



Fecha de consulta: 03 jun 2026

Consulta

Laboral

¿Cuál es la posición del Tribunal Supremo respecto al derecho de los trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT) a percibir la misma remuneración durante la baja médica o incapacidad que los trabajadores directos de la empresa usuaria?

Respuesta:

[Ir a Conclusiones](#)

A continuación, se analiza cada cuestión de la consulta forma detallada y fundamentada en la normativa, doctrina y jurisprudencia más actual y relevante.

Alcance de la “igualdad de remuneración” de las personas de ETT

La Ley 14/1994 impone una equiparación muy intensa entre las personas trabajadoras de ETT y las de la empresa usuaria en las condiciones esenciales de trabajo. El art. 11.1 dispone que, durante la prestación de servicios en la usuaria, tienen derecho “a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria”, enumerando expresamente la “remuneración” entre dichas condiciones, y precisando que ésta comprende “todas las retribuciones económicas, fijas o variables (...)”

vinculadas a dicho puesto de trabajo”, incluyendo en todo caso la parte proporcional de descansos, pagas extras, festivos y vacaciones, siendo responsabilidad de la usuaria cuantificar esas percepciones y consignarlas en el contrato de puesta a disposición [Ley 14/1994, art. 11.1](#).

Esta equiparación en materia de remuneración se completa con el art. 17 de la misma Ley, que reconoce derechos de acceso a puestos vacantes, servicios comunes y formación en condiciones equiparables a las de la plantilla directa [Ley 14/1994, art. 17](#), y con el régimen sancionador que tipifica como infracción leve de la empresa usuaria la falta de consignación de la retribución total del puesto en el contrato de puesta a disposición [Real Decreto Legislativo 5/2000, art. 19.1.b](#)).

Sobre esta base normativa, el Tribunal Supremo ha venido a reforzar una interpretación expansiva del concepto de “remuneración” y de “condiciones esenciales de trabajo y empleo” en el sentido más amplio posible, alineado con la Directiva 2008/104/CE.

Inclusión de las mejoras voluntarias de Seguridad Social como “remuneración”

La cuestión nuclear es si las mejoras voluntarias de Seguridad Social (complementos o indemnizaciones pactadas en convenio de la empresa usuaria para situaciones de IT o de incapacidad permanente derivadas del trabajo) quedan dentro de la “remuneración” a la que remite el art. 11.1 de la Ley 14/1994.

La doctrina clásica del Tribunal Supremo (STS 18-3-2004 y otras) excluía en general estas mejoras del ámbito de equiparación de la Ley 14/1994, al considerar que no formaban parte de la retribución vinculada al puesto de trabajo. Esa línea es expresamente revisada y superada por la jurisprudencia reciente.

La [STS 2760/2025, de 27 de mayo, rcud 673/2023](#) resuelve, en un supuesto de trabajador de ETT en situación de IT durante la puesta a disposición, que tiene derecho a percibir la mejora voluntaria de IT prevista en el convenio de la usuaria. La Sala razona que:

- El art. 11.1 LETT, en su redacción actual, ya no se limita a “retribución total establecida para el puesto” en sentido estrecho, sino que incorpora el concepto de “condiciones esenciales de trabajo y empleo”, cuyo núcleo es la “remuneración” en un sentido amplio, conforme al art. 5 de la Directiva 2008/104.
- A la luz de la STJUE de 22-2-2024 (asunto C-649/22), el concepto de “remuneración” incluye no sólo lo que se percibe estrictamente como contraprestación inmediata del trabajo, sino también prestaciones económicas que se abonan en razón del empleo, previstas por el convenio aplicable, destinadas a garantizar ingresos cuando sobreviene una contingencia (como la IT) y que el trabajador hubiera percibido de haber sido contratado directamente por la usuaria.

La sentencia declara expresamente que la evolución normativa y la interpretación europea dejan “sin soporte” la doctrina de la STS 18-3-2004, y concluye que dentro de las “condiciones esenciales de trabajo y empleo” del art. 11 LETT y del art. 5 de la Directiva quedan comprendidas las mejoras voluntarias de Seguridad Social pactadas en los convenios de las empresas usuarias, en la medida en que forman parte de la remuneración en sentido amplio, siempre que el trabajador de ETT las hubiera percibido de ser contratado directamente por la usuaria [STS 2760/2025](#).

Esta doctrina se reitera para un supuesto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo en la empresa usuaria en la [STS 988/2026, de 25 de febrero, rcud 4218/2023](#) . En ella se reconoce a la persona trabajadora de ETT el derecho a la indemnización pactada en el convenio de la usuaria como mejora voluntaria para IP total, concluyendo que:

- “Cabe perfectamente una interpretación del derecho interno conforme con el art. 5 de la Directiva 2008/104, que conduce a calificar como condiciones esenciales de trabajo y empleo las mejoras voluntarias de Seguridad Social.”
- Nuestro legislador ha transpuesto la Directiva incorporando su dicción literal en el art. 11 LETT, “con lo que ha impuesto la plena y total equiparación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que hubieren correspondido a los trabajadores de la ETT de haber sido

contratados directamente por la empresa usuaria”, y en ese marco “el concepto de remuneración ha de ser interpretado de forma amplia” e incluye las mejoras voluntarias [STS 988/2026](#).

Por tanto, la posición actual del Tribunal Supremo es que:

- Las mejoras voluntarias de IT y de incapacidad permanente previstas en el convenio de la empresa usuaria son “remuneración” y “condiciones esenciales de trabajo y empleo” a efectos del art. 11.1 LETT.
- La persona trabajadora de ETT tiene derecho a ellas en idénticas condiciones que quien hubiera sido contratado directamente por la usuaria para el mismo puesto, siempre que la situación protegida (IT, IPT, etc.) se produzca “durante la misión” o en conexión con el trabajo prestado en la usuaria, en los términos del convenio.

Igualdad de trato en baja médica / incapacidad frente a la plantilla directa

En la práctica, la cuestión se traduce en si, durante la IT o cuando se declara una incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional originada en la empresa usuaria, el trabajador de ETT debe percibir, además de las prestaciones públicas de Seguridad Social, los mismos complementos o indemnizaciones de mejora que la persona trabajadora contratada directamente por la usuaria.

Tras la STJUE de 22-2-2024 (C-649/22) y su recepción por el Tribunal Supremo:

- La STJUE declara que la Directiva 2008/104 se opone a una interpretación nacional que permita que la indemnización por IP total derivada de accidente de trabajo sufrida en la empresa usuaria sea inferior para la persona de ETT que para la plantilla directa en la misma situación; considera que esa indemnización es remuneración porque es una gratificación en dinero ligada al empleo, prevista en convenio y destinada a compensar pérdida de ingresos, asegurando una fuente de ingresos [STS 2760/2025, remisión a STJUE C-649/22](#).

- La [STS 988/2026](#) extiende esta lógica: no es óbice que la indemnización se abone tras la extinción del contrato de la ETT ni que se vincule a la declaración de incapacidad; sigue siendo “remuneración” en el sentido de la Directiva y del art. 11 LETT, y debe reconocerse a la persona de ETT si en idénticas circunstancias la habría percibido el trabajador contratado directamente por la usuaria.

De forma paralela, aunque en otro ámbito (no ETT sino empleo público autonómico), la [STS 1802/2026, de 15 de abril](#) refuerza la idea de que negar mejoras voluntarias de Seguridad Social a personal temporal (en ese caso, interino) cuando se reconocen a personal fijo, sin razón objetiva, vulnera la cláusula 4 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE y el art. 15.6 ET, reiterando que los trabajadores temporales tienen “los mismos derechos” que los indefinidos en materia de condiciones de trabajo cuando se encuentran en idéntica situación. Esta línea, aunque no referida a ETT, es plenamente coherente con la equiparación exigida en el art. 11 LETT.

En suma, respecto a la baja médica (IT) y a la incapacidad:

- Si el convenio de la empresa usuaria reconoce un complemento de IT o una mejora voluntaria de IP a la plantilla directa en determinadas contingencias (enfermedad común, accidente de trabajo, etc.), el trabajador de ETT que presta servicios en misión en esa empresa tiene derecho a percibirla en idénticos términos, siempre que cumpla los requisitos convencionales (antigüedad, alcance temporal, etc.).
- La ETT debe abonar esa mejora al trabajador, pero el derecho nace de la equiparación impuesta por el art. 11 LETT y la cuantificación de la remuneración debe figurar en el contrato de puesta a disposición, siendo la empresa usuaria responsable de esa determinación [Ley 14/1994, art. 11.1, STS 2760/2025](#).

Esta equiparación refuerza también la finalidad preventiva: de acuerdo con la [Ley 31/1995, art. 28](#), y con la normativa específica de ETT (Ley 14/1994, arts. 15 y 16; [Real Decreto 216/1999, art. 5](#)), el nivel de protección en seguridad y salud y las consecuencias económicas del fracaso de esa protección (accidente de trabajo, IT, IP) no pueden ser inferiores para las personas de

ETT que para la plantilla propia, pues ello desincentivaría la inversión preventiva en relación con las personas cedidas [STS 988/2026](#).

Conclusiones

La posición actual y consolidada del Tribunal Supremo es que el art. 11.1 de la Ley 14/1994, interpretado conforme al art. 5 de la Directiva 2008/104, impone una plena equiparación de las “condiciones esenciales de trabajo y empleo” entre trabajadores de ETT y trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria para el mismo puesto, incluyendo la “remuneración” en sentido amplio [Ley 14/1994, art. 11.1](#), [STS 2760/2025](#).

Dentro de ese concepto amplio de “remuneración” quedan comprendidas las mejoras voluntarias de Seguridad Social pactadas en los convenios de las empresas usuarias (complementos de IT, indemnizaciones por incapacidad permanente, etc.), siempre que se trate de prestaciones económicas ligadas a la relación laboral, previstas en convenio y que el trabajador habría percibido de haber sido contratado directamente por la usuaria para el mismo puesto [STS 2760/2025](#), [STS 988/2026](#).

En consecuencia, durante la baja médica (IT) y en caso de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o de la contingencia prevista en el convenio de la empresa usuaria, las personas trabajadoras de ETT tienen derecho a percibir las mismas mejoras retributivas que los trabajadores directos de la usuaria en la misma situación, sin que quepa un trato económico inferior por el mero hecho de ser cedidos, salvo que el propio convenio excluyera expresamente y con justificación objetiva a los trabajadores temporales, lo que, a la luz de la doctrina sobre no discriminación de temporales frente a indefinidos, sería difícilmente compatible con el Derecho de la Unión y con el art. 15.6 ET [STS 1802/2026](#).

Por tanto, la respuesta estricta a la pregunta es: sí, según la doctrina más reciente del Tribunal Supremo, los trabajadores de ETT tienen derecho a percibir, durante la baja médica o incapacidad, la misma remuneración

(incluidas las mejoras voluntarias de Seguridad Social previstas en el convenio de la empresa usuaria) que los trabajadores contratados directamente por ésta para el mismo puesto y en idénticas circunstancias, siempre que concurren los requisitos convencionales aplicables.

Fundamentación Jurídica

Legislación

- [Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal - arts. 7, 8, 9, 11, 15, 16 y 17](#) - regula el régimen jurídico de las ETT, la equiparación de condiciones esenciales de trabajo y empleo (incluida la remuneración) entre trabajadores de ETT y de la usuaria, la responsabilidad de la empresa usuaria y los derechos de información y representación.
- [Ley 11/2013, de 26 de julio - disposición final tercera](#) - modifica, entre otros, el art. 11.2 de la Ley 14/1994, consolidando el régimen indemnizatorio de los contratos de puesta a disposición.
- [Ley 35/2010, de 17 de septiembre - art. 17](#) - da la redacción actual al art. 11 y al art. 16.3 de la Ley 14/1994, reforzando la equiparación de “condiciones esenciales de trabajo y empleo”.
- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales - art. 28](#) - garantiza el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud para trabajadores temporales y de ETT y atribuye a la empresa usuaria la responsabilidad de las condiciones de ejecución del trabajo.
- [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto - art. 19](#) - tipifica las infracciones de las empresas usuarias en materia de ETT, incluyendo la falta de consignación de la remuneración del puesto y el impedimento del ejercicio de los derechos del art. 17 de la Ley 14/1994.
- [Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero - arts. 5 y 6](#) - desarrolla las

disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETT, precisando la responsabilidad de la empresa usuaria y la coordinación preventiva.

Jurisprudencia y Resoluciones

- [STS 2760/2025, Sala de lo Social \(27 de mayo de 2025, rcud 673/2023\)](#) - reconoce el derecho de un trabajador de ETT al complemento de IT previsto en el convenio de la empresa usuaria y declara que las mejoras voluntarias de Seguridad Social forman parte de las “condiciones esenciales de trabajo y empleo” y de la “remuneración” del art. 11 LETT, a la luz de la Directiva 2008/104 y de la STJUE C-649/22.
- [STS 988/2026, Sala de lo Social \(25 de febrero de 2026, rcud 4218/2023\)](#) - reconoce a una persona trabajadora de ETT, declarada en incapacidad permanente total tras accidente de trabajo en la empresa usuaria, el derecho a la indemnización prevista como mejora voluntaria en el convenio de ésta; reitera la doctrina sobre el concepto amplio de “remuneración” y la plena equiparación de condiciones esenciales de trabajo y empleo.
- [STS 1802/2026, Sala de lo Social \(15 de abril de 2026\)](#) - aunque referida a personal interino de la Comunidad de Madrid, aplica la cláusula 4 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE y el art. 15.6 ET para considerar discriminatorio negar una mejora voluntaria de Seguridad Social a personal temporal cuando se reconoce a personal fijo en idéntica situación, reforzando el principio de igualdad de trato de temporales.