que «dirige y controla» el trabajo de la persona cedida, organizando las tareas a desempeñar (decidiendo

cuándo, dónde y cómo debe desarrollar cada una de sus funciones) en el marco de la propia organización empresarial, es decir, integrando el trabajo asalariado dentro de su propia organización y obteniendo directamente la plusvalía laboral mientras desarrolla la misión. Así parece entenderlo también el primer pronunciamiento conocido sobre esta materia tras la del TJUE que ahora se comenta (*vid.* [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 957/2024, de 4 diciembre](#)).

En todo caso, una atenta lectura de la definición en la [directiva](#) de lo que es una ETT conectada con la afirmación contenida en la [STJUE](#) por la que la remisión al Derecho nacional *no* lo es a la configuración interna de lo que deba ser una ETT, sino tan solo *al tipo de contratos* (apdo. 33: «[...] la exigencia de conformidad con el Derecho nacional se refiere al procedimiento de celebración de los contratos de trabajo o al modo en que se establecen las relaciones laborales»), sugiere que una empresa puede ser considerada ETT si cede («pusieran a disposición») trabajadores en el marco de una *contratación temporal permitida causalmente* por nuestra legislación aunque no se cumpla formalmente con los requisitos formales o administrativos de dicha contratación. Aunque dicho incumplimiento pueda acarrear sanciones, no se altera su calificación como ETT. Cuando una empresa transfiere trabajadores a otra y pierde el control sobre la forma específica en que desempeñan sus funciones porque la empresa usuaria asume su dirección y supervisión, se está ante una ETT. En consecuencia, el trabajador debe recibir las mismas condiciones laborales que los empleados de la empresa donde presta temporalmente sus servicios.

La [STJUE](#) implica que la cesión de trabajadores, tanto legal (mediante ETT) como ilegal según el actual ordenamiento español, debe regirse por la [Directiva de ETT](#), equiparándose en sus consecuencias. En ambos casos, los trabajadores cedidos deben disfrutar de las mismas condiciones laborales que disfrutarían si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria. Pero, como es sabido, el [artículo 43.4 del ET](#) ya permite al trabajador cedido ilegalmente optar por su fijeza en la empresa cesionaria, garantizándole los mismos derechos que tendría un empleado contratado directamente para el mismo puesto, con antigüedad computada desde el inicio de la cesión. Equiparación que se extiende más allá de la igualdad retributiva, abarcando al conjunto de condiciones laborales y de seguridad social, incluyendo derechos preventivos, recargos en prestaciones, obligaciones salariales y extrasalariales (como indemnizaciones por modificación o extinción del contrato), así como la inclusión del trabajador en los planes de igualdad de la empresa usuaria.

El régimen español de cesión ilegal ofrece, incluso, condiciones más favorables para los trabajadores en comparación con la [Directiva de ETT](#) (art. 9). La principal diferencia radica en que el [artículo 43 del ET](#) permite al trabajador cedido ilegalmente optar por la fijeza en la empresa cesionaria, mientras que en las ETT la cesión es siempre temporal y el trabajador regresa a la ETT al finalizar su misión. Esta temporalidad es un principio clave en la [Directiva de ETT](#). En este sentido, el régimen español es más protector y disuasorio que el europeo, ya que otorga mayor estabilidad laboral en casos de cesión ilegal. Además, cumple con el objetivo clave de la [directiva](#): garantizar la igualdad de condiciones entre trabajado-

res cedidos y empleados directos de la empresa usuaria, e impedir cláusulas que restrinjan la posibilidad de que el trabajador sea contratado por la empresa usuaria una vez finalizada la cesión (art. 6.2 [Directiva de ETT](#)). Pero entonces tendríamos que imponer esta consecuencia al resto de los supuestos de puesta a disposición (pues para el TJUE es la misma figura) o reformar y extender las obligaciones previstas para las ETT a estas empresas no autorizadas que hacen lo mismo (con repercusiones para las empresas multiservicios que operan en este marco normativo).

De este modo, las reformas necesarias parece que se proyectan, además de en la definición de *empleador*, en la normativa sobre ETT. Una opción sería ampliar el concepto de ETT, de modo que, si una empresa es declarada como tal por la Inspección de Trabajo pese a no estar registrada, se le debieran aplicar las mismas obligaciones que a una ETT formalmente considerada como tal. Otra alternativa sería flexibilizar la regulación de las ETT en España, asegurando lo verdaderamente esencial: la equiparación de condiciones laborales entre trabajadores cedidos y la plantilla de la empresa usuaria. Finalmente, se podría mantener el enfoque español actual, que permite al trabajador optar por la fijeza tras una cesión ilegal, dejando intacto el [artículo 43.2 del ET](#) como una mejora más favorable para empresas que no se han declarado como tal y que no han cumplido los requisitos legales a los que se vincula la puesta a disposición general o, incluso, como única regulación para todos los supuestos de puesta a disposición. Con ello se garantizaría la igualdad de condiciones durante la misión y, en su caso, la estabilidad laboral más allá de la misma.