

Asunto C-948/19

Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

Fecha de presentación:

31 de diciembre de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Lituania)

Fecha de la resolución de remisión:

30 de diciembre de 2019

Parte recurrente en casación (demandante):

UAB «Manpower Lit»

Otras partes en el procedimiento (demandados):

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Objeto del procedimiento principal

Recurso de casación relativo a la apreciación de la interpretación y la aplicación de las normas de Derecho sustantivo que rigen el pago de una misma remuneración a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y a los trabajadores fijos de una empresa usuaria.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

La petición ha sido planteada al amparo del artículo 267 TFUE, párrafo tercero, y versa sobre la interpretación del artículo 1, apartados 2 y 3, y del artículo 5, apartado 1, 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 lo sucesivo, «Directiva 2008/104»).

Cuestiones prejudiciales

1. ¿Qué contenido debe darse al término «empresa pública» contenido en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104? ¿Deben considerarse «empresas públicas» en el sentido de la Directiva 2008/104 las agencias de la Unión Europea, como [el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)]?
2. ¿Qué entidades (empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, al menos una de ellas, o posiblemente ambas) están sujetas, en virtud del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, al criterio del ejercicio de una actividad económica? ¿Deben considerarse los ámbitos de actividad y las funciones del EIGE, según se definen en los artículos 3 y 4 del Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, actividades económicas en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104?
3. ¿Puede interpretarse el artículo 1, apartados 2 y 3, de la Directiva 2008/104 en el sentido de que puede excluir de la aplicación de la Directiva a aquellas empresas de trabajo temporal o empresas usuarias, públicas o privadas, que no participan en las relaciones a las que se hace referencia en el artículo 1, apartado 3, de la Directiva y no ejercen una actividad económica en el sentido del artículo 1, apartado 2, de esta?
4. ¿Deben aplicarse plenamente a las agencias de la Unión Europea, que están sujetas a normas especiales de Derecho laboral de la Unión y a los artículos 335 TFUE y 336 TFUE, las disposiciones del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 relativas al derecho de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo, en particular, en materia de remuneración?
5. ¿Vulnera el principio de autonomía administrativa de las instituciones de la Unión establecido en los artículos 335 TFUE y 336 TFUE y las normas que rigen el cálculo y el pago de los salarios establecidas en el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea la normativa de un Estado miembro (artículo 75 del Código Laboral Lituano) que transpone las disposiciones del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 para todas las empresas que utilizan trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (incluidas las instituciones de la Unión)?
6. Habida cuenta de que todos los puestos de trabajo (funciones profesionales) para los que el EIGE contrata directamente a trabajadores incluyen tareas que solo

pueden ser desempeñadas por trabajadores que trabajen al amparo del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, ¿pueden los respectivos puestos (funciones profesionales) de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal considerarse «el mismo puesto» en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Artículos 335 TFUE y 336 TFUE

Considerando 12, artículo 1, apartados 1, 2 y 3, artículo 2 y artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104

Artículos 3 y 4 del Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO 2006, L 403, p. 9)

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Puntos 3 y 5 del artículo 2 («Términos básicos de la presente ley») y artículo 3 («Celebración de un contrato de trabajo temporal, su contenido y su vencimiento») de la Ley relativa al empleo por agencias de trabajo temporal de la República de Lituania, de 1 de mayo de 2013, que estuvo en vigor hasta el 1 de julio de 2017.

Artículo 75, apartado 2, del Código de Trabajo de la República de Lituania (en lo sucesivo «Código de Trabajo»), que entró en vigor el 1 de julio de 2017, que establece lo siguiente: «Las empresas de trabajo temporal deberán garantizar que la remuneración obtenida por los trabajadores cedidos por ellas por las prestaciones laborales realizadas para una empresa usuaria sea, por lo menos, igual a la remuneración que les correspondería si hubiesen sido contratados por dicha empresa usuaria mediante un contrato de trabajo para ocupar el mismo puesto de trabajo, salvo en aquellos casos en los que los trabajadores cedidos que hayan celebrado con la empresa de trabajo temporal un contrato de trabajo por tiempo indefinido sean remunerados por esta última durante los períodos entre misiones, y el importe de dicha remuneración sea el mismo que el que reciben durante las misiones. La empresa usuaria será responsable subsidiariamente del cumplimiento de la obligación de pagar al trabajador cedido por el trabajo realizado para la empresa usuaria al menos la misma remuneración que le correspondería si la empresa usuaria le hubiera contratado mediante un contrato de trabajo para el mismo puesto. Al cumplir con esta obligación, la empresa usuaria deberá, si la empresa de trabajo temporal lo solicita, proporcionar información sobre la remuneración pagada a la categoría correspondiente de trabajadores empleados por la empresa usuaria».

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 La recurrente en casación (en lo sucesivo, «recurrente») en el procedimiento principal es la sociedad de responsabilidad limitada (UAB), inscrita en el registro mercantil de Lituania, Manpower Lit (en lo sucesivo, «Manpower Lit»), prestadora de servicios de trabajo temporal. EIGE, empresa usuaria, es un tercero en el presente asunto.
- 2 Manpower Lit fue adjudicataria de una licitación pública relativa a la prestación de servicios de trabajo temporal convocada por el EIGE en 2012 y celebró con este último un contrato cuyas especificaciones técnicas definían, en términos generales, los casos en los que el EIGE se veía en la necesidad de recurrir a servicios de colocación de trabajadores temporales. En esas especificaciones se establecían también los tipos y categorías de los perfiles del personal requerido y se definían asimismo otros requisitos deseables y las condiciones de trabajo. Actuando de acuerdo con las condiciones especificadas en el procedimiento de contratación pública, Manpower Lit publicó convocatorias para proveer los puestos de trabajo correspondientes a las necesidades del EIGE.
- 3 Los demandados en el litigio principal celebraron contratos de trabajo temporal con Manpower Lit. Esta se comprometió a pagarles un salario por hora, que fue ajustado durante el período de la relación laboral.
- 4 Los contratos de trabajo temporal establecían que los demandados realizarían funciones de trabajo en beneficio de la empresa usuaria designada por el empleador. A los contratos de trabajo temporal se adjuntaron anexos en los que se indicaba que la empresa usuaria era el EIGE.
- 5 Los contratos de trabajo temporal de los demandados establecían que los contratos se mantendrían en vigor hasta que la empresa usuaria, el EIGE, dejase de solicitar que se cubriera el puesto respectivo. Los demandados desempeñaron diversas funciones en el EIGE en virtud de esos contratos. A 1 de enero de 2019, Manpower Lit había resuelto los contratos de trabajo celebrados con todos los demandados.
- 6 Al considerar que se les adeudaban salarios pendientes, los demandados se dirigieron a la Darbo ginčų komisija (Comisión de conflictos laborales) para solicitar el pago de dichos salarios.
- 7 Mediante resolución de 20 de junio de 2018, la Comisión de conflictos laborales consideró, basándose en la Directiva 2008/104 y en el artículo 75, apartado 2, del Código del Trabajo, que Manpower Lit había sometido a los demandados a un trato discriminatorio debido a que se les habían pagado salarios inferiores a aquellos que les habrían correspondido si hubieran sido contratados directamente por el EIGE. La Comisión de conflictos laborales adoptó una resolución favorable a los demandados.

- 8 Manpower Lit interpuso recurso contra la resolución de la Comisión de conflictos laborales ante el Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal Comarcal de Vilna). Mediante resolución de 20 de febrero de 2019, dicho tribunal desestimó ese recurso.
- 9 Manpower Lit interpuso recurso de apelación contra la resolución del Vilniaus miesto apylinkės teismas ante el Vilniaus apygardos teismas (Tribunal Regional de Vilna). Mediante resolución de 20 de junio de 2019, este último tribunal desestimó el recurso de apelación.
- 10 Manpower Lit ha interpuesto recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

Alegaciones de la recurrente

- 11 La recurrente aduce que el órgano jurisdiccional que conocía de la apelación incurrió en error al interpretar y al aplicar al Directiva 2008/104 y el artículo 75, párrafo 2, del Código del Trabajo. Según afirma, estas disposiciones no pretenden armonizar las condiciones de remuneración para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y para los trabajadores fijos de las empresas usuarias en general, sino específicamente para aquellos que ocupan el mismo puesto (realizan un trabajo idéntico). La recurrente afirma que la expresión «el mismo puesto» no puede equipararse o considerarse idéntica a los términos «puesto similar» o «tareas similares».
- 12 Según la recurrente, los demandados no desempeñaban para el EIGE funciones similares a las realizadas por el personal fijo de dicho Instituto y, además, los requisitos de cualificación que se les exigían eran considerablemente inferiores a los que se aplicaban al personal fijo. Añade que, a su parecer, el estatuto jurídico de los funcionarios de la Unión y de los demandados era esencialmente diferente, como también lo era el procedimiento que regía su contratación para trabajar para la empresa usuaria.
- 13 La recurrente aduce que el EIGE no ejerce actividades económicas en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, y no se halla, por tanto, sometido a dicha Directiva.
- 14 A su juicio, no pueden aplicarse a los demandados (en su condición de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal) ni el Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea ni el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Estatuto») puesto que no son funcionarios ni otros agentes de la Unión. Los puestos ocupados por los demandados no pueden compararse con los del personal fijo del EIGE.

Alegaciones del EIGE, tercero en el procedimiento principal

- 15 El EIGE afirma que al aplicar el artículo 5 de la Directiva 2008/104 y la legislación nacional correspondiente, los tribunales deberían evaluar si la aplicación de la Directiva 2008/104 en lo que concierne a la remuneración no discriminatoria vulnera otras disposiciones del Derecho de la Unión. Aduce que el Tribunal de Justicia ha declarado en varias ocasiones que son los órganos jurisdiccionales nacionales los que deben determinar si un empleador es una entidad pública y cómo se le pueden aplicar las disposiciones de la legislación de la Unión en materia de trabajo.
- 16 Según el EIGE, el hecho de que los tribunales interpreten la no discriminación en relación con la remuneración y la apliquen a una agencia de la Unión, incluso con vistas a ampliar la aplicación de la no discriminación en el mercado, es incompatible con las disposiciones de la legislación de la UE.
- 17 El Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 1296/2013, (UE) n.º 1301/2013, (UE) n.º 1303/2013, (UE) n.º 1304/2013, (UE) n.º 1309/2013, (UE) n.º 1316/2013, (UE) n.º 223/2014 y (UE) n.º 283/2014 y la Decisión n.º 541/2014/UE y por el que se deroga el Reglamento (UE, Euratom) n.º 966/2012 prohíbe que se transfiera el desempeño de funciones a personas que no trabajen al amparo del Estatuto. El EIGE afirma que es un empleador público que tiene derechos y obligaciones especiales establecidos por el Tratado FUE y el Estatuto, y que las normas que rigen sus ingresos y sus gastos figuran en el mencionado Reglamento 2018/1046.

Alegaciones de los demandados

- 18 Según los demandados, la postura defendida por la recurrente en lo que concierne al significado del artículo 75, apartado 2, del Código del Trabajo carece de fundamento, puesto que, con arreglo a dicha disposición, el nivel de la remuneración de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal está vinculado a la remuneración que le correspondería a un trabajador cedido específico si trabajara como trabajador fijo, y no a la remuneración pagada a otros trabajadores cedidos específicos que trabajen para la empresa usuaria. Por lo tanto, a su parecer, para determinar lo que constituye una remuneración adecuada para los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, dichos trabajadores no deben compararse con otros trabajadores (fijos) que hayan sido contratados directamente para los mismos puestos, sino que es preciso evaluar el nivel de remuneración que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal concreto debería recibir por el mismo trabajo que realiza como trabajador cedido si hubiera sido contratado directamente.
- 19 Los demandados afirman que las garantías de protección de los derechos de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal establecidas en el

artículo 75, apartado 2, del Código del Trabajo están reguladas de manera uniforme en la Unión Europea. A su juicio, la práctica de las instituciones de la Unión confirma que la remuneración de los trabajadores cedidos a las instituciones creadas por la Unión Europea se determina de conformidad con la norma establecida en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104, que corresponde al artículo 75, apartado 2, del Código del Trabajo.

- 20 Según los demandados, en el caso de autos, el objeto de la controversia no se rige por el derecho comunitario, sino por la legislación nacional, por lo que no es necesario interpretar la legislación de la UE.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 21 El órgano jurisdiccional remitente señala que el litigio principal se ha planteado esencialmente en relación con la cuestión de si las disposiciones relativas a la igualdad de trato entre trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria, establecidas en el artículo 5 de la Directiva 2008/104 y transpuestas en el ordenamiento jurídico nacional, son aplicables a la situación del litigio principal, habida cuenta de que la empresa usuaria era el EIGE, una agencia de la Unión Europea.
- 22 El órgano jurisdiccional remitente debe abordar la cuestión de la aplicación de los criterios establecidos en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104. Dicho artículo establece que la referida 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. El órgano jurisdiccional remitente desea que se aclaren dos aspectos de este artículo: el significado concreto del término «empresa pública» y cuál es (o son) la entidad (o entidades) sometida(s) al criterio del ejercicio de una actividad económica establecido en dicha disposición. La aclaración de estos aspectos determinará la respuesta a la pregunta de si el EIGE entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2008/104.
- 23 Por lo que respecta al término «empresa pública», el órgano jurisdiccional remitente señala que el examen de algunas versiones lingüísticas de la Directiva 2008/104 (inglesa, francesa y polaca) pone de manifiesto que el término utilizado en la versión lituana de la Directiva [«valstybinė įmonė»] difiere en su significado del empleado en las lenguas antes mencionadas, puesto que se trata de un término más amplio, más próximo al término «entidad pública».
- 24 En cuanto al criterio del «[ejercicio de] una actividad económica», no está del todo claro a qué entidades se aplica, es decir: i) si se aplica únicamente a la empresa usuaria; ii) si se aplica a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias, de las cuales al menos una ejerce una actividad económica; o iii) si esta disposición debe entenderse en el sentido de que tanto la empresa de trabajo temporal como la empresa usuaria deben «ejerce[r] una actividad económica».

- 25 El órgano jurisdiccional remitente indica que parece que la Directiva 2008/104 no debe interpretarse en el sentido de que impone un requisito obligatorio según el cual la empresa usuaria debe «ejercer una actividad económica», y afirma que esta cuestión se deja a la discreción de los Estados miembros. Sin embargo, se requiere una interpretación de este criterio por parte del Tribunal de Justicia.
- 26 Habida cuenta de que: a) la Directiva se aplica también a las empresas públicas (entidades públicas); b) la legislación lituana, en el ejercicio de la facultad de apreciación otorgada a los Estados miembros, no prevé ninguna excepción en lo que concierne a la aplicación de la Directiva a las entidades que no ejerzan una actividad económica; c) no cabe duda de que la empresa de trabajo temporal ejercía una «actividad económica»; d) la Directiva 2008/104 no contiene ninguna excepción que permita excluir de su ámbito de aplicación situaciones en las que las empresas usuarias sean entidades del sector público, incluidas las agencias de la Unión; y e) la Directiva 2018/104 no contiene ninguna excepción que permita no aplicar el principio de igualdad de trato a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que trabajen en tales entidades, el órgano jurisdiccional remitente considera que, a primera vista, no parece haber motivos para excluir del ámbito de aplicación de la Directiva 2008/104 y de la legislación nacional que la desarrolla la situación controvertida en los litigios principales ni tampoco para no aplicar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal la protección garantizada por dichos actos jurídicos.
- 27 Remitiéndose a las conclusiones expuestas en el apartado 46 de la sentencia de 17 de noviembre de 2016 en el asunto C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, EU:C:2016:883, y a las aclaraciones contenidas en el apartado 40 de la sentencia de 11 de noviembre de 2010 en el asunto C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, citada en esa primera sentencia, el órgano jurisdiccional nacional se inclina por considerar que las agencias de la Unión no deberían ser objeto de excepciones.
- 28 Habida cuenta del contenido de la Directiva 2008/104, el principio de buena administración requeriría que se estableciese explícitamente la posibilidad de que los Estados miembros que aplican la Directiva establezcan excepciones relativas a la no aplicación de la Directiva o de la correspondiente disposición de igualdad de trato a entidades como el EIGE. Como ejemplo de una excepción específica, el órgano jurisdiccional nacional cita el artículo 1, apartado 3, de la Directiva, pero concluye que ni el tenor de la Directiva ni la legislación nacional ofrecen ningún motivo para vincular esa excepción con el criterio del ejercicio de una actividad económica. Además, por regla general, las excepciones no han de interpretarse ampliamente.
- 29 Parece razonable considerar que la Directiva 2008/104 se adoptó teniendo también en mente a empresas usuarias como el EIGE, tomando también en consideración las características particulares de su financiación y armonizando las disposiciones de la Directiva con otras disposiciones del Derecho de la Unión.

- 30 Procedimientos más sofisticados de contratación y de despido en el sector público refuerzan parcialmente la estabilidad y la independencia de las actividades de las entidades públicas, que son especialmente importantes para el funcionamiento del sector público. Sin embargo, las formalidades mencionadas anteriormente pueden tener consecuencias indeseables, como la escasez de mano de obra en una situación de aumento repentino de la carga de trabajo. El trabajo temporal es una herramienta útil que contribuye a la solución de este problema. A la luz de estas consideraciones, el hecho de no aplicar la igualdad de trato a entidades como el EIGE podría conducir a una reducción de la competitividad de las entidades de que se trata en el mercado laboral en comparación con los empleadores del sector privado.

DOCUMENTO DE TRABAJO