



COMUNICADO DE PRENSA n.º 200/22

Luxemburgo, 15 de diciembre de 2022

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Un convenio colectivo que reduzca la remuneración de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal con respecto a los trabajadores contratados directamente debe prever ventajas compensatorias

Ese convenio colectivo debe poder ser objeto de un control jurisdiccional efectivo

Entre enero y abril de 2017, CM fue empleada de TimePartner Personalmanagement GmbH, una empresa de trabajo temporal, en virtud de un contrato de duración determinada con el fin de ser puesta a disposición de una empresa usuaria. En el contexto de esa relación laboral CM fue cedida temporalmente a una empresa usuaria en el sector del comercio minorista como gestora de pedidos.

Por este trabajo percibió un salario bruto por hora de 9,23 euros, de conformidad con el convenio colectivo aplicable a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, celebrado entre dos organizaciones a las que estaban afiliados TimePartner Personalmanagement GmbH y CM, respectivamente.

Ese convenio colectivo establecía una excepción al principio de igualdad de trato reconocido en el Derecho alemán,¹ al establecer, para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, una remuneración inferior a la concedida a los trabajadores de la empresa usuaria en virtud de las condiciones de un convenio colectivo para los trabajadores del sector del comercio minorista en el Estado Federado de Baviera (Alemania), a saber, un salario bruto por hora de 13,64 euros.

CM interpuso un recurso ante el Arbeitsgericht Würzburg (Tribunal de lo Laboral de Würzburg, Alemania) solicitando el abono de una diferencia salarial de 1 296,72 euros, equivalente a la diferencia de salario entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores comparables contratados directamente por la empresa usuaria. Alegó, a este respecto, la infracción del principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal recogido en el artículo 5 de la Directiva 2008/104.² Tras ser desestimados su demanda en primera instancia y su recurso de apelación, CM interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) que plantea al Tribunal de Justicia cinco cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la referida disposición.

El Tribunal de Justicia define los requisitos que debe cumplir un convenio colectivo celebrado entre los interlocutores sociales para poder recoger una excepción al principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal con arreglo al artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104.³ Precisa,

¹ Para el período comprendido entre enero y marzo de 2017, en el artículo 10, apartado 4, primera frase, de la Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Ley de cesión de trabajadores), de 3 de febrero de 1995 (BGBl. 1995 I, p. 158), en su versión aplicable hasta el 31 de marzo de 2017 y, en lo que respecta al mes de abril de 2017, en el artículo 8, apartado 1, de esta misma Ley, en su versión aplicable a partir del 1 de abril de 2017.

² 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).

³ El referido apartado 3 faculta a los Estados miembros para que permitan a los interlocutores sociales mantener o celebrar convenios colectivos que

entre otros, el alcance del concepto de «protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal» que los convenios colectivos deben garantizar con arreglo a esa disposición y proporciona los criterios que permiten apreciar si esa protección global ha sido efectivamente garantizada. El Tribunal de Justicia también concluye que tales convenios colectivos deben poder ser objeto de un control jurisdiccional efectivo.

Apreciación del Tribunal de Justicia

Tras recordar el doble objetivo de la Directiva 2008/104 de garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y el respeto de la diversidad de los mercados de trabajo, el Tribunal de Justicia precisa que el artículo 5, apartado 3, de esa Directiva no exige, mediante su referencia al concepto de «protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal», tener en cuenta un nivel de protección propio para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que exceda del establecido, para los trabajadores en general, por el Derecho nacional y por el Derecho de la Unión en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo.

No obstante, **cuando los interlocutores sociales autoricen, mediante un convenio colectivo, diferencias de trato en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo en perjuicio de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, dicho convenio colectivo, para garantizar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de que se trate, deberá conceder a estos últimos, como contrapartida, ventajas en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo ⁴ que permitan compensar la diferencia de trato que sufran.**

En efecto, la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se vería necesariamente reducida si dicho convenio colectivo se limitase, con respecto a dichos trabajadores, a regular una o varias de dichas condiciones esenciales de forma menos favorable para ellos.

Por otra parte, la excepción prevista en el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 obliga a comprobar el cumplimiento de la obligación de garantizar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de manera concreta, comparando, para un determinado puesto, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo aplicables a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria con las aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para de ese modo poder **determinar si las ventajas compensatorias concedidas en relación con dichas condiciones esenciales permiten contrarrestar los efectos de la diferencia de trato sufrida.**

Esa obligación de garantizar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no exige que el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal de que se trate esté vinculado a la empresa de trabajo temporal mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, ya que el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 permite establecer excepciones al principio de igualdad de trato respecto de todo trabajador cedido por empresas de trabajo temporal, sin establecer diferencias en función del carácter determinado o indefinido de la duración del contrato de trabajo que lo une a una empresa de trabajo temporal.

Además, dicha obligación no exige que los Estados miembros establezcan de manera detallada los requisitos y los criterios que deben cumplir los convenios colectivos.

Dicho esto, aunque disponen de una amplia facultad de apreciación en el marco de la negociación y celebración de convenios colectivos, los interlocutores sociales deberán actuar respetando el Derecho de la Unión en general y la Directiva 2008/104 en particular.

autoricen diferencias de trato en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, siempre que se garantice la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

⁴ Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo se definen en el artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104. Se trata de la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos, así como la remuneración.

Así pues, si bien las disposiciones de esta Directiva no obligan a los Estados miembros a adoptar una determinada normativa encaminada a garantizar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en el sentido de su artículo 5, apartado 3, no es menos cierto que **los Estados miembros, incluidos sus órganos jurisdiccionales, deben velar por que los convenios colectivos que autoricen diferencias de trato en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo garanticen, en particular, la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.**

Por ello, dichos convenios colectivos deben poder ser objeto de un control jurisdiccional efectivo con el fin de comprobar si los interlocutores sociales cumplen su obligación de garantizar esa protección.

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 y el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

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

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

¡Manténgase conectado!

