

La inaplicabilidad de la directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal a la puesta a disposición de la persona trabajadora con carácter permanente. distinción entre transmisión permanente «de funciones» a otra empresa y puesta a disposición temporal de trabajadores a empresas usuarias

Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de junio 2023, as. C-427/21: ALB FILS Kliniken GmbH) (LA LEY 119965/2023)

López Bedmar, Rafael José
Monereo Pérez, José Luis

LA LEY Unión Europea, Nº 118, Octubre 2023, LA LEY

ÍNDICE

[La inaplicabilidad de la directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal a la puesta a disposición de la persona trabajadora con carácter permanente. distinción entre transmisión permanente «de funciones» a otra empresa y puesta a disposición temporal de trabajadores a empresas usuarias](#)

[I. Caracterización general de la figura de la Empresa de Trabajo Temporal y de la cesión de trabajadores desde una perspectiva nacional y comunitaria](#)

[1. Justificación de su aparición y concepto jurídico](#)

[2. Regulación legal estatal y comunitaria](#)

[II. El trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal en Alemania](#)

[III. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de junio de 2023 \(asunto C-427/21\)](#)

[1. Problemática suscitada. Hechos y antecedentes](#)

[2. Normativa aplicable al caso. Doctrina básica](#)

[3. Parte dispositiva y pasajes decisivos](#)

[IV. Conclusiones y reflexiones jurídico-críticas](#)

[V. Bibliografía](#)

Normativa comentada

TFUE 25 Mar. 1957 (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)

SEXTA PARTE. DISPOSICIONES INSTITUCIONALES Y FINANCIERAS.

TÍTULO I.. DISPOSICIONES INSTITUCIONALES.

CAPÍTULO 1.. Instituciones.

SECCIÓN QUINTA. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Artículo 267.

Directiva 2008/104 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 Nov. (trabajo a través de empresas de trabajo temporal)

Directiva 2001/23 CE del Consejo, de 12 Mar. 2001 (mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros o de partes de empresas o de centros de actividad)

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1

Jurisprudencia comentada

TJUE, Sala Sexta, S, 22 Jun. 2023 (C-427/2021)

Comentarios

Title

The inapplicability of the directive on temporary agency work to the temporary provision of workers on a permanent basis. distinction between the permanent transfer

«of functions» to another company and the temporary provision of workers to user companies.

Resumen

El objeto de estudio de este artículo es el análisis del concepto puesta a disposición de la persona trabajadora. Para ello se esboza de forma previa el fenómeno de las Empresas de Trabajo Temporal, que surgen en un contexto de flexibilidad de las relaciones de trabajo (tipo específico de gestión indirecta de personal temporal). Se analiza la legislación de esta figura jurídica en Alemania, ya que el caso es referente a una sociedad alemana. A continuación, se examina la reciente y novedosa STJUE 22 de junio 2023 (C-427/21), *ALB FILS Kliniken GmbH*, mediante la cual, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que queda excluido, del ámbito de aplicación de la Directiva de Empresas de Trabajo Temporal, el estado de puesta a disposición que acontece tras ejecutar la persona trabajadora su derecho a oposición a la transmisión de su contrato a otra sociedad.

Palabras clave

Contratación temporal – Empresa de Trabajo Temporal – Empresa Usuaria – puesta a disposición – relación laboral «triangula» – transmisión de «funciones» propias o de una unidad productiva funcional a otra empresa – derecho de oposición del trabajador a la transferencia de su contrato de trabajo.

Abstract

The object of study of this article is the analysis of the concept of secondment of the worker. To this end, the phenomenon of Temporary Employment Companies, which arise in a context of flexible employment relationships, is outlined first. A separate section is prepared on the legislation of this legal form in Germany, as the case concerns a German company. This is followed by an examination of the recent, ground-breaking judgment of the CJEU of 22 June 2023 (C-427/21), *ALB FILS Kliniken GmbH*, in which the Court of Justice of the European Union ruled that the temporary employment agency directive does not apply to the state of secondment that occurs after the employee has exercised his right to object to the transfer of his contract to another company.

Keywords

Temporary hiring – Temporary Employment Agency – User Company – provision – «triangular» employment relationship – transfer of own «functions» or of a functional production unit to another company – right of opposition of the worker to the transfer of his employment contract.



José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (EESSS)



Rafael José López Bedmar

Contratos Predoctorales FPU

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

«La función de la ciencia del Derecho, que yo creo señalar como "descubrimiento de la regla de la experiencia jurídica"» (Francesco Carnelutti (1))

I. Caracterización general de la figura de la Empresa de Trabajo Temporal y de la cesión de trabajadores desde una perspectiva nacional y comunitaria

1. Justificación de su aparición y concepto jurídico

Antes de entrar a valorar y debatir esta resolución judicial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) respecto a la temática que se analiza, es importante hacer referencia al marco teórico-doctrinal.

Con el objetivo de atender a las necesidades de contratación de personal, las empresas cuentan con dos opciones claras: realizar un contrato de trabajo directamente con la persona trabajadora, o bien, acudir a una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante, ETT). En esta segunda opción, la empresa —denominada empresa usuaria (EU)— formaliza un contrato de puesta a disposición con la ETT, para que esta última le facilite a la persona trabajadora. La referida persona trabajadora, aunque es contratada por la ETT, finalmente acabará prestando los servicios en la empresa usuaria, en base a una cesión. De este modo en el trabajo a través de ETT se crea una *relación laboral triangular*, que involucra a la ETT, a la EU y Trabajado «cedido». La estructura de las relaciones jurídicas contractuales se formaliza mediante la *técnica jurídica de los contratos coligados, desde un punto de vista causal y funcional*. La interposición legal en el contrato de trabajo a través de la ETT da lugar a una relación *triangular o trilateral* que rompe con el esquema *normal* (con base al contrato de trabajo *bilateral*; la trilateralidad aparece en la relación laboral constituida pero no en el plano de la titularidad del contrato de trabajo) de la regulación jurídico-laboral en virtud del cual el trabajador presta servicios remunerados dentro del ámbito de organización y dirección del empleador que directamente le contrató (art. 1 ET (LA LEY 16117/2015)), produciéndose, en el cuadro de una situación jurídica caracterizada por la existencia de una pluralidad de empleadores, una escisión entre titularidad jurídica del poder de dirección que corresponde formalmente a la ETT como empleador y el ejercicio de las facultades de dicho poder por la empresa usuaria también titular del mismo durante el período de puesta a disposición. Conforme a lo anterior, se puede considerar la ETT como la actividad que implica poner a disposición de otra empresa usuaria, de forma temporal, a trabajadores contratados por dicha ETT (2) . En derecho español, este fenómeno es regulado por la Ley 14/1994, de 1 de junio (LA LEY 1972/1994), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (3) (en adelante, Ley 14/1994 (LA LEY 1972/1994)).

El Derecho comunitario también incluye una definición de ETT, se puede consultar en la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 (LA LEY 17821/2008), relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008)) (4) . Concretamente lo hace en su art. 3.1.b), estableciendo que es

«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».

Este tipo de empresas se conforman como una frecuente vía para implementar la «exteriorización» del trabajo y, en particular, en la forma de gestión indirecta de trabajo temporal. Desde hace décadas, suponen una novedosa forma de organización empresarial, junto a manifestaciones como la subcontratación empresarial, los grupos de empresas, el teletrabajo, entre otros (5) . Por tanto, si bien no es una figura que cuente con una larga tradición en la Historia

del Derecho del trabajo, es un fenómeno actualmente notablemente consolidado en nuestra legislación.

En el paradigma internacional tampoco es una figura de reciente creación. Tanto es así que se ha visto envuelta en numerosos debates doctrinales, siendo objeto de pluralidad de pronunciamientos judiciales. La razón de la polémica en torno a su figura radica en la distancia entre los motivos de su implementación y las consecuencias que ha surtido (6) .

El fenómeno de la cesión de trabajadores se manifiesta como un mecanismo que avala el modelo de empresa flexible, por el cual las empresas aumentan su competitividad mediante la reducción de costes económicos derivados de la contratación de trabajadores

Estas nuevas formas de organización empresarial afloran a finales del siglo XX tras la decadencia del modelo fordista. Tanto es así, que en un inicio habían estado totalmente prohibidas en Europa, siendo calificadas de tráfico ilegal de mano de obra, debido al temor que generaban por una posible vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores (7) . De esta forma se pasaba de un modelo de mecanización a un modelo focalizado en la descentralización productiva, como método para ahorrar en costes laborales y elevar la competitividad (8) . Se abandonaba así el modelo de gran empresa para transformarse las sociedades en unidades económico-jurídicas de menor tamaño y mayor autonomía (9) . Son varias las circunstancias que fomentaron este cambio en el sistema productivo, tales como: el progreso tecnológico, la globalización, las crisis económicas, la nueva organización empresarial, entre otros (10) .

El fenómeno de la cesión de trabajadores se manifiesta como un mecanismo que avala el modelo de empresa flexible, por el cual las empresas aumentan su competitividad mediante la reducción de costes económicos derivados de la contratación de trabajadores (11) . De igual modo, su surgimiento supuso para la Unión Europea una figura clara de mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo, puesto que se garantizaba el desarrollo de otras formas de empleo y se facilitaba la conciliación de la vida laboral de la persona trabajadora con la familiar (12) .

En cualquier caso, las ETT se configuran como la única vía de cesión de trabajadores de forma temporal a otras empresas. Estas ETT pueden actuar como agencias de colocación cuando cumplan con las exigencias legales. De igual modo, pueden desarrollar actividades de formación y asesoramiento.

2. Regulación legal estatal y comunitaria

En el ámbito de las instituciones de la Unión Europea, el desarrollo de esta figura no ha sido uniforme. En un inicio, concretamente hasta finales de los años setenta, esta práctica estaba prohibida en tanto en cuanto se consideraba que suponía un atentado contra los derechos fundamentales de los trabajadores afectados. En el ámbito nacional sería en el año 1994, cuando se aprobó la Ley 14/1994 (LA LEY 1972/1994), que regulaba este fenómeno, como se ha indicado con anterioridad, es la principal fuente normativa que regula el grueso de este fenómeno. Las razones para regular legalmente esta situación eran diversas: mecanismo generador de empleo, sistema de colación de trabajadores en un contexto de elevado desempleo, y, dotación de la legitimidad y regulación normativa de una realidad de sucedía a espaldas de su prohibición (13) .

Conviene añadir que aparte de esta figura, los mecanismos jurídicos que dispone el ordenamiento español para materializar estas relaciones entre empresas son: la figura de la subcontratación de obras y servicios (art. 42 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015)), la creación de empresas filiales que pueden constituir un grupo de empresas, los contratos de arrendamientos de obras y servicios (arts. 1583 (LA LEY 1/1889) y 1588 Código civil (LA LEY 1/1889)), y, la franquicia, atípica en la legislación española (14) .

El Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) (15) regula en el art. 43 el fenómeno de la cesión de trabajadores, atribuyendo a las ETT la vía de contratación de este tipo de trabajadores. Este mismo precepto indica la necesidad de contar con una autorización. Para que se pueda obtener esta autorización administrativa será necesario reunir la totalidad de los siguientes requisitos (16) :

- a) Existencia de una estructura organizativa que permita realizar las obligaciones que se han asumido como empleador.
- b) Dedicación en exclusiva a esa actividad, y por ello, denominación en el rótulo de ETT.
- c) Garantizar que ejecutan las obligaciones en materia de salarios y de Seguridad Social.

d) Ausencia de sanción que implicase la suspensión de la actividad en dos o más ocasiones.

Queda de esta forma articulado una relación triangular entre: la persona trabajadora —persona cedida—, la ETT y la empresa usuaria. Por un lado, el mecanismo para articular esto es el contrato de puesta a disposición, que se celebra entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador por parte de la ETT para que desarrolle su prestación laboral en la empresa usuaria, quedando bajo el poder de dirección de esta última. Por otro lado, se requiere de la existencia del contrato de trabajo celebrado entre la ETT y la persona trabajadora para prestar servicios en las empresas usuarias. Este último contrato puede formalizarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Es claro que uno de los objetivos que perseguía la Directiva 2008/104/CE era el de garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores de la empresa usuaria y los cedidos por una ETT

Sin perjuicio de toda esta normativa, se ofrece la posibilidad de que algunos aspectos sean tratados en la negociación colectiva, intentando así subir el nivel de protección y garantía que se ofrecen a las personas trabajadoras cedidas por las ETT (17) . El art. 13 de la Ley 14/1994 (LA LEY 1972/1994) (18) (sucesivamente modificada) hace referencia a la negociación colectiva, y establece que: «En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de

ella formen parte tales Organizaciones».

Es cierto que el impacto del convenio colectivo no ha sido el que resultaba imaginable, pero sí se ha encargado de regular cuestiones clave, huyendo de los defectos de atomización, desarticulación y dispersión (19) .

Debido a la pluralidad normativa al respecto existente en los Estados miembros de la Unión Europea, se aprobó la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008), con el objetivo de armonizar las distintas normativas. Esto no sólo afectaba a la disciplina laboral, sino que también a otros campos como el Derecho de la competencia. A pesar de todo, son muchos los aspectos que quedan en manos de los Estados miembros, por lo que en multitud de ocasiones se generan controversias que son examinadas por el TJUE (20) .

Es claro que uno de los objetivos que perseguía esta norma era el de garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores de la empresa usuaria y los cedidos por una ETT. No obstante, esto se ha visto diluido en ocasiones por las pruebas de necesidad y proporcionalidad que se establecen para salvaguardar las libertades económicas de los Estados miembros (21) .

La parte negativa para la persona trabajadora es que las ETT son un síntoma de precariedad. Esta figura no logra consolidar la estabilidad en el empleo debido a la cadena de sucesión de contratos que genera. El trabajador carece por tanto de beneficios como la antigüedad, la promoción profesional, entre otros (22) .

Es pertinente mencionar que en los últimos años se está produciendo un declive de las ETT relacionado con la prosperidad de las empresas multiservicios. Este tipo de empresas operan en el tráfico jurídico como unas ETT reales, por lo que esquivan sin complejidad el régimen de garantías que tienen las ETT. Las sociedades multiservicios se mueven en una frontera entre la cesión ilegal estricta y la actividad propia de las ETT (23) .

Desde hace poco más de un año, con la reforma laboral de 2022, ha habido algunos cambios en el régimen de las ETT. La combinación de ajustes realizados en la regulación del contrato de trabajo de tipo fijo discontinuo, que ahora incluye explícitamente la participación de las ETT, antes excluidas (según se estableció en la Sentencia del Tribunal Supremo del 30 de julio de 2020 (LA LEY 129113/2020)), junto con la eliminación del contrato por obra o servicio específico, ha determinado un proceso de profunda transformación en el sector de las empresas de trabajo temporal (24) .

II. El trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal en Alemania

A continuación, se detalla la regulación jurídica de las ETT en Alemania (25) . El trabajo desarrollado en el marco de las ETT se regula en Alemania en la Ley de Cesión de trabajadores (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*). Está elaborada como una categoría de empleo que presta flexibilidad a las empresas para hacer frente a las necesidades temporales de empleo, y que facilita el acceso de la persona trabajadora al mercado de trabajo alemán.

El proceso es simple, puesto que la ETT contrata a la persona trabajadora y cede sus servicios a una empresa usuaria, que es la sociedad en la que la persona trabajadora desarrolla su prestación laboral, siendo una relación triangular, al igual que sucede en España. Es necesario que la ETT cuente con una autorización de la Agencia Federal de Empleo, debido a que, en caso de no disponer de la misma, la persona trabajadora está en derecho de reclamar que se le considere contratado directamente por la empresa usuaria.

La persona trabajadora se vincula a la ETT mediante una relación laboral. El pago del salario —y el abono de las cuotas a la Seguridad Social— le corresponde a la ETT, también en los casos de baja por enfermedad y vacaciones. La ETT es la competente en exclusiva para despedir al trabajador, aunque, dado que la persona trabajadora realiza su prestación laboral en la sociedad usuaria, será esta la competente para dar instrucciones y órdenes sobre el trabajo.

La ETT tiene el deber de informar al trabajador por escrito de todas las condiciones laborales básicas y de la situación peculiar en la que se encuentra, esto es, que la persona trabajadora va a realizar su prestación laboral en régimen de cesión. Las condiciones básicas contractuales que han de aparecer en el contrato de trabajo de una ETT son en todo caso (26) :

- a)** La razón social y dirección de la empresa contratante, junto con la dirección de la autoridad que le concedió el permiso para la contratación de trabajadores, así como el lugar y la fecha de concesión del mismo.
- b)** El nombre, dirección, fecha y lugar de nacimiento de la persona trabajadora.
- c)** La naturaleza y características de la actividad realizada por la persona trabajadora. Han de estar descritas con la mayor precisión posible, incluyendo si se va a trabajar por turnos, de noche o en fin de semana.
- d)** La cualificación requerida. No debe establecerse una clasificación inferior a la cualificación exigida en el lugar de trabajo.
- e)** El lugar de trabajo. Si la persona trabajadora desea trabajar cerca de su domicilio, deberá hacerlo constar en su contrato de trabajo.
- f)** El inicio de la relación laboral. Además, si se está ante relaciones laborales de duración determinada, habrá que incluir la duración prevista de la misma.
- g)** El tiempo de trabajo acordado.
- h)** La composición e importe de la remuneración. Esto no se refiere en exclusiva al sueldo base, sino que será necesario incluir los complementos y suplementos, las primas, las pagas extraordinarias y otros componentes de la retribución. Además, se deberá indicar la fecha de vencimiento de pago.
- i)** Las prestaciones tales como gastos de viaje, dietas de manutención y gastos de alojamiento.
- j)** La duración de las vacaciones anuales, esto es, al menos los 24 a 30 días de vacaciones garantizados en el convenio colectivo, en función de la duración del empleo.
- k)** Las prestaciones de enfermedad, vacaciones y prestaciones temporales no laborales, como el pago continuado del salario en caso de enfermedad o el tipo y la cuantía de las prestaciones durante los periodos en los que no esté de alta. Esto deberá ser indicado explícitamente.
- l)** El tiempo de trabajo en misión, que, en ningún caso, deberá deducirse de la cuenta del tiempo de trabajo.
- m)** Los plazos escalonados de despido en función de la antigüedad.
- n)** La posibilidad de una movilidad laboral al extranjero, así como la siguiente información, para el caso en el que la asignación tenga una duración superior a un mes:
 - Duración de la actividad a realizar.
 - Moneda en la que se le abona el salario.
 - Remuneración complementaria.
 - Condiciones acordadas para el retorno de la persona trabajadora.
- o)** La fecha y lugar de celebración del contrato de trabajo.

En el momento en el que la empresa usuaria ya no necesita de la prestación laboral del trabajador, éste sigue estando contratado por la ETT y mantiene de la misma forma todos sus derechos laborales. Dicha ETT podrá optar

por ceder a la persona trabajadora a otra empresa usuaria distinta. En cualquier caso, siempre deberá seguir abonándole el salario acordado en los periodos sin actividad entre una sesión y otra, y éste no podrá ser inferior al salario mínimo establecido en el convenio colectivo del sector correspondiente.

La legislación alemana establece que la duración máxima de la cesión de una persona trabajadora a una misma empresa usuaria es de 18 meses consecutivos. No obstante, se podrá alterar este plazo máximo mediante excepciones establecidas en el convenio colectivo o en el acuerdo de empresa.

La jornada de trabajo media es de 35 horas a la semana, y se podrán acumular horas para compensar con tiempo libre. La ETT, salvo pacto o acuerdo en contrario en el contrato entre la persona trabajadora y la ETT, no podrá obligar al mismo a gastar las horas de trabajo que hay acumulado para compensar los periodos en los que no esté cedido a ninguna empresa.

En el tiempo de cesión a una empresa usuaria, la persona trabajadora podrá solicitar que se le apliquen prácticamente las mismas condiciones de trabajo que la empresa aplica a sus propios trabajadores. También tiene derecho a que se le apliquen las normas de prevención de riesgos que se aplican en dicha empresa, y deberá recibir las instrucciones y los equipos de protección necesarios.

Otro derecho de la persona trabajadora es el reembolso de los gastos de desplazamiento, salvo regulación distinta en el convenio colectivo. Hay que tener claro que estos gastos se refieren a los producidos desde la sede de la ETT hasta la sede de la empresa usuaria, no desde el domicilio a la empresa usuaria.

Finalmente, la ETT no tiene la potestad para impedir que la persona trabajadora rescinda su contrato de trabajo con ella y comience a trabajar con un contrato directamente realizado por la empresa usuaria, siempre y cuando se respeten los plazos legales.

III. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de junio de 2023 (asunto C-427/21)

Procediendo a analizar e interpretar la sentencia del TEDH concerniente a este caso, cabe señalar, en primer lugar, que la cuestión de fondo radica en estudiar si se aplica la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) a una situación en la que la parte empleadora pretende ceder de manera permanente a un trabajador a una empresa tercera (empresa usuaria).

Esta sentencia tiene por objeto resolver la petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al art. 267 TFUE (LA LEY 6/1957), por parte del *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania) en el procedimiento que se plantea entre LD —persona trabajadora— y ALB FILS Kliniken GmbH —parte empleadora—.

Según establece este precepto (que configura la llamada cuestión prejudicial) que «el Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial: a) sobre la interpretación de los Tratados; b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión. Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional en relación con una persona privada de libertad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunciará con la mayor brevedad». De esta forma, el Tribunal de Justicia está habilitado —como competencia propia— para interpretar la conformidad de una norma estatal con el derecho de la Unión Europea (27) .

1. Problemática suscitada. Hechos y antecedentes

LD es una persona física que celebró un contrato con la empresa ALB FILS Kliniken en abril de 2000. Dicha empresa tenía una constitución societaria y estaba conformada por capital público, por lo que se encontraba sometida su relación laboral al *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände* (28) , de 13 de septiembre de 2015 (en adelante, TVöD).

En el año 2018, ALB FILS Kliniken decide transferir varias funciones y servicios a su empresa filial (29) (repárese aquí en la conformación de un grupo de empresas con estructura de dominación), denominada A Service GmbH. Al acaecer

esto, la relación que guardaban los trabajadores con la sociedad ALB FILS Kliniken, se transmitiría a su filial. No obstante, esto no ocurrió con uno de los trabajadores, LD, que en el presente supuesto es la parte actora.

LD decidió ejercitar su derecho de oposición a la transmisión de la relación laboral, que está amparada por la legislación alemana (30). Como consecuencia de ello, si bien el trabajador realizaría su prestación laboral en la sociedad filial, sometiéndose a su facultad de dirección, éste seguiría manteniendo el vínculo formal de su relación laboral con ALB FILS Kliniken, manteniendo las condiciones de trabajo previas a la cesión. Se aprecia por tanto la relación triangular entre la persona trabajadora, la sociedad matriz y la sociedad filial.

La persona trabajadora entiende que la normativa nacional aplicable al pleito principal no es conforme al Derecho de la Unión y, de manera concreta, se opone a la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008), debido a que la normativa principal avala la puesta a disposición de trabajadores con carácter permanente. Solicita expresamente que se declare que no estaba obligado a realizar su prestación laboral de manera permanente en la sociedad A.

La pretensión de la persona trabajadora se desestimó tanto en primera instancia como en apelación, por lo que recurrió en casación antes del Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania para que su acción fuese estimada.

El Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania tiene dudas acerca de la aplicación del derecho comunitario por lo que formula estas dos cuestiones:

- a) «¿Es aplicable el art. 1, aps. 1 y 2, de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) cuando (como dispone el art. 4, ap. 3, del TVöD) las funciones de un trabajador se transmiten a un tercero, manteniéndose la relación laboral del trabajador con su empleador inicial, y, a requerimiento este, el trabajador debe realizar con carácter permanente la prestación laboral determinada en su contrato de trabajo en el establecimiento del tercero, quedando sometido a estos efectos, tanto en el plano organizativo como en el técnico, a la facultad de dirección de este último?
- b) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión: ¿Es compatible con la finalidad de protección de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) que, como establece el art. 1, ap. 3, punto 2b, de la AÜG, la puesta a disposición de personal (Personalgestellung) prevista en el art. 4, ap. 3, del TVöD quede excluida del ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales de protección en materia de cesión de trabajadores, de manera que estas no resultan aplicables a los casos de puesta a disposición de personal?»

Al plantear la presente petición de decisión prejudicial, el Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania, desea conocer la interpretación del TJUE del art. 1, aps. 1 y 2 de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008).

2. Normativa aplicable al caso. Doctrina básica

Para elaborar la oportuna interpretación es necesario analizar la normativa aplicable al caso.

Dispone el art. 1 de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) su ámbito de aplicación en los dos primeros apartados:

«1. La presente Directiva 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.

2. La presente Directiva se aplicará a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos».

De igual modo, el art. 2 de la misma norma recoge su objeto: «La presente Directiva tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, según se establece en el art. 5, en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo».

En segundo lugar, a tenor del art. 613a del *Bürgerliches Gesetzbuch* (Código Civil; en adelante, BGB), titulado «Derechos y obligaciones en caso de *transmisión de empresa*»: «1) Cuando una empresa o una parte de una empresa

se transmita mediante acto jurídico a otro titular, este se subrogará en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales existentes en el momento de la transmisión. [...] 6) El trabajador podrá oponerse por escrito a la transmisión de la relación laboral en el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación prevista en el ap. 5. La oposición podrá notificarse al empleador inicial o al nuevo titular».

Como se puede apreciar nítidamente, el referido art. 613a del *Bürgerliches Gesetzbuch*, a los efectos que aquí interesan, identifica el objeto de la transmisión («empresa o una parte de una empresa»), en consonancia con lo dispuesto en el art. 1 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo (LA LEY 4544/2001). Por otro lado, se garantiza el derecho del trabajador adscrito a la empresa, parte de empresa o unidad productiva a oponerse por escrito a la transferencia de su relación individual de trabajo (derecho de oposición individual, que adquiere cierta relevancia en el supuesto enjuiciado).

Por otra parte, es necesario adentrarse en la legislación alemana en lo que se refiere a la cesión legal de trabajadores a través de ETT. Al respecto, el art. 1 de la *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung* (31) (en adelante, AÜG), recoge que «los empleadores que, en condición de empresas de trabajo temporal, deseen, en el marco de su actividad económica, ceder trabajadores (trabajadores cedidos temporalmente) a empresas terceras (empresas usuarias) para que realicen en estas una prestación laboral (cesión temporal de trabajadores) deberán contar con una autorización. Se considerará que un trabajador ha sido cedido para realizar una prestación laboral si se encuentra integrado en la organización del trabajo de la empresa usuaria y está sometido a las instrucciones de esta última. [...] Con carácter transitorio, la cesión de trabajadores podrá autorizarse por el período máximo fijado en el ap. 1b. [...]» Además, «la empresa de trabajo temporal no podrá ceder a la misma empresa usuaria el mismo trabajador durante más de 18 meses consecutivos; la empresa usuaria no podrá dar ocupación al mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal durante más de 18 meses consecutivos. [...]». Por otro lado, «la presente Ley [...] no será de aplicación a la cesión de trabajadores: entre empleadores, cuando las funciones de un trabajador se transmitan del empleador inicial al otro empleador y, en virtud de un convenio colectivo de la función pública, a) la relación laboral con el empleador inicial continúe existiendo y b) la prestación laboral se realice en adelante en el establecimiento del otro empleador».

Una transmisión permanente de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora en la sociedad con la que este ha celebrado un contrato de trabajo a una empresa tercera no puede dar lugar a la generación de una relación laboral de carácter temporal con esta última empresa

Por último, en el ya mencionado con anterioridad TVöD, que es el convenio colectivo, aparece en el ap. tercero que: «en caso de que se transmitan a un tercero funciones desempeñadas por un trabajador y se mantenga su relación laboral, la prestación laboral determinada en su contrato de trabajo deberá realizarse, a requerimiento del empleador, en el establecimiento del tercero (puesta a disposición de personal)».

3. Parte dispositiva y pasajes decisivos

El TJUE pasa a analizar el caso, tras pronunciarse positivamente acerca de su admisibilidad, tras la solicitud por la persona trabajadora de continuar con el litigio (32). Recuerda que, en base a la jurisprudencia, para realizar una interpretación de una disposición de Derecho de la Unión se requiere tener en cuenta no sólo su tenor, sino también el contexto y los objetivos que buscaba la normativa de la que forma parte (33).

El propio TJUE recurre a jurisprudencia consolidada al respecto. Se destaca que la sentencia de 14 de octubre de 2020, *KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo a través de empresas de trabajo temporal)*, C-681/18; y, la sentencia de 17 de marzo de 2022, *Daimler*, C-232/20.

Si la persona trabajadora no hubiera optado por ejecutar la posibilidad ofrecida por el Código Civil alemán (BGB) en su art. 613ª, ap. 6, se estaría ante la actualización de los efectos jurídicos típicos del supuesto jurídico de transmisión de empresa, con la obligación de subrogación o sucesión *ex lege* del nuevo titular en los derechos y obligaciones. Esta posibilidad del BGB, consiste, como se ha indicado anteriormente, en la posibilidad de que el trabajador se oponga a la transmisión de la relación laboral.

El TJUE afirma que para que se aplique la Directiva/2008/104/CE, se han de dar conjuntamente, las siguientes situaciones:

- a) Destinar a una empresa usuaria a la persona trabajadora ha de ser la finalidad de la celebración del contrato de trabajo o de inicio de la relación laboral.
- b) La pretensión de la parte empleadora es que en algún momento la persona trabajadora sea puesta a disposición de una empresa usuaria de manera temporal.

Estas dos condiciones no suceden en este caso, ya que el trabajador había sido contratado de forma inicial para ejecutar tareas propias de su empleador. En consecuencia, en el momento de celebración del contrato de trabajo, la parte empleadora no tenía intención de poner a la persona trabajadora a disposición de una empresa usuaria.

Afirma el TJUE que una transmisión permanente de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora en la sociedad con la que este ha celebrado un contrato de trabajo a una empresa tercera no puede dar lugar a la generación de una relación laboral de carácter temporal con esta última empresa.

Esta falta de intencionalidad de cesión del trabajador de manera temporal no sólo se pone de manifiesto al inicio de la relación laboral, con la celebración del contrato de trabajo, sino que se refleja en el preciso instante de la puesta a disposición del trabajador a la empresa tercera. Esto se debe a que la relación laboral con la parte empleadora se conservada, sólo y exclusivamente por que la persona trabajadora ha ejercido su derecho de oposición a la transmisión de su relación laboral a la empresa tercera.

Por consiguiente, el TJUE responde a la primera cuestión prejudicial suscitada justificando la no aplicación de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) al caso concreto. Posteriormente, aclara, que, dado que no es aplicable la mencionada directiva, no da lugar entrar a realizar una valoración acerca de la compatibilidad de la misma con el derecho nacional del Estado alemán.

El TJUE hace un aportación novedosa y necesaria acerca de la aplicabilidad de la Directiva 2008/104/CE, referente al carácter temporal de la puesta a disposición que se recoge en el artículo primero de la misma, referente al ámbito de aplicación

Respecto a la constitución formal como ETT de ALB FILS Kliniken GmbH, y su respectiva denominación de la sociedad, no parece que el TJUE exija nada al respecto. Esto implica que la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) es aplicable siempre y cuando se den los requisitos anteriormente expuestos que se establecen en la sentencia de referencia, con independencia de la apariencia formal de la sociedad cedente. El sentido de esta interpretación radica en que en el caso contrario se podría incurrir en fraude, por lo que perdería eficacia la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008), reguladora del trabajo a través de ETT.

IV. Conclusiones y reflexiones jurídico-críticas

Tras este estudio, se ha analizado un supuesto de ETT, que hay que recordar que es una de las instituciones jurídicas más controvertidas y que han generado un intenso debate en numerosos países europeos, incluido nuestro país. Se verifica que la presente sentencia del TJUE hace un aportación novedosa y necesaria acerca de la aplicabilidad de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008), referente al carácter temporal de la puesta a disposición que se recoge en el artículo primero de la misma, referente al ámbito de aplicación. Pero también marcando distancias —bien que sea lateralmente— de otros supuestos jurídicos enteramente diversos al trabajo a través de ETT como son los de la transferencia de trabajadores derivada de una transmisión de empresa.

Son varias las notas que aporta la sentencia en cuanto a su aplicación:

- a) Necesidad de que la persona trabajadora realice la prestación laboral con una empresa usuaria, no con la empresa en la que inició su relación laboral.
- b) La relación laboral establecida al inicio entre la parte empleadora y la persona trabajadora debe perseguir la finalidad de poner a esta última a disposición de una empresa usuaria.
- c) Esa disposición en una empresa usuaria debe ser de carácter estrictamente temporal.
- d) La empresa usuaria tiene constitutivamente la facultad de dirección y control, establecida en el art. 20.3º del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), sobre la persona trabajadora. A pesar de que en ningún momento es parte del contrato de trabajo.
- e) El trabajo a través de ETT integra un supuesto legal de gestión indirecta de personal temporal que se aparta radicalmente de los supuestos de transferencia de trabajadores como consecuencia de una

transmisión de empresa en cualquiera de sus modalidades.

En el caso analizado no se aprecian estas circunstancias, por lo que, dada la importancia del carácter temporal de la puesta a disposición, hace que el supuesto se encuentre excluido por completo del ámbito de aplicación de la Directiva 2008/204/CE.

Bien es cierto, que, para los casos en los que la sociedad cedente no haya sido constituida e inscrita formalmente como ETT, y no haya una intención de contratar para ceder desde el inicio, puede ser una barrera ante situaciones sobrevenidas o no declaradas expresamente. Debido a este motivo, ello puede ser entrañar una debilidad en estos casos difíciles.

Otra debilidad de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008) es la no concreción del concepto de «duración temporal de la puesta a disposición». La prolongación de la cesión de trabajadores puede originar la inaplicación de la presente directiva, generando una situación paradójica totalmente contraria a sus objetivos y efecto útil (34) . Una forma de paliar esta casuística es lograr una adecuada trasposición a la legislación de los Estados miembros, que acote y desarrolle el término. La ambigüedad de este concepto puede generar incertidumbre en la aplicación de la normativa y llevar a disputas legales.

Una de las comprobaciones que se realizan, tras este estudio, referentes a las ETT es la pluralidad de cambios que se producen en las mismas. No sólo son cambios en el entorno comunitario, mediante la jurisprudencia del TJUE, que contribuye a cubrir lagunas existentes tras la aprobación de la Directiva 2008/104/CE (LA LEY 17821/2008); sino que también se han producido cambios en el marco nacional español tras la aprobación de la reforma laboral del año 2022.

Los aspectos positivos de las ETT son varios. En primer lugar, la flexibilidad laboral, ya que facilita la contratación de personal para satisfacer demandas específicas sin una gran rigidez. De otro modo, son un instrumento que facilitan el acceso al mercado laboral de los trabajadores, especialmente de los colectivos que tienen dificultades para encontrar un empleo permanente —como jóvenes o desempleados—. También supone una diversidad en la experiencia del trabajador, por lo que éste será conocedor de diferentes campos e industrias a las que poder dedicarse. En materia de burocracia y trámites, son mucho menos, aliviando la carga para la parte empleadora en cuanto a contratación, nóminas, etcétera.

La otra cara, menos positiva, de este instrumento es que genera una serie de consecuencias negativas que afectan especialmente a los trabajadores. Se puede destacar la inseguridad laboral, puesto que hay unas facilidades mayores en la finalización del contrato por parte de la empresa. A su vez, los salarios y beneficios son inferiores con respecto a los empleados permanentes, por lo que se contribuye a agravar la brecha salarial. Estas prácticas fomentan un abuso de la temporalidad, ya que las empresas evitan los costes asociados con la contratación indefinida. Por último, sus trabajadores se ven envueltos en un mayor riesgo para la salud y seguridad puesto que generalmente no reciben la misma capacitación y supervisión que el resto de los empleados.

Desde una perspectiva crítica se constata que hay una cierta falta de claridad en la legislación de la Unión Europea al respecto, y las diferencias en la aplicación de la misma en los distintos Estados miembros pueden generar situaciones dispares. Por esto es necesario establecer una normativa más garantista que favorezca unas condiciones mejores tanto para la parte empleadora como para la persona trabajadora, llegando a un punto de equilibrio entre ambos intereses, pero respetando siempre las bases de un trabajo digno. Si no se atienden a estos criterios podrían surgir preocupaciones sobre la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores en un entorno de trabajo cambiante.

Se concluye con la idea de que las ETT pueden constituir una herramienta útil para las relaciones laborales si se regulan adecuadamente para proteger los derechos de los trabajadores. Es esencial añadir normativa que palie los efectos negativos que generan las ETT en los trabajadores. Toda reflexión jurídico-crítica al respecto lleva a trabajar en la necesidad de encontrar el equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores, buscando un enfoque que promueva un mercado laboral justo y sostenible.

V. Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO, D., «La Directiva sobre empresas de trabajo temporal: ámbito de aplicación, inaplicabilidad a la puesta a disposición permanente y reflexiones sobre sus deficiencias y posible reforma», en *Briefs AEDTSS*, nº 51,

2023, versión digital.

CARNELUTTI, F., *Metodología del Derecho*, en F. CARNELUTTI, *Teoría general del Derecho & Metodología del Derecho*, edición y estudio preliminar, «La teoría del Derecho de Francesco Carnelutti» (pp. VII-LXX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho, 2003).

GALA DURÁN, C., «La Directiva sobre empresas de trabajo temporal y su impacto en España», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 102, 2009, pp. 13-49.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE MARTÍNEZ, A., *Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023.

MONEREO PÉREZ, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de Relaciones Laborales*, Murcia, Laborum, 2020.

MONEREO PÉREZ, J.L., «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización» (I y II), en *Revista Relaciones Laborales*, nº 1-2, 2011.

MONEREO PÉREZ, J.L., *La noción de empresa en el derecho del trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Ediciones Ibidem, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L., «Subrogación convencional y "despido colectivo de hecho". Precisiones sobre el régimen jurídico integrador de la subrogación empresarial», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº4/2023, y la bibliografía allí citada. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-0000002414.

MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M., «Límites al uso abusivo de la contratación temporal en Empresas de Trabajo Temporal: cuestiones conflictivas y garantía del principio de igualdad de trato», en *La Ley Unión Europea*, nº 86, 2020, versión digital.

MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S., «La protección jurídico social de los trabajadores en el trabajo a través de las Empresas de Trabajo Temporal en el plano internacional: Sentencia del Tribunal de Justicia 2ª 13 de octubre de 2022, asunto C-713/20 (LA LEY 220751/2022): Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank», en *La Ley: Unión Europea*, nº 109, 2022, versión digital.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N., «Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 48, 2004.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MUROS POLO, A., «Duración del período de puesta a disposición en empresas de trabajo temporal: abuso en las sucesivas cesiones y límite temporal máximo: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2022, asunto C-232/20 (LA LEY 25738/2022): NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin», en *La Ley Unión Europea*, nº 104, 2022, versión digital.

MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G., *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi, Thomson Reuters, 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L., VICENTE PALACIO, A., LÓPEZ INSUA, B.M. y PERÁN QUESADA, S., *La regulación de la gestión indirecta de personal en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal*, Murcia, Laborum, 2022.

OLEART GODIA, R., «La contratación a través de ETT después de la reforma de 2022», en *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº 5, 2022.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: *Las empresas de trabajo temporal. La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994.

ROJO TORRECILLA, E., «ETT. Concepto de puesta a disposición de manera temporal. Notas a la sentencia del TJUE de 22 de junio de 2023 (asunto C-427/21 (LA LEY 119965/2023))», en *El Blog de Eduardo Rojo*, 2023, versión digital.

SELMA PENALVA, A., «Pasado, presente y futuro de las empresas de trabajo temporal en España. Especial referencia a la trascendencia práctica de las últimas modificaciones sobre su régimen jurídico», en *Documentación Laboral*, nº 105, 2015.

SEMPERE NAVARRO, A.V., «Los límites a la reiterada cesión a través de ETT», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9, 2020.

- (1) CARNELUTTI, F.: Metodología del Derecho, en CARNELUTTI, F.: Teoría general del Derecho&Metodología del Derecho, edición y estudio preliminary, «La teoría del Derecho de Francesco Carnelutti» (pp. VII-LXX), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2003, p. 423.

- (2) «Es importante destacar que los contratos de trabajo temporal y de puesta a disposición (y la relación laboral del trabajador con la empresa usuaria, ligadas a aquéllas dos formas contractuales conexas) son típicamente contratos (y relaciones) coligados y coordinados entre sí, cada uno de los cuales responde a una causa dotada de autonomía, aun cuando en conjunto tiendan a la realización de una operación económico-laboral unitaria y compleja. Contrato de trabajo temporal y contrato mercantil de puesta a disposición se combinan en la forma de empleo a través de ETT. Es decir, los distintos contratos coligados (de trabajo temporal y el también "individualizado" de puesta a disposición para trabajar temporalmente), aun estando en situación funcional de conexión contractual, conservan su individualidad. Esta conexión contractual puede determinar que ciertas vicisitudes que afectan a un contrato puedan repercutir sobre el otro "coligado". El régimen jurídico de estos contratos conexos o coligados pone de relieve la existencia de importantes peculiaridades o especialidades no inferiores a las legalmente consideradas como relaciones laborales de carácter especial (art. 1.2 ET (LA LEY 16117/2015)), aún sin tener la condición jurídica de tales en el sentido técnico del art. 1.2 ET (LA LEY 16117/2015)». Cf. J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida, «Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 48, 2004, pp. 39-66. Disponible en: <https://vlex.es/vid/temporal-formas-organizacion-empresarial-236612>. Consúltense, asimismo, la obra colectiva J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida (dirs.), *Las Empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico*, L.A. Triguero Martínez (coord.), Granada, Comares, 2014.

- (3) BOE 2.6. 1994.

- (4) DO 5.12.2008.

- (5) J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida, «Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 48, 2004, pp. 39-66.

- (6) J.L. Monereo Pérez y S. López Vico «La protección jurídico social de los trabajadores en el trabajo a través de las Empresas de Trabajo Temporal en el plano internacional: Sentencia del Tribunal de Justicia 2ª 13 de octubre de 2022, asunto C-713/20 (LA LEY 220751/2022): Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank», en *La Ley Unión Europea*, nº 109, 2022, versión digital.

- (7) A.V. Sempere Navarro, «Los límites a la reiterada cesión a través de ETT», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9, 2020.

- (8) J.L. Monereo Pérez y A. Muros Polo, «Duración del período de puesta a disposición en empresas de trabajo temporal: abuso en las sucesivas cesiones y límite temporal máximo: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2022, asunto C-232/20 (LA LEY 25738/2022): NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin», en *La Ley Unión Europea*, nº 104, 2022, versión digital.

- (9) J.L. Monereo Pérez y P.G. Ortega Lozano, *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi, Thomson Reuters, 2021, pp. 21.

- (10) J.L. Monereo Pérez y A. Muros Polo, «Duración del período de puesta a disposición en empresas de trabajo temporal: abuso en las sucesivas cesiones y límite temporal máximo: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2022, asunto C-232/20 (LA LEY 25738/2022): NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin», en *La Ley Unión Europea*, nº 104, 2022, versión digital.

- (11) J.L. Monereo Pérez, A. Vicente Palacio, B.M. López Insua y S. Perán Quesada, *La regulación de la gestión indirecta de personal en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 28.

- (12) J.L. Monereo Pérez y B.M. López Insua, «Límites al uso abusivo de la contratación temporal en Empresas de Trabajo Temporal: cuestiones conflictivas y garantía del principio de igualdad de trato», en *La Ley Unión Europea*, nº 86, 2020, versión digital.

- (13) J.L. Monereo Pérez y A. Muros Polo, «Duración del período de puesta a disposición en empresas de trabajo temporal: abuso en las sucesivas cesiones y límite temporal máximo: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2022, asunto C-232/20 (LA LEY 25738/2022): NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin», en *La Ley Unión Europea*, nº 104, 2022, versión digital.

- (14) J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida, «Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 48, 2004, pp. 39-66.

- (15) BOE 24.10.2015.

- (16) J.L. Monereo Pérez, A. Vicente Palacio. B.M. López Insua y S. Perán Quesada, *La regulación de la gestión indirecta de personal en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 101.

- (17) *Ibíd.*, pp. 110-111.

- (18) BOE 2.6.1994.

- (19) J.L. Monereo Pérez, A. Vicente Palacio. B.M. López Insua y S. Perán Quesada, La regulación de la gestión indirecta de personal en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal, Murcia, Laborum, 2022, pp. 110-111.
- (20) J.L. Monereo Pérez. y A. Muros Polo; «Duración del período de puesta a disposición en empresas de trabajo temporal: abuso en las sucesivas cesiones y límite temporal máximo: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2022, asunto C-232/20 (LA LEY 25738/2022): NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin», en La Ley Unión Europea, nº 104, 2022, versión digital.
- (21) J.L. Monereo Pérez, A. Vicente Palacio. B.M. López Insua y S. Perán Quesada, La regulación de la gestión indirecta de personal en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal, Murcia, Laborum, 2022, pp. 102.
- (22) J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida, «Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial», en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 48, 2004, pp. 39-66. Disponible en: <https://vlex.es/vid/temporal-formas-organizacion-empresarial-236612>.
- (23) J.L. Monereo Pérez y B.M. López Insua, «Límites al uso abusivo de la contratación temporal en Empresas de Trabajo Temporal: cuestiones conflictivas y garantía del principio de igualdad de trato», en La Ley Unión Europea, nº 86, 2020, versión digital.
- (24) R. Oleart Godia, «La contratación a través de ETT después de la reforma de 2022», en Revista de Derecho Laboral vLex, nº 5, 2022.
- (25) Para ello se ha consultado la página web de empleo en Alemania que ofrece el Ministerio de Trabajo y Economía Social, consultada en: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/webempleo/es/trabajaraalemania/ett/index.htm>.
- (26) De acuerdo con este documento gubernamental: https://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/w/files/download/2019-05-15_checklisten_ratgeber_leiharbeit_ansicht.pdf. En una perspectiva general, consúltese J. Martínez Girón y A. Arufe Martínez, Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social, Barcelona, Atelier, 3ª ed., 2023.
- (27) J.L. Monereo Pérez y B.M. López Insua, «Límites al uso abusivo de la contratación temporal en Empresas de Trabajo Temporal: cuestiones conflictivas y garantía del principio de igualdad de trato», La Ley: Unión Europea, nº 86, 2020, versión digital.
- (28) Cuya traducción al español es «Convenio Colectivo de la Función Pública en el Ámbito de la Unión de Asociaciones de Empleadores Municipales».
- (29) La empresa filial, además, contaba con un capital social conformado íntegramente por la sociedad matriz, por lo que era de su propiedad.
- (30) Estaríamos -según la propia legislación alemana- ante un supuesto típico de transmisión de empresa. Lo cual se infiere del f.º 12 de la Sentencia. A tenor del art. 613a del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB»), titulado «Derechos y obligaciones en caso de transmisión de empresa»: «1) Cuando una empresa o una parte de una empresa se transmita mediante acto jurídico a otro titular, este se subrogará en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales existentes en el momento de la transmisión. [...] 6) El trabajador podrá oponerse por escrito a la transmisión de la relación laboral en el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación prevista en el ap. 5. La oposición podrá notificarse al empleador inicial o al nuevo titular». TVöD, Y se infiere también -a propósito del rechazo de que estemos ante un supuesto de trabajo a través de ETT- del f.º 56 de la Sentencia, cuando se indica que: «en una situación como la controvertida en el litigio principal, que se caracteriza por una transmisión definitiva a una empresa tercera de las funciones ejercidas por un trabajador, los objetivos de la Directiva 2008/104 (LA LEY 17821/2008) relativos a la flexibilidad de las empresas, a la creación de nuevos puestos de trabajo y al fomento del acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a un empleo indefinido no son pertinentes, dado que la relación laboral del trabajador cuyas funciones fueron transmitidas continuó siendo permanente. Por otro lado, como se desprende de la petición de decisión prejudicial, el trabajador puede oponerse a la transmisión de su relación laboral a la empresa tercera, lo que tiene como consecuencia que conserve la totalidad de las condiciones de trabajo que le eran aplicables antes de la transmisión de sus funciones. Por consiguiente, la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal prevista por la Directiva 2008/104 (LA LEY 17821/2008) no resulta aplicable a tal situación». Para la identificación del concepto de transmisión de empresa, partiendo del marco diseñado en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001 (LA LEY 4544/2001), sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (aplicable lógicamente también a Derecho alemán), véase J.L. Monereo Pérez, La noción de empresa en el derecho del trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario, Madrid, Ediciones Ibidem, 1999, pp. 106-122; J.L. Monereo Pérez, «Subrogación convencional y "despido colectivo de hecho". Precisiones sobre el régimen jurídico integrador de la subrogación empresarial», en Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 4/2023, y la bibliografía allí citada. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002414.
- (31) Cuya traducción al español es «Ley mediante la que se regula la cesión de trabajadores».
- (32) A pesar del acuerdo transaccional alcanzado entre las partes sobre otro conflicto que les afectaba, pero no tenía relación directa con el ya presentado.
- (33) Como así se establece en la STJ 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373 (LA LEY 65442/2022), ap. 29 y jurisprudencia citada.
- (34) D. Álvarez Alonso, «La Directiva sobre empresas de trabajo temporal: ámbito de aplicación, inaplicabilidad a la puesta a disposición permanente y reflexiones sobre sus deficiencias y posible reforma», en Briefs AEDTSS, nº 51, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, versión digital.