



Prensa e Información

Tribunal de Justicia
COMUNICADO DE PRENSA n.º 82/22
Luxemburgo, 12 de mayo de 2022

Sentencia en el asunto C-426/20
Luso Temp

La compensación en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones concedida a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal debe ser al menos igual a la que se les concedería si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo

En octubre de 2017, dos trabajadores celebraron con Luso Temp sendos contratos de puesta a disposición en cuyo marco fueron cedidos para desempeñar una misión en una empresa usuaria. Su misión finalizó aproximadamente dos años más tarde. Los trabajadores interpusieron un recurso contra Luso Temp 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 sus servicios en esa sociedad. Los trabajadores consideran que ese número y ese importe deben determinarse con arreglo al régimen general de los días de vacaciones retribuidas. Por el contrario, Luso Temp sostiene que el método de cálculo que debe aplicarse es el previsto en el régimen especial en materia de vacaciones retribuidas aplicable a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. La aplicación de este método implica que los trabajadores tendrían 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 durante el mismo período y para ocupar el mismo puesto.

El Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Laboral de Barcelos (Portugal) alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de esa norma específica con la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.¹ En su opinión, aquella introduce una diferencia de trato entre, por un lado, los trabajadores cedidos temporalmente a una empresa usuaria por un período superior a doce meses o por un período que comienza en el curso de un año natural y que no finaliza hasta dos años naturales o más 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 días de 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 a un régimen general más favorable. El órgano jurisdiccional portugués explica que esa diferencia de trato no se aprecia sin embargo cuando la duración de la relación laboral de puesta a disposición es inferior a doce meses o cuando comienza en el curso de un año natural y finaliza en el año natural siguiente.

El Gobierno portugués sostiene que, como el régimen especial no define las modalidades ni las reglas de cálculo específico 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 del régimen general, que se aplica con independencia de la naturaleza del vínculo contractual, incluso a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, y que establece supuestos particulares relativos al cálculo del

¹ 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).

número de días de vacaciones retribuidas y a los efectos de la extinción de su contrato de trabajo sobre el derecho a los días de vacaciones.

En la presente sentencia, el Tribunal de Justicia determina que **la Directiva 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, si hubiesen sido contratados directamente por esa empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.**

Según el Tribunal de Justicia, la compensación que un empresario está obligado a abonar a un trabajador, debido a la extinción de su relación laboral de puesta a disposición, en concepto de los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados y de la paga extraordinaria de vacaciones correspondiente está incluida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido de la Directiva.

Por lo que respecta al alcance del principio de igualdad de trato, el Tribunal de Justicia señala que, **con arreglo a la Directiva, 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.**

El órgano jurisdiccional nacional deberá cerciorarse de que se ha respetado ese principio y, a tal efecto, deberá comprobar en particular si, como ha invocado el Gobierno portugués, el régimen general de vacaciones es aplicable al caso de autos, ya que la expresión «en proporción a la duración de su contrato» debe interpretarse en relación con las demás disposiciones de ese régimen general, para determinar la cuantía de la compensación a la que pueden tener derecho los trabajadores en cuestión. En efecto, en ese supuesto no podría llegarse a la conclusión de que se ha violado dicho principio.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.