

# Versión anonimizada

Traducción

C-426/20 - 1

Asunto C-426/20

## Petición de decisión prejudicial

### Fecha de presentación:

10 de septiembre de 2020

### Órgano jurisdiccional remitente:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga — Juízo do Trabalho de Barcelos [Tribunal de Primera Instancia de Braga — Juzgado de lo Social de Barcelos (Portugal)]

### Fecha de la resolución de remisión:

15 de julio de 2020

### Demandantes:

GD

ES

### Demandada:

Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

---

**Tribunal Judicial da Comarca de Braga**

**(Tribunal de Primera Instancia de Braga)**

**Juízo do Trabalho de Barcelos — Juiz 2**

**(Juzgado de lo Social de Barcelos, Sección 2.<sup>a</sup>)**

[*omissis*]

Asunto n.º 3190/19.5T8BCL

Demanda de juicio ordinario

[*omissis*]

[*omissis*]

[*omissis*]

***Petición de decisión prejudicial***

En el presente asunto, los demandantes solicitan que se condene a la demandada al pago de las cantidades que afirman haber dejado de percibir en concepto de vacaciones retribuidas y de paga extraordinaria de vacaciones, adeudadas por el período de tiempo durante el cual trabajaron para la demandada en virtud de contratos de trabajo temporal.

En este contexto:

- La demandante GD celebró un contrato de trabajo temporal con la demandada el 29.10.2017 y fue puesta a disposición de la sociedad *Inoveplástika — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, hasta el 28.10.2019.
- El demandante ES celebró un contrato de trabajo temporal con la demandada el 9.10.2017 y fue puesto a disposición de la sociedad *Inoveplástika — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, hasta el 8.10.2019.

\*

La controversia entre las partes se basa en las normas del Código do Trabalho (Código de Trabajo) que invocan en apoyo de sus respectivas posiciones.

\*

Los demandantes sostienen que el 1 de enero de cada año (2018 y 2019) se devengaron veintidós días de vacaciones y que, además de esos días, tienen derecho a dos días de vacaciones por cada mes completo de servicio prestado durante el año de inicio de la relación laboral (2017) y a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de trabajo prestado durante el año de extinción de dicha relación (2019).

Los demandantes apoyan sus pretensiones en el régimen general de vacaciones establecido en los artículos 237, 238, 239 y 245 del Código do Trabalho (aprobado por la Ley 7/2009, de 12 de febrero), que tienen la siguiente redacción:

## «SUBSECCIÓN X

### *Vacaciones*

#### *Artículo 237*

##### *Derecho a vacaciones*

1. *Por cada año natural el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas, que se devengará el 1 de enero.*
2. *Por regla general, el derecho a vacaciones se referirá al trabajo realizado durante el año natural anterior, pero no dependerá de la asiduidad o de la efectividad del servicio.*

[...]

#### *Artículo 238*

##### *Duración del período de vacaciones*

1. *El período anual de vacaciones tendrá una duración mínima de veintidós días laborables.*

[...]

#### *Artículo 239*

##### *Duración del período de vacaciones en casos particulares*

1. *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.*
2. *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.*
3. *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.*

[...]

#### *Artículo 245*

##### *Efectos de la extinción del contrato de trabajo en el derecho a vacaciones*

1. *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:*

- a) *correspondientes a las vacaciones devengadas y no disfrutadas;*
- b) *proporcionales al tiempo de servicio prestado en el año en que se extinga el contrato.*

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

3. *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 proporcionalmente del período anual de vacaciones en función de la duración del contrato.»*

Aplicando estas normas a sus respectivos casos, los demandantes tendrían derecho a los días de vacaciones retribuidas siguientes (y a su correspondiente paga extraordinaria de vacaciones):

- 4 días de vacaciones por el año 2017 (dos meses completos de duración del contrato) (artículo 239, apartado 1);
- 22 días de vacaciones devengados el 1.1.2018 (artículo 237, apartado 1, y artículo 238, apartado 1);
- 22 días de vacaciones devengados el 1.1.2019 — artículo 237, apartado 1, y artículo 238, apartado 1);
- 19 días ( $22/365 \times 301$ ) en el caso de la demandante GD y 17 días ( $22/365 \times 281$ ) en el caso del demandante ES (vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en 2019) [artículo 245, apartado 1, letra b)].

\*

La demandada sostiene que cada uno de los demandantes tiene únicamente derecho a un período de vacaciones retribuidas (y a su correspondiente paga extraordinaria) proporcional a la duración de su respectivo contrato.

Fundamenta esta postura en el tenor del artículo 185, apartado 6, del Código do Trabalho, que dispone lo siguiente:

#### **«SUBDIVISIÓN V**

#### ***Régimen de prestación de trabajo de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal***

### Artículo 185

#### **Condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal**

[...]

6. El trabajador tendrá 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.

[...]»

Aplicando esta disposición, en relación con el artículo 238, apartado 1, cada uno de los demandantes tendría únicamente derecho a cuarenta y cuatro días de vacaciones por un total de dos años de duración de su respectivo contrato (22 × 2).

\*

El artículo 185, invocado por la demandada, es una norma específica aplicable a los contratos de puesta a disposición de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y, por tanto, prevalece sobre la normativa general establecida para los contratos de trabajo en general. De este modo, habida cuenta de su ubicación en la estructura del Código do Trabalho y de su tenor literal, se deduce que la intención del legislador fue excluir la aplicación del régimen general de vacaciones previsto para los contratos de trabajo en general, al disponer que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tendrán en todo caso derecho únicamente a vacaciones retribuidas y a la correspondiente paga extraordinaria de manera proporcional al tiempo de trabajo prestado en la empresa usuaria.

\*

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, dispone en su artículo 5, apartado 1, que *«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»*, mientras que, a tenor del artículo 3, apartado 1, letra f), de dicha Directiva, por «condiciones esenciales de trabajo y empleo» deberá entenderse *«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: i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las*

*pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos; ii) la remuneración»* (el subrayado es nuestro).

Según la información transmitida a la Comisión Europea por el Gobierno portugués (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), el legislador nacional transpuso esta Directiva precisamente mediante el Código do Trabalho y el Decreto-ley n.º 260/2009, de 25 de septiembre.

\*

Así pues, no se plantea ninguna duda en el caso de trabajadores que estén al servicio de la empresa usuaria por un período no superior a doce meses o cuya relación laboral haya dado comienzo en un año natural y haya terminado en el año natural siguiente: a la vista de lo dispuesto en el citado artículo 245, apartado 3, tales trabajadores estarán en la misma posición que los trabajadores que ocupen el mismo puesto y que hayan sido contratados directamente por la empresa usuaria, pues estos también tendrán derecho únicamente a las vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria de vacaciones de manera proporcional al tiempo de duración del contrato.

\*

Sin embargo, en los demás casos, cuando un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal comienza a trabajar para la empresa usuaria durante un año natural y cesa su actividad para esta última dos o más años naturales después de esa fecha, su posición pasa a ser distinta de la de un trabajador que haya sido contratado directamente por la empresa usuaria y que ocupe el mismo puesto. En tales casos —como los que son objeto del presente asunto— el trabajador cedido solo tendrá derecho a las vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria de vacaciones de manera proporcional al tiempo de servicio prestado, mientras que el trabajador contratado directamente por la empresa usuaria tendrá derecho a todas las vacaciones derivadas de la aplicación del régimen general del Código do Trabalho. En concreto, en el presente asunto, cada uno de los demandantes tendrá derecho a cuarenta y cuatro días de vacaciones retribuidas y de paga extraordinaria de vacaciones, mientras que un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria y que haya ocupado exactamente el mismo puesto durante el mismo período de tiempo tendrá derecho a sesenta y siete días (en el supuesto de la demandante GD) o a sesenta y cinco días (en el supuesto del demandante ES).

\*

Tal situación, que es consecuencia de la aplicación del artículo 185, apartado 6, del Código do Trabalho, parece ser frontalmente contraria a lo dispuesto en los artículos 3, apartado 1, letra f), y 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.

De conformidad con el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la competencia para pronunciarse con carácter prejudicial sobre la interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión corresponde al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En el presente procedimiento, no cabe recurso ordinario contra la resolución que se adopte [artículo 629, apartado 1, del Código de Processo Civil (Ley de Enjuiciamiento Civil) y artículo 79 del Código de Processo do Trabalho (Ley de Procedimiento Laboral), ambos *a contrario*], de modo que este tribunal está obligado a someter el asunto al Tribunal de Justicia.

Se instó a las partes a que se pronunciaron sobre la suspensión del procedimiento, sin que ninguna de ellas haya manifestado oposición.

La demandada se pronunció sobre el fondo del asunto, en los términos que figuran en la solicitud que se remitirá al Tribunal de Justicia junto con la presente resolución, sin perjuicio de su derecho a presentar alegaciones ante dicho órgano jurisdiccional, de conformidad con el artículo 96, apartado 1, letra a), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia (publicado en el *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 265, p. 1, de 29.9.2012).

\*

En estas circunstancias, y por todo lo expuesto:

- a) Se acuerda la suspensión del presente procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 269, apartado 1, letra c), del Código de Processo Civil, a la espera de una resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la cuestión que se planteará a continuación.
- b) Se acuerda remitir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial mediante la que se plantea la siguiente cuestión:

**¿Se oponen los artículos 3, apartado 1, letra f), y 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, a una norma como la contenida en el artículo 185, apartado 6, del Código do Trabalho (aprobado por la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero), 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?**

\*

Dedúzcase testimonio de esta resolución, de los escritos de las partes y de los documentos presentados por estas (en el procedimiento principal y en la pieza separada), así como de la solicitud de la parte demandada que precede, y remítase mediante carta certificada al Tribunal de Justicia de la Unión Europea [omissis].

\*

[omissis]

\*

Notifíquese esta resolución a las dos partes.

\*

Barcelos, 15.7.2020.

[omissis]

\*

Juez

Filipe César Marques