

**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**

**(A propósito de la STJUE de 22 junio 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21)**

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

La [STJUE ALB FILS Kliniken, C-427/21](#), trata de si es o no aplicable la [Directiva 2008/104/CE sobre empresas de trabajo temporal](#) en un caso en que el empleador originario cede de manera permanente a un trabajador a otra empresa. ALB FILS Kliniken es una empresa de forma societaria y capital público que decidió transferir algunas funciones y servicios administrativos a una sociedad filial creada por ella. La relación laboral de los trabajadores correspondientes se transferiría también, en principio, a la filial, pero no sucedió así en el caso del demandante en el litigio principal. Este ejercitó el derecho de oposición a la transferencia de la relación laboral que reconoce el derecho alemán, dando lugar al siguiente panorama: el trabajador quedaba obligado a realizar su prestación efectiva de trabajo en la filial y sometido a la dirección, organización y control de su actividad laboral por esta, pero manteniendo el vínculo formal de su relación laboral con ALB FILS, así como las condiciones de trabajo anteriores a la transmisión. Surge así una singular relación laboral triangular entre el empleado y dos empresas distintas. A partir de ahí, se plantea la posibilidad de acudir al marco normativo derivado de la Directiva 2008/104, lo que el demandante pretendía con el objetivo de cuestionar a la luz del derecho de la UE la no aplicación a su situación, según el derecho alemán, de los límites temporales a las cesiones de trabajadores, a través de los que se perseguiría calificar como ilícita la transferencia de su prestación laboral a otra empresa con carácter permanente y que se declarase su derecho a volver a ser trabajador, exclusivamente y a todos los efectos, de la sociedad de origen.

El TJUE responde a la primera de las cuestiones prejudiciales planteadas al respecto negando la aplicabilidad de la Directiva en este supuesto, no entrando en consecuencia en la segunda sobre la compatibilidad con ella del derecho nacional. Según declara la sentencia, “el artículo 1, apartado 1, en relación con el artículo 3, apartado 1, letras b) a e), de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva no resulta aplicable a una situación en

la que, por un lado, las funciones ejercidas por un trabajador son transmitidas con carácter definitivo por su empleador a una empresa tercera y, por otro, el trabajador, cuya relación laboral con ese empleador se mantiene por haber ejercido el trabajador su derecho de oposición a la transmisión de su relación laboral a la empresa tercera, puede quedar obligado, a requerimiento de su empleador, a realizar con carácter permanente la prestación laboral determinada en su contrato de trabajo en el establecimiento de la empresa tercera y verse sometido a estos efectos, tanto en el plano organizativo como en el técnico, a la facultad de dirección de esta última”.

Tal conclusión parte de una esclarecedora delimitación del ámbito de aplicación de la Directiva, en la que en la que juega un papel central el [“concepto de puesta a disposición de manera temporal” \(ROJO\)](#). En síntesis, para que la Directiva 2008/104 sea de aplicación, deben darse cuatro requisitos: 1) que el trabajador tenga una relación laboral con su empleador, pero realice su prestación laboral para otra empresa distinta; 2) que el trabajador esté sometido a la dirección y control de esta última (usuaria), y no del empleador contractual; 3) que la relación laboral con el trabajador se haya establecido desde el principio con la intención o finalidad de ponerlo a disposición de una empresa usuaria de manera temporal; 4) que la puesta a disposición y la relación con la empresa usuaria sean efectivamente de carácter temporal. Sin embargo, no parece exigirse como requisito para la aplicación de la Directiva que la empresa que cede trabajadores a otras esté formalmente constituida y nominalmente identificada como ETT. Cabe deducir que la Directiva es aplicable siempre que se den las condiciones enumeradas, con independencia de la apariencia formal de la cedente. Es lógico que así sea, pues de lo contrario se abriría una vía de fuga o fraude potencialmente disolvente para la efectividad de la Directiva. No obstante, esta cuestión podrá abordarse más frontalmente a propósito de una [cuestión prejudicial planteada desde España relacionada con la aplicabilidad de la Directiva 108/104 a las contrataciones \(BELTRÁN\)](#). En el asunto del litigio principal, de entre los requisitos mencionados, faltaban el 3 y el 4, y por ello la Directiva no resulta aplicable, además de que, a juicio del TJUE, tampoco hay correspondencia entre los objetivos de protección de los trabajadores cedidos temporalmente por ETT propios de aquella y la situación no comparable del demandante, que además es quien genera la situación controvertida por su propia voluntad al ejercer su derecho de oposición a la transmisión.

La delimitación del ámbito operativo de la Directiva es criticable en cuanto a los requisitos 3 y 4. La exigencia de una intención de contratar para ceder desde el principio hace inoperativo este marco normativo frente a situaciones de cesión o tráfico de trabajadores sobrevenidas o no abiertamente declaradas, quizá las que merecerían ser atajadas con mayor contundencia. El requisito de la duración temporal de la puesta a disposición, además de la dificultad de acotar ese concepto (lo que el TJUE no termina de hacer claramente), comporta la apertura de una vía de fuga importante, pues la prolongación de la duración de las cesiones de trabajadores, que supuestamente se trata de impedir, puede llevar a la inaplicación de la Directiva, generando una situación paradójica totalmente contraria a sus objetivos y efecto útil. Se amplifica así el defecto originario de la Directiva, que no incluye de manera diáfana la exigencia del carácter temporalmente limitado de la puesta a disposición en sus contenidos sustantivos, pero sí -de manera inadecuada- en los artículos sobre ámbito de aplicación y definiciones. Ciertamente es que estas deficiencias no se perciben especialmente en el ordenamiento español, debido a una transposición en la LETT que mejora los términos de la Directiva

y, sobre todo, a la virtualidad complementaria que despliega el marco normativo y de jurisprudencia sobre cesión ilegal de trabajadores. La experiencia española ofrece en esto claves de interés para una posible reforma de la normativa europea en esta materia, que la Comisión parece estar sopesando, según se constató en la *ECE Annual Conference 'Recent developments on the Temporary Agency Work Directive'*, y que debería tener en cuenta que la regulación sobre ETTs estará siempre coja sin el necesario acompañamiento de previsiones sobre otras formas alternativas de cesión de trabajadores. Además, sería conveniente pensar en una regulación no sólo sobre ETTs, sino más ampliamente dirigida al variado y creciente elenco de supuestos de [relaciones laborales multipartitas que actualmente proliferan \(RODRÍGUEZ / ÁLVAREZ; HIESSL; MARAN / CHIEREGATO\)](#).

CITA: DIEGO ÁLVAREZ ALONSO, “La Directiva sobre empresas de trabajo temporal: ámbito de aplicación, inaplicabilidad a la puesta a disposición y reflexiones sobre sus deficiencias y posible reforma”, Briefs AEDTSS, número 51, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.