

ANÁLISIS DE SENTENCIA

EL MODELO TRADICIONAL DE SUBCONTRATACIÓN, SE TAMBALEA EN ESPAÑA Y SE ABRE LA PUERTA A FIGURAS NUEVAS COMO 'EMPLOYER OF RECORD'

6 de noviembre de 2024

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 24 DE OCTUBRE DE 2024

El TJUE, ha dictado una Sentencia en la que resuelve 3 de las 5 cuestiones prejudiciales presentadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ) **en relación con la cesión de trabajadores.**

Cuestiones Novedosas

Se abren cuestiones respecto de:

1. Si el **modelo actual de limitación de la cesión de mano de obra a Empresas de Trabajo Temporal se abre en favor de las contratadas de obra y servicio**, sin necesidad de autorización administrativa.
2. Si bien, el modelo de subcontratación sufrirá en determinadas actividades un incremento de sus costes por la necesidad de **aplicar las condiciones de la empresa principal.**

Antecedentes del caso

La finalización del contrato de prestación de servicios entre ambas empresas con fecha efectiva del 30 de septiembre de 2020.

Posteriormente, tras iniciar un periodo de incapacidad temporal con fecha de inicio de 22 de septiembre por nacimiento de hijo, así como permiso por lactancia y disfrute por vacaciones pendientes, la trabajadora fue despedida el 29 de abril de 2021 por Leadmarket alegando causas objetivas.

La respuesta TJUE

El TSJ de Madrid elevó las siguientes cuestiones al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en contraposición con la Directiva 2008/104 y la Directiva 2006/54

1. **La aplicabilidad de la Directiva 2008/104 a una Empresa que pone a una trabajadora a disposición de otra Empresa, aunque la legislación española no reconozca a la primera como ETT por no disponer de una autorización administrativa.**

El TJUE concluye que **la Directiva es aplicable a toda persona física o jurídica que celebre un contrato 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.**

El Tribunal entiende que, de no ser así, se contravendrían los objetivos de la Directiva, consistentes en proteger a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y restringiría injustificadamente el ámbito de aplicación de la misma.

2. **Consideración de “trabajo a través de ETT” a una empresa a la que la legislación nacional no reconoce como tal pero que pone a una de sus empleadas (de la que recibe un informe mensual de actividad y gestiona sus vacaciones) a disposición de otra empresa para que la empleada trabaje bajo la dirección y el control de la misma.**

El TJUE establece que está comprendida en el concepto “trabajo a través de ETT”, la situación en la que una **empresa cuya actividad es celebrar contratos de empleo con trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria por un periodo determinado**, cuando dicho trabajador se encuentra **bajo la dirección y el control de esta última empresa** y esta le impone las prestaciones que debe realizar y ejerce vigilancia y control sobre el desempeño de sus funciones.

3. **Si un trabajador cedido por una ETT a una empresa usuaria debe percibir un salario igual al que habría percibido si hubiese sido contratado directamente por dicha empresa.**

El TJUE concluye que **los trabajadores “cedidos” deben disfrutar durante su misión** en una empresa usuaria, **de condiciones esenciales de trabajo y de empleo al menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente** por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

Conclusiones de nuestra experta en la materia

Blanca Liñán – Laboralista y Socia del área laboral -

El modelo de ETT tradicional reservado solo aquellos que obtuvieran autorización administrativa **parece abrirse al resto de contratistas**. Podemos estar así ante una superación de la limitación a que las empresas se constituyan para la cesión de mano de obra, pudiendo tener cabida figuras tan en tendencia en **el resto de Europa como Employer of Record (EOR)**.

Ahora bien, previéndose un **encarecimiento del modelo de subcontratación** al deber regirse por las condiciones de la empresa principal, y no tanto, por las de la actividad subcontratada como se viene exigiendo desde la Reforma de 2021.

ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **55 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE NOSOTROS

Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973, en Ceca Magán Abogados contamos con 50 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

#50AñosEstiloCeca

info@cecamagan.com





info@cecamagan.com
www.cecamagan.com

#EstiloCeca