



InfoCuria  
Jurisprudence

français (fr) ▼

[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > [Documents](#)



Langue du document : español ▼ ECLI:EU:C:2022:373

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)  
de 12 de mayo de 2022 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Artículo 3, apartado 1, letra f) — Concepto de “condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal” — Compensación debida en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente en caso de extinción de la relación laboral»

En el asunto C-426/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Laboral de Barcelos, Portugal), mediante resolución de 15 de julio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de septiembre de 2020, en el procedimiento entre

**GD,**  
**ES**

y

**Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário SA,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. I. Ziemele, Presidenta de Sala, y los Sres. T. von Danwitz y A. Kumin (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

en nombre del Gobierno portugués, por las Sras. A. Pimenta, P. Barros da Costa, M. J. Marques y D. Silva y el Sr. L. Claudino Oliveira, en calidad de agentes;

en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. D. Recchia y el Sr. G. Braga da Cruz, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de diciembre de 2021;

dicta la siguiente

**Sentencia**

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, 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 (DO 2008, L 327, p. 9), en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de la misma Directiva.

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por un lado, GD y ES, trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, y, por otro lado, Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário SA (en lo sucesivo, «Luso Temp»), sociedad con la que esos trabajadores celebraron un contrato para su cesión a una empresa usuaria, en relación con el importe de la compensación que esa sociedad debía abonarles, en concepto de los días de vacaciones retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente, debido a la extinción de su relación laboral.

**Marco jurídico**

**Derecho de la Unión**

*Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*

La cláusula 4, titulada «Principio de no discriminación», del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO 1998, L 131, p. 10) (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

*Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada*

La cláusula 4, titulada «Principio de no discriminación», del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43) (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada»), establece, en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener

un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

*Directiva 2008/104*

Los considerandos 1, 10 a 12 y 15 de la Directiva 2008/104 tienen el siguiente tenor:

La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [...]. En particular, el presente acto tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de [la] Carta [de los Derechos Fundamentales], que dispone que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

Dentro de la Unión Europea, la utilización de las empresas de trabajo temporal y la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se caracterizan por una gran diversidad.

La cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal responde no solo a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino también a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores. Así pues, contribuye a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción en el mercado de trabajo.

La presente Directiva establece un marco de protección no discriminatorio, transparente y proporcionado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la vez que respetuoso con la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales.

La forma general de relación laboral son los contratos de trabajo de duración indefinida. Por consiguiente, en el caso de los trabajadores vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, teniendo en cuenta la protección particular que ofrece este tipo de contrato es preciso prever la posibilidad de contemplar excepciones a las normas aplicables en la empresa usuaria.»

El artículo 1 de dicha Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone en su apartado 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.»

En virtud del artículo 2 de dicha Directiva, titulado «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 artículo 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.»

El artículo 3 de la Directiva 2008/104, titulado «Definiciones», dispone en su apartado 1, letra f):  
«Los actos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:

«condiciones esenciales de trabajo y empleo”: las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:

la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos,  
la remuneración.»

El artículo 5 de esta Directiva, titulado «Principio de igualdad de trato», establece:

«1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

[...]

2. Por lo que se refiere a la remuneración, los Estados miembros podrán, tras consultar a los interlocutores sociales, establecer excepciones a las disposiciones contempladas en el apartado 1 cuando los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones.

3. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, podrán ofrecerles, al nivel apropiado y observando las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, contemplen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, que puedan ser diferentes de los contemplados en el apartado 1.

4. Siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los Estados miembros en cuya legislación no exista un sistema para declarar la aplicación general de los convenios colectivos, ni exista en su legislación o en la práctica un sistema semejante para extender sus disposiciones a todas las empresas similares en un sector o zona geográfica determinados, podrán, previa consulta de los interlocutores sociales a escala nacional y sobre la base de un acuerdo celebrado por estos, establecer disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que constituyan excepciones al principio contemplado en el apartado 1. Dichas disposiciones podrán incluir la fijación de un plazo para alcanzar la igualdad de trato.

[...]»

**Derecho portugués**

El artículo 185 del Código do Trabalho (Código de Trabajo), aprobado por la Lei n.º 7/2009 (Ley n.º 7/2009), de 12 de febrero de 2009 (*Diário da República*, 1.ª serie, n.º 30, de 12 de febrero de 2009) (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), titulado «Condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal», dispone en su apartado 6:

«Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tendrán derecho, en proporción a la duración de su respectivo contrato, a vacaciones retribuidas y a pagas extraordinarias de vacaciones y de Navidad, así como a otras prestaciones regulares y periódicas a las que tengan derecho los trabajadores de la empresa usuaria por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.»

A tenor del artículo 237 del Código de Trabajo, titulado «Derecho a vacaciones»:

Por cada año natural, el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas, que se devengará el 1 de enero.

Por regla general, el derecho a vacaciones se referirá al trabajo realizado durante el año natural anterior, pero no dependerá de la presencia o de la efectividad del servicio.

El artículo 238 de dicho Código, titulado «Duración del período de vacaciones», establece en su apartado 1: «El período anual de vacaciones tendrá una duración mínima de veintidós días laborables.

[...]»

A tenor del artículo 239 de dicho Código, titulado «Duración de las vacaciones en casos particulares»:

Durante el año de inicio de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a dos días laborables de vacaciones por cada mes de duración del contrato, con un máximo de veinte días, que podrán disfrutarse tras seis meses completos de ejecución del contrato.

En caso de que el año natural finalice antes de la expiración del plazo al que se refiere el apartado anterior, las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

La aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores no podrá dar lugar al disfrute de más de treinta días laborables de vacaciones durante el mismo año natural, sin perjuicio de lo dispuesto en un instrumento de regulación laboral colectiva.

El artículo 245 del Código de Trabajo, titulado «Efectos de la extinción del contrato de trabajo en el derecho a vacaciones», establece:

En el momento de la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución de vacaciones y la paga extraordinaria de vacaciones:

correspondientes a las vacaciones devengadas y no disfrutadas;

proporcionales al tiempo de servicio prestado en el año en que se extinga el contrato.

En el supuesto mencionado en la letra a) del apartado anterior, el período de vacaciones se computará a efectos de antigüedad.

En caso de extinción del contrato durante el año natural siguiente al de inicio de la relación laboral o cuando su duración no sea superior a doce meses, el cómputo total de las vacaciones o de la retribución correspondiente a la que tenga derecho el trabajador no podrá exceder del período anual de vacaciones calculado proporcionalmente en función de la duración del contrato.

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

ES y GD celebraron los días 9 y 29 de octubre de 2017, respectivamente, sendos contratos con Luso Temp en el marco de los cuales fueron cedidos para desempeñar una misión en la empresa usuaria de que se trata en el litigio principal.

Esta misión finalizó el 8 de octubre de 2019 en el caso de ES y el 28 de octubre siguiente en el de GD.

A raíz de la extinción de su relación laboral, los demandantes en el litigio principal interpusieron un recurso contra Luso Temp ante el Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Laboral de Barcelos, Portugal), órgano jurisdiccional remitente, para obtener el pago de los importes supuestamente no abonados en concepto de los días de vacaciones retribuidas y de la paga extraordinaria de vacaciones por el período en el que habían prestado servicios para esa sociedad.

Según la resolución de remisión, las partes en el litigio principal discrepan sobre el método de cálculo que debe aplicarse para determinar el número de días de vacaciones retribuidas y el importe de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente a la que tienen derecho los demandantes en el litigio principal.

En efecto, los demandantes en el litigio principal alegan que ese número y ese importe deben determinarse con arreglo al régimen general de vacaciones retribuidas establecido en los artículos 237 a 239 y 245 del Código de Trabajo. Así pues, ES y GD consideran que, con arreglo a estas disposiciones, tienen derecho a un pago equivalente, respectivamente, a 65 y a 67 días de vacaciones retribuidas, así como a la correspondiente paga extraordinaria de vacaciones, a saber:

a dos días de vacaciones por cada mes de trabajo realizado durante el año de entrada en servicio, con arreglo al artículo 239, apartado 1, de dicho Código, es decir, cuatro días por los dos meses de trabajo que realizaron durante el año 2017;

a 22 días por año trabajado, con arreglo a los artículos 237, apartado 1, y 238, apartado 1, de dicho Código, devengados el 1 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, es decir, un total de 44 días, y

al número de días de vacaciones calculado en proporción al tiempo de trabajo realizado durante el año de extinción de su relación laboral, a saber, el año 2019, en virtud del artículo 245, apartado 1, letra b), del mismo Código, y, por tanto, a 17 días en el caso de ES y a 19 días en el de GD.

Por el contrario, Luso Temp considera que el método de cálculo que debe aplicarse para determinar el número de días de vacaciones retribuidas y el importe de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente a los que tienen derecho los demandantes en el litigio principal es el previsto en el régimen especial en materia de

vacaciones retribuidas aplicable a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, establecido en el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo, según el cual los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal solo tienen derecho a vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente en proporción a la duración de su contrato. Así, cada uno de los demandantes en el litigio principal solo tiene derecho a 44 días de vacaciones retribuidas correspondientes a los dos años de trabajo que han realizado.

El órgano jurisdiccional remitente indica que el artículo 185 de dicho Código es una norma específica aplicable a los contratos de trabajo celebrados con las empresas de trabajo temporal, de modo que su aplicación prevalece sobre la de las normas generales previstas por el citado Código para la mayoría de los contratos de trabajo. En efecto, considera que, habida cuenta de su ubicación en la estructura del mismo Código, está claro que la intención del legislador fue excluir la aplicación del régimen general de vacaciones.

Dicho órgano jurisdiccional alberga dudas sobre la compatibilidad del artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo con los artículos 3, apartado 1, letra f), y 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104.

En efecto, según dicho órgano jurisdiccional, el artículo 185, apartado 6, de ese Código establece una diferencia de trato entre, por un lado, los trabajadores cedidos temporalmente a una empresa usuaria por un período superior o igual a doce meses o por un período que comienza en el curso de un año natural y que no finaliza hasta dos o más años naturales después de esa fecha y, por otro lado, los trabajadores contratados directamente por esa empresa usuaria, ya que el derecho de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal a vacaciones retribuidas y a la correspondiente paga extraordinaria de vacaciones se calcula siempre de modo proporcional a la duración de su contrato, mientras que los trabajadores contratados directamente por dicha empresa usuaria y que ocupan el mismo puesto pueden, en las mismas circunstancias, acogerse al régimen general, más favorable, previsto en los artículos 237 a 239 y en el artículo 245, apartado 1, de dicho Código.

En el caso de autos, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, de ello resulta que los demandantes en el litigio principal tienen derecho a un número de días de vacaciones retribuidas y a un importe de paga extraordinaria de vacaciones inferiores a los que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria de que se trata en el litigio principal durante el mismo período y para ocupar el mismo puesto.

El órgano jurisdiccional remitente señala que, no obstante, tal diferencia de trato no se aprecia cuando la duración de la relación laboral del trabajador cedido es inferior a doce meses o cuando comienza en el curso de un año natural y finaliza en el año natural siguiente. Así, sostiene que, en tales situaciones, el cálculo del número de días de vacaciones retribuidas y del importe de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del régimen general se efectúa también de manera proporcional a la duración de su contrato de trabajo, con arreglo al artículo 245, apartado 3, del Código de Trabajo, de modo que, en la práctica, no existen diferencias de trato en estos casos.

En esas circunstancias, el Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Laboral de Barcelos) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se oponen los artículos 3, apartado 1, letra f), y 5, apartado 1, de la Directiva [2008/104], a una norma como la contenida en el artículo 185, apartado 6, del [Código de Trabajo], según la cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene en todo caso derecho únicamente a vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria de vacaciones de manera proporcional al tiempo de trabajo prestado para la empresa usuaria, aunque su relación laboral comience en un año natural y se extinga dos o más años naturales después de tal fecha, mientras que a un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria y que ocupe el mismo puesto durante el mismo período de tiempo se le aplicará el régimen general de vacaciones, lo que le garantiza un mayor período de vacaciones retribuidas y una mayor paga extraordinaria de vacaciones, al no ser proporcionales al tiempo de trabajo prestado?»

#### **Sobre la cuestión prejudicial**

Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual la compensación a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en caso de extinción de su relación laboral con una empresa usuaria, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente, es inferior a la compensación a la que esos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo concepto, si hubiesen sido contratados directamente por esa empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

#### **Concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta**

En primer lugar, procede examinar si una compensación, debida en caso de extinción de la relación laboral de un trabajador cedido, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la correspondiente paga extraordinaria de vacaciones, está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta.

Según jurisprudencia reiterada, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión es preciso tener en cuenta no solo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte [sentencia de 28 de octubre de 2021, Magistrat der Stadt Wien (Grand Hamster — II), C-357/20, EU:C:2021:881, apartado 20 y jurisprudencia citada].

En primer término, si bien el tenor del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 no contiene indicación alguna que permita determinar si el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que figura en él debe interpretarse en el sentido de que incluye o no tal compensación, este concepto hace referencia, conforme a la definición del artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104, tanto a las vacaciones como a la remuneración.

Pues bien, dado que en esta definición se hace referencia expresa a las vacaciones y del considerando 1 de la Directiva 2008/104 se desprende que esta tiene por objeto garantizar el pleno respeto del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que establece, en particular, que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, el derecho a vacaciones anuales retribuidas forma parte de las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta.

En segundo término, por lo que respecta al contexto en el que se inscribe esta disposición, procede recordar que la Directiva 2008/104 se adoptó para completar el marco normativo establecido por la Directiva 97/81, en su versión modificada por la Directiva 98/23, y por la Directiva 1999/70, sobre la base del artículo 137 CE, apartados 1 y 2, que facultaba a las instituciones de la Unión para adoptar, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrían de aplicarse progresivamente, en particular en relación con las condiciones de trabajo [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 39].

Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado, en relación con el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que la expresión «condiciones de trabajo» designa los derechos y las obligaciones que definen una relación laboral concreta, incluyendo tanto las condiciones en las que una persona ejerce un empleo como las relativas a la finalización de esta relación laboral (sentencia de 20 de diciembre de 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, apartado 34).

El Tribunal de Justicia también ha declarado que el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, incluye la compensación que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 32).

Por otra parte, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial se desprende que, cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que se extinguiera la relación laboral, la compensación a la que tiene derecho debe calcularse de tal modo que dicho trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral (sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, apartado 51 y jurisprudencia citada).

Además, como señaló el Abogado General, en esencia, en los puntos 59 y 60 de sus conclusiones, el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 tiene por objeto, de manera aún más específica que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, garantizar una protección efectiva de los trabajadores atípicos y precarios, de modo que una solución análoga a la adoptada por la jurisprudencia citada en los apartados 33 a 35 de la presente sentencia, relativa a la interpretación del concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de esas cláusulas, se impone, *a fortiori*, para determinar el alcance del «concepto de condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del referido 5.

En efecto, en virtud de dicho artículo 5, que consagra el principio de igualdad de trato, «las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por [esta] empresa para ocupar el mismo puesto», mientras que, con arreglo a la respectiva cláusula 4 de los Acuerdos marco citados, que establecen el principio de no discriminación, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada y a los trabajadores a tiempo parcial «de una manera menos favorable» que a los trabajadores fijos y a los trabajadores a tiempo completo, respectivamente.

Por último, el Tribunal de Justicia ha declarado que, cuando la relación laboral ha finalizado y ya no resulta posible, por tanto, disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, a fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 26 y jurisprudencia citada).

Por lo tanto, el contexto en el que se inscribe el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 corrobora la interpretación según la cual el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» a que se refiere esta disposición debe interpretarse en el sentido de que incluye una compensación, debida por el empresario a causa de la extinción de la relación laboral del trabajador cedido, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente.

En tercer término, por lo que respecta a los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, esta Directiva tiene por objeto garantizar, como se ha indicado en el apartado 31 de la presente sentencia, el pleno respeto del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que, con arreglo a su apartado 1, consagra, con carácter general, el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. Las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17) indican, a este respecto, que la expresión «condiciones laborales» debe entenderse en el sentido del artículo 156 TFUE. Sin embargo, esta última disposición se limita a referirse, sin definir las más adelante, a las «condiciones de trabajo» como uno de los ámbitos de la política social de la Unión en los que la Comisión Europea puede intervenir para fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones. A la luz de la finalidad protectora de los derechos del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal que persigue dicha Directiva, esta falta de precisión aboga en favor de una interpretación amplia del concepto de «condiciones de trabajo» [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 54].

Por otro lado, de los considerandos 10 y 12 de la Directiva 2008/104 se desprende que, puesto que la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal dentro de la Unión se caracterizan por una gran diversidad, la referida Directiva pretende establecer un marco de protección para esos trabajadores no discriminatorio, transparente y proporcionado, a la vez que respetuoso con la diversidad de los mercados laborales y las relaciones entre los interlocutores sociales. Así, con arreglo al artículo 2 de la misma Directiva, esta 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 en relación con esos trabajadores 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 este tipo de trabajo para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 40].

Además, debe precisarse que el considerando 11 de la Directiva 2008/104 indica que esta pretende responder no solo a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino también a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores y que contribuye así a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción en el mercado de trabajo. Por lo tanto, esta Directiva trata de conciliar el objetivo de flexibilidad perseguido por las empresas y el objetivo de seguridad correspondiente a la protección de los trabajadores [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 50].

Este doble objetivo responde así a la voluntad del legislador de la Unión de aproximar las condiciones del trabajo a través de empresas de trabajo temporal a las relaciones laborales «normales», máxime cuando, en el considerando 15 de la Directiva 2008/104, dicho legislador señaló expresamente que la forma general de trabajo es el contrato de duración indefinida. Por consiguiente, esta Directiva también pretende fomentar que los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal accedan a una relación laboral de duración indefinida con la empresa usuaria. El principio de igualdad de trato, tal como se establece en el artículo 5, apartado 1, de dicha Directiva, se inscribe en ese doble objetivo [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartados 51 y 52].

Como ha señalado el Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, el equilibrio entre el fomento del empleo y la seguridad en el mercado de trabajo solo resulta viable si se respeta plenamente este principio de igualdad de trato.

Por consiguiente, una interpretación del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que excluyera la compensación que un empresario está obligado a abonar a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, debido a la extinción de su relación laboral, del ámbito de aplicación del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 sería contraria a los objetivos que esta persigue y que se exponen en los apartados 40 a 44 de la presente sentencia.

En efecto, por una parte, esa interpretación equivaldría a reducir, en detrimento de uno de los objetivos de esa disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal en materia de igualdad de trato (véase, por analogía, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 30).

Por otra parte, esta interpretación tendría como consecuencia que el principio de igualdad de trato dejaría de ser aplicable a partir del momento en que se resuelve el contrato del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, de modo que favorecería la resolución de estos contratos, en detrimento de la consecución del objetivo perseguido por la Directiva 2008/104, recordado en el apartado 43 de la presente sentencia, consistente en incentivar el acceso de los trabajadores cedidos temporalmente a una relación laboral de duración indefinida.

Habida cuenta de lo anterior, procede considerar que el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que incluye una compensación que un empresario está obligado a abonar a un trabajador cedido, debido a la extinción de su relación laboral, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente.

#### ***Alcance del principio de igualdad de trato recogido en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104***

Por lo que respecta, en segundo lugar, al alcance del principio de igualdad de trato, procede señalar que, con arreglo al artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben disfrutar, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

Por lo tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, en un primer momento, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que corresponderían al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal si hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto que ocupa efectivamente, durante el mismo período de tiempo, y, más concretamente, en el caso de autos, la compensación a la que habría tenido derecho, a causa de la extinción de su relación laboral, en concepto de los días de vacaciones anuales no disfrutados y de la correspondiente paga extraordinaria de vacaciones. En un segundo momento, corresponde a dicho órgano jurisdiccional comparar esas condiciones esenciales de trabajo y de empleo con las que corresponden efectivamente a ese trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal durante su misión en dicha empresa usuaria, como señaló, en esencia, el Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, con el fin de asegurarse, sobre la base de todas las circunstancias pertinentes del litigio principal, de si se ha respetado o no el principio de igualdad de trato con respecto a dicho trabajador cedido temporalmente.

En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente indica, en particular, que los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal que entran al servicio de una empresa usuaria durante un año natural y no cesan en su actividad hasta dos o más años naturales después de su entrada en servicio se encuentran en una situación menos favorable durante su misión en la empresa usuaria que aquella en la que se habrían encontrado si hubiesen sido contratados directamente por esta última para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

Así pues, según el órgano jurisdiccional remitente, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal solo tienen derecho, con arreglo al artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo, a vacaciones y a una paga extraordinaria de vacaciones calculadas en proporción al tiempo de servicio prestado, mientras que los trabajadores contratados directamente por una empresa usuaria tienen derecho a vacaciones retribuidas según el régimen general de dicho Código, previsto en sus artículos 237 a 239 y 245. Ello tiene como consecuencia, a juicio del órgano jurisdiccional remitente, que, en el caso de autos, cada una de las partes demandantes en el litigio principal tiene derecho a 44 días de vacaciones retribuidas, mientras que, si hubiesen sido contratadas directamente por la empresa usuaria de que se trata en el litigio principal para ocupar exactamente el mismo puesto durante el mismo período de tiempo, tendrían derecho, en el caso de GD, a 67 días y, por lo que respecta a ES, a 65 días de vacaciones retribuidas.

El Gobierno portugués se opone a esta interpretación del Derecho nacional, sosteniendo, en esencia, que, como el artículo 185 del Código de Trabajo no define las modalidades ni las reglas de cálculo específicas del número de días de vacaciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal ni tampoco los efectos de la extinción de su relación laboral sobre su derecho a vacaciones, es necesario recurrir a la aplicación de las normas generales de dicho Código, previstas en sus artículos 237 a 239 y 245, que se aplican con independencia de la naturaleza del vínculo contractual, incluso a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, y que establecen supuestos particulares relativos al cálculo del número de días de vacaciones retribuidas y a los efectos de la extinción de su contrato de trabajo sobre el derecho a las vacaciones.

A este respecto, procede recordar que, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, basado en una clara separación de las funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, corresponde en exclusiva al juez nacional comprobar y apreciar los hechos del litigio principal, así como determinar el alcance exacto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas nacionales (sentencia de 13 de enero de 2022, Benedetti Pietro e Angelo y otros, C-377/19, EU:C:2022:4, apartado 37 y jurisprudencia citada).

Por último, ha de señalarse que, aunque los Estados miembros tengan la posibilidad, en virtud del artículo 5, apartados 2 a 4, de la Directiva 2008/104, de establecer, en determinadas condiciones precisas, excepciones al principio de igualdad de trato, la resolución de remisión y los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no contienen ninguna información relativa a una eventual aplicación de alguna de estas excepciones en Portugal.

#### **Consecuencias para el órgano jurisdiccional remitente**

En tercer lugar, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que cuando un tribunal nacional conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con el fin de transponer las obligaciones previstas por una directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz del tenor y de la finalidad de dicha directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 38 y jurisprudencia citada; de 4 de junio de 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, apartado 33, y de 17 de marzo de 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, apartado 76).

No obstante, el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho nacional está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 17 de marzo de 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, apartado 77 y jurisprudencia citada).

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, ha de precisarse que el órgano jurisdiccional remitente deberá comprobar en particular si, como ha invocado, en esencia, el Gobierno portugués en sus observaciones escritas y como se ha señalado en el apartado 53 de la presente sentencia, el régimen general de vacaciones previsto en los artículos 237 a 239 y 245 del Código de Trabajo es aplicable en el caso de autos, ya que la expresión «en proporción a la duración de su respectivo contrato», que figura en el artículo 185, apartado 6, de dicho Código, no debería automática y exclusivamente interpretarse a la luz del artículo 238, apartado 1, del mismo Código, sino también con las demás disposiciones del régimen general, para determinar la cuantía de la compensación a la que pueden tener derecho los demandantes en el litigio principal, en concepto de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente, por razón de la extinción de su relación laboral con Luso Temp.

En efecto, en tal supuesto, no podría considerarse que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, como los demandantes en el litigio principal, disfrutan, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo que no son, por lo menos, iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo, de modo que no podría concluirse que existe una infracción del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104.

De las consideraciones anteriores se desprende que el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual la compensación a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en caso de terminación de su relación laboral con una empresa usuaria, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente, es inferior a la compensación a la que esos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación

y por el mismo concepto, si hubiesen sido contratados directamente por esa empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

**Costas**

Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

**El artículo 5, apartado 1, párrafo primero, 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, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual la compensación a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en caso de extinción de su relación laboral con una empresa usuaria, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente, es inferior a la compensación a la que esos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo concepto, si hubiesen sido contratados directamente por esa empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: portugués.