Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 14 de octubre de 2020*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 5, apartado 5 — Igualdad de trato — Medidas necesarias para evitar el recurso abusivo a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal — Obligación de los Estados miembros de evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas — Inexistencia de fijación de límites en la normativa nacional — Exigencia de interpretación conforme»

En el asunto C-681/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale ordinario di Brescia (Tribunal Ordinario de Brescia, Italia), mediante resolución de 16 de octubre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de octubre de 2018, en el procedimiento entre

JH

y

KG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Segunda, y los Sres. A. Kumin (Ponente), T. von Danwitz y P. G. Xuereb, Jueces;

Abogada General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de JH, por el Sr. A. Carbonelli, avvocato;

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. G. Rocchitta, avvocato dello Stato;

– en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por los Sres. M. van Beek y C. Zadra, y posteriormente por el Sr. M. van Hoof, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: italiano.

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 23 de abril de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 5, apartado 5, 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).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre JH y KG, relativo a la demanda presentada por JH, trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal puesto a disposición de KG, de que se le reconozca la condición de trabajador por cuenta ajena de esta última con contrato por tiempo indefinido debido, en particular, a que se ha superado el número máximo de prórrogas de los contratos de puesta a disposición autorizadas por la normativa nacional.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 10 a 12 y 15 de la Directiva 2008/104 enuncian:

«(10) 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.

(11) 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.

(12) 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.

[…]

(15) 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.»

4 El artículo 1 de esta Directiva, relativo a su 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.»

5 El artículo 2 de la citada Directiva, titulado «Objeto», dispone:

«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.»

6 El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Definiciones», dispone en su apartado 1:

«A efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:

[…]

b) “empresa de trabajo temporal”: toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas;

c) “trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal”: todo trabajador que celebre un contrato de trabajo o que establezca una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le encomiende la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y dirección esta;

d) “empresa usuaria”: toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;

e) “misión”: el período durante el cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene encomendada la misión de trabajar bajo la dirección y el control de la empresa usuaria;

f) “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:
   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.»

7 El artículo 4 de la Directiva 2008/104, titulado «Revisión de las prohibiciones o restricciones», establece en su apartado 1:

«Las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.»

8 El artículo 5 de dicha Directiva, titulado «Principio de igualdad de trato», figura en el capítulo II de esta, dedicado a las condiciones de trabajo. El tenor de dicho artículo es el siguiente:

«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.

A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas:

a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como

b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual,

deberán respetarse, tal como establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general.

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.

Las disposiciones a que se refiere el presente apartado se ajustarán al Derecho [de la Unión]y serán suficientemente precisas y accesibles para permitir a los sectores y empresas afectados identificar y cumplir sus obligaciones. En particular, los Estados miembros especificarán, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, si los regímenes profesionales de seguridad social, incluyendo pensiones, prestaciones económicas por enfermedad o los regímenes de participación financiera, están incluidos en las disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo a que se refiere el apartado 1. Dichas disposiciones se entenderán, asimismo, sin perjuicio de los acuerdos a escala nacional, regional, local o sectorial que sean menos desfavorables a los trabajadores.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la presente Directiva, e informarán a la Comisión de dichas medidas.»

9 El artículo 6 de la misma Directiva, titulado «Acceso al empleo, a las instalaciones comunes y a la formación profesional», establece en sus apartados 1 y 2:

«1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria para que tengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores de dicha empresa usuaria de obtener empleo indefinido. Esta información podrá ser facilitada mediante un anuncio general expuesto en un lugar adecuado de la empresa usuaria a la cual, y bajo cuya supervisión, estén vinculados los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las cláusulas que prohíben o tienen por efecto impedir la formalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, tras la expiración de su puesta a disposición, sean nulas o puedan ser declaradas nulas.»

10 El artículo 9 de dicha Directiva, titulado «Requisitos mínimos», establece:

«1. La presente Directiva no supondrá menoscabo del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Las medidas adoptadas para la aplicación de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.»

Derecho italiano

Decreto Legislativo n.º 276/2003

11 El artículo 20 del decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di ocupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Decreto Legislativo n.º 276, de ejecución de las delegaciones en materia de empleo y de mercado de trabajo conforme a la Ley n.º 30 de 14 de febrero de 2003), de 10 de septiembre de 2003 (suplemento ordinario n.º 159 de la GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2003), en su versión modificada por el decreto-legge n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (Decreto-ley n.º 34, de disposiciones urgentes para favorecer la reactivación del empleo y simplificar las formalidades a cargo de las empresas), de 20 de marzo de 2014 (GURI n.º 66, de 20 de marzo de 2014), transformado en ley, con modificaciones, por la Ley n.º 78/2014 (GURI n.º 114, de 19 de mayo de 2014) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 276/2003), titulado «Condiciones de legalidad», dispone, en su apartado 3, en esencia, que el contrato de puesta a disposición de

trabajadores podrá celebrarse por una duración determinada o por tiempo indefinido, y que la puesta a disposición de trabajadores con contrato por tiempo indefinido solo se admitirá para determinados tipos de profesiones y de actividades enumerados en esa disposición.

12 El artículo 20, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 276/2003 dispone:

«La fijación, incluso de manera no uniforme, de límites cuantitativos de utilización de la puesta a disposición de trabajadores con contrato de duración determinada se encomienda a los convenios colectivos nacionales celebrados por los sindicatos comparativamente más representativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, por el que se transpone la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2001)].»

13 El artículo 21 del Decreto Legislativo n.º 276/2003, titulado «Forma del contrato de puesta a disposición de trabajadores», establece en su apartado 1:

«El contrato de puesta a disposición de trabajadores se celebrará por escrito y contendrá los siguientes elementos:

[…]

c) los supuestos y razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución a que se refiere el artículo 20, apartado 3;

[…]».

14 El artículo 22 de dicho Decreto Legislativo, titulado «Régimen aplicable a las relaciones laborales», está redactado en los siguientes términos:

«1. En los contratos de puesta a disposición de trabajadores con contrato indefinido, las relaciones laborales entre la empresa cedente y los trabajadores estarán sujetas al Derecho común de la relación laboral previsto en el Código Civil y en las leyes particulares.

2. En los contratos de puesta a disposición de trabajadores con contrato de duración determinada, la relación laboral entre la empresa cedente y el trabajador estará sujeta a las disposiciones del Decreto Legislativo n.º 368/2001, de 6 de septiembre de 2001, siempre que sean compatibles y, en cualquier caso, con exclusión de lo establecido en el artículo 5, apartados 3 y siguientes. El plazo inicial del contrato de trabajo podrá prorrogarse en todos los casos, con el consentimiento del trabajador y por escrito, en los supuestos y con la duración que prevea el convenio colectivo aplicable a la empresa cedente.

[…]»

15 El artículo 27 de dicho Decreto Legislativo, titulado «Puesta a disposición irregular», dispone en sus apartados 1 y 3:

«1. Cuando la puesta a disposición de trabajadores no respete los límites y los requisitos establecidos en los artículos 20 y 21, apartado 1, letras a), b), c), d) y e), el trabajador podrá solicitar, mediante acción judicial con arreglo al artículo 414 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, incluso notificada únicamente a la empresa usuaria, que se declare la existencia de una relación laboral como trabajador por cuenta ajena de esta última, con efectos a partir del inicio de la puesta a disposición.

[…]

3. A efectos de evaluar las razones mencionadas en el artículo 20, apartados 3 y 4, que permitan la puesta a disposición de trabajadores, el control judicial se limitará exclusivamente, conforme a los principios generales del Derecho, a la comprobación de la existencia de las razones que la justifiquen y no podrá extenderse hasta el punto de apreciar en cuanto al fondo las evaluaciones y decisiones técnicas, de organización o de producción que incumben a la empresa usuaria.»

16 El artículo 28 del mismo Decreto Legislativo, titulado «Puesta a disposición fraudulenta», establece en su apartado 1:

«Sin perjuicio de las sanciones previstas en el artículo 18, cuando la puesta a disposición de trabajadores se efectúe con la finalidad específica de eludir las disposiciones imperativas de la ley o de un convenio colectivo aplicado al trabajador, la empresa cedente y la usuaria serán castigadas con una multa de 20 euros por cada trabajador afectado y por cada día de puesta a disposición.»

Decreto Legislativo n.º 368/2001

17 El artículo 1 del Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de septiembre de 2001, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), dispone:

«01. El contrato de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido constituirá la forma ordinaria de relación laboral.

1. El contrato de trabajo por cuenta ajena celebrado entre un empresario y un trabajador para desempeñar todo tipo de funciones, tanto en forma de contrato de duración determinada como en el marco de un contrato de puesta a disposición de trabajadores con contrato de duración determinada, en el sentido del artículo 20, apartado 4, del Decreto Legislativo [n.º 276/2003], podrá incluir una fecha de finalización cuando no exceda de treinta y seis meses, incluidas las eventuales prórrogas. […]»

18 El artículo 4 del Decreto Legislativo n.º 368/2001 establece en su apartado 1:

«El plazo del contrato de duración determinada solo podrá ser prorrogado, con el consentimiento del trabajador, cuando la duración inicial del contrato sea inferior a tres años. En estos casos, las prórrogas solo se admitirán hasta un máximo de cinco veces en total durante los treinta y seis meses, con independencia del número de renovaciones, siempre que se refieran a la misma actividad profesional para la que se haya estipulado el contrato por una duración determinada. En ese único supuesto, la duración total de la relación de duración determinada no podrá ser superior a tres años.»

19 El artículo 5 de este Decreto Legislativo, titulado «Vencimiento del término y sanciones — Contratos sucesivos», establece en sus apartados 3 a 4 *bis*:

«3. Cuando se celebre un nuevo contrato de duración determinada con el trabajador, con arreglo al artículo 1, en un plazo de diez días a partir de la fecha de terminación de un contrato de duración inferior o igual a seis meses o de veinte días a partir de la fecha de terminación de un contrato de duración superior a seis meses, se presumirá que el segundo contrato es un contrato por tiempo indefinido. […]

4. Cuando se trate de dos contrataciones sucesivas de duración determinada, entendiéndose como tales las efectuadas sin interrupción, la relación laboral se presumirá existente por tiempo indefinido a partir de la fecha de celebración del primer contrato.

4 *bis*. Sin perjuicio de lo dispuesto acerca de la sucesión de contratos en los apartados anteriores y de lo establecido en los convenios colectivos, cuando, como consecuencia de la sucesión de contratos de duración determinada para desempeñar tareas equivalentes, la relación laboral entre el mismo empleador y el mismo trabajador haya superado en total los treinta y seis meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones y con independencia de los períodos de interrupción que se produzcan entre un contrato y otro, se considerará que la relación laboral es por tiempo indefinido […]».

Convenio Colectivo

20 El artículo 47 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (Convenio Colectivo de Ámbito Nacional para Empresas de Trabajo Temporal), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo»), establece que las prórrogas de los contratos se regirán en exclusiva por lo dispuesto en por este último. En virtud de este, los contratos de duración determinada solo podrán prorrogarse en seis ocasiones a efectos del artículo 22, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003. Cada contrato, incluidas sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a 36 meses.

Código Civil

21 Los artículos 1344 y 1421 del Código Civil establecen que serán nulos los contratos celebrados con el fin de eludir la aplicación de disposiciones imperativas.

Litigio principal y cuestión prejudicial

22 JH, trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal, fue cedido como tal a la empresa usuaria KG, entre el 3 de marzo de 2014 y el 30 de noviembre de 2016, en virtud de sucesivos contratos de puesta a disposición (ocho en total) y de varias prórrogas de estos (diecisiete en total).

23 En febrero de 2017, JH presentó una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunale ordinario di Brescia (Tribunal Ordinario de Brescia, Italia), para que este reconozca la existencia de una relación laboral por tiempo indefinido entre él y KG, debido al recurso ilegal a cesiones sucesivas e ininterrumpidas entre marzo de 2014 y noviembre de 2016. Solicita además a dicho órgano jurisdiccional que establezca y declare la ilicitud, irregularidad o nulidad de los contratos en virtud de los cuales fue puesto a disposición de KG.

24 A este respecto, JH alega que las disposiciones nacionales en materia cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal aplicables al litigio principal son contrarias a la Directiva 2008/104, dado que no establecen ninguna limitación a las misiones sucesivas de los trabajadores puestos a disposición de una misma empresa usuaria. En particular, afirma que, por una parte, del considerando 15 de esta Directiva se desprende que, con carácter general, las relaciones laborales deben adoptar la forma de un contrato por tiempo indefinido y, por otra parte, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de dicha Directiva obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias con vistas a evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de esta.

25 Además, JH sostiene que los contratos sucesivos mediante los que se le puso a disposición de KG también eran ilícitos con arreglo, por una parte, al artículo 1344 del Código Civil, puesto que dichos contratos infringen normas jurídicas tanto internas como de la Unión, y, por otra parte, con arreglo al artículo 1421 del citado Código, ya que debe declararse la nulidad de dichos contratos por violación de la prohibición de puesta a disposición fraudulenta de trabajadores, en el sentido del artículo 28 del Decreto Legislativo n.º 276/2003.

26 El órgano jurisdiccional remitente señala, en primer lugar, que la aplicación del Decreto Legislativo n.º 276/2003 al litigio del que conoce debería, en principio, llevarle a desestimar la demanda presentada por JH. Según explica, como consecuencia de su modificación por el Decreto-ley n.º 34/2014, el artículo 20, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 276/2003 ya no establece, como ocurría anteriormente, ni que la puesta a disposición de trabajadores con contrato de duración determinada solo está autorizada por razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución, aunque estén vinculadas a la actividad ordinaria de la empresa usuaria, ni la necesidad de indicar tales razones en el contrato escrito.

27 De este modo, según el órgano jurisdiccional remitente, el Decreto Legislativo n.º 276/2003 no limita el número autorizado de misiones sucesivas del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en una misma empresa usuaria, ya que su artículo 22 excluye la aplicabilidad del artículo 5, apartados 3 y siguientes, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, que, en materia de contratos de duración determinada, limita la posibilidad de celebrar varios contratos de duración determinada sucesivos y establece, en cualquier caso, un límite máximo de treinta y seis meses de ocupación.

28 El órgano jurisdiccional remitente indica asimismo que el régimen del Convenio Colectivo no es aplicable a la relación laboral entre JH y KG, toda vez que se trata de una normativa aplicable únicamente a las relaciones entre los trabajadores y las empresas de trabajo temporal. Añade que, en cualquier caso, dicho Convenio Colectivo tampoco prevé que el contrato deba precisar las razones por las que se recurre a la puesta a disposición de trabajadores y no prohíbe la celebración, sin solución de continuidad, de un nuevo contrato inmediatamente después de la extinción de la sexta prórroga del contrato anterior.

29 El órgano jurisdiccional remitente considera que esta normativa nacional es contraria a la Directiva 2008/104, y muy especialmente a su artículo 5, apartado 5, en relación con su considerando 15, en la medida en que no permite ningún control judicial de las razones para recurrir a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal y no fija un límite a misiones sucesivas del mismo trabajador en la misma empresa usuaria.

30 En estas circunstancias, el Tribunale ordinario di Brescia (Tribunal Ordinario de Brescia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104 en el sentido de que se opone a la aplicación del [Decreto Legislativo n.º 276/2003], que:

a) no establece límites a las misiones sucesivas de un mismo trabajador en una misma empresa usuaria;

b) no supedita la legalidad del recurso a contratos de puesta a disposición de duración determinada a la indicación de las razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución de dicho recurso, y

c) no contempla la temporalidad de las necesidades de producción de la empresa usuaria como requisito de legalidad de la utilización de este tipo de contrato de trabajo?»

Sobre la cuestión prejudicial

Sobre la admisibilidad

31 El Gobierno italiano sostiene que la petición de decisión prejudicial es inadmisible y señala, a este respecto, por una parte, que el órgano jurisdiccional remitente no proporciona ninguna indicación sobre la naturaleza del contrato de trabajo entre JH y la empresa de trabajo temporal, más concretamente si se trata de un contrato de duración determinada o por tiempo indefinido, mientras que la legislación a la que se refiere el órgano jurisdiccional remitente solo se aplica a relaciones laborales de duración determinada.

32 Por otra parte, el Gobierno italiano alega que el litigio principal es un litigio entre particulares y la Directiva 2008/104 carece de efecto directo horizontal. Por consiguiente, considera que la respuesta a la cuestión prejudicial planteada no es relevante para el resultado de ese litigio. En su opinión, el único resultado positivo posible para JH sería obtener una indemnización a cargo de la República Italiana si la transposición de la Directiva 2008/104 realizada por dicho Estado miembro se considerase incompleta o imperfecta.

33 A este respecto, procede recordar que corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación de una norma del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 33 y jurisprudencia citada).

34 De ello se desprende que las cuestiones prejudiciales relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 34 y jurisprudencia citada).

35 En el caso de autos, procede señalar que el presente asunto no se corresponde con ninguno de los supuestos en los que el Tribunal de Justicia puede negarse a responder a cuestiones prejudiciales. El órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104, disposición que, como se desprende del marco fáctico y jurídico presentado por dicho órgano jurisdiccional, es pertinente a efectos del litigio principal. Este último precisa, además, como se desprende de los apartados 26 a 29 de la presente sentencia, las razones por las que considera necesaria esta interpretación. Por consiguiente, procede declarar que la exposición, por parte de dicho órgano jurisdiccional, tanto de las circunstancias de hecho del litigio principal como de las cuestiones de Derecho que este suscita es suficiente para que el Tribunal de Justicia pueda dar una respuesta útil a la cuestión prejudicial planteada.

36 Asimismo, procede recordar que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que este es competente para pronunciarse con carácter prejudicial sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho de la Unión, con independencia de si tienen o no efecto directo entre las partes del litigio subyacente (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 35 y jurisprudencia citada). Por lo tanto, los argumentos que el Gobierno italiano basa en la imposibilidad de aplicar directamente las disposiciones de la Directiva 2008/104 a un litigio entre particulares no son pertinentes.

37 En estas circunstancias, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre el fondo

38 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no limita el número de misiones sucesivas de un mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la misma empresa usuaria y no supedita la licitud del recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal a que se indiquen las razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución que justifican dicho recurso.

39 A este respecto, procede recordar que la Directiva 2008/104 se adoptó para completar el marco normativo establecido por las Directivas 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), y 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), sobre la base del artículo 137 CE, apartados 1 y 2, que facultaba a las instituciones para adoptar, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrían de aplicarse progresivamente, en particular en relación con las condiciones de trabajo.

40 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.

41 Para ello, la Directiva 2008/104 solo prevé, como se desprende de su fundamento jurídico, recordado en el apartado 39 de la presente sentencia, y de su artículo 9, la introducción de requisitos mínimos que tienen por objeto, por una parte, garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, consagrado en el artículo 5 de dicha Directiva, y, por otra parte, revisar las prohibiciones y las restricciones aplicables al trabajo a través de empresas de trabajo temporal establecidas por los Estados miembros con el fin de conservar únicamente las justificadas por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores, como dispone el artículo 4 de esa Directiva.

42 Pues bien, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104, que figura entre estos requisitos mínimos, establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de dicho artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de esta Directiva. Por lo tanto, esta disposición no obliga a los Estados miembros a limitar el número de misiones sucesivas de un mismo trabajador en la misma empresa usuaria ni a supeditar el recurso a esta forma de trabajo de duración determinada a la indicación de las razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución. Además, dicha disposición, como tampoco ninguna otra de tal Directiva, no prevé ninguna medida específica que los Estados miembros deberían adoptar a tal efecto.

43 Corrobora esta conclusión el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2008/104, que dispone que, cuando los Estados miembros hayan previsto en su legislación prohibiciones o restricciones a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal, estas deberán estar justificadas por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

44 En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que delimita el marco en que debe desarrollarse la actividad normativa de los Estados miembros en materia de prohibiciones o de restricciones relativas al recurso a los trabajadores cedidos temporalmente por empresas de trabajo temporal, y no en el sentido de que exige la adopción de una determinada normativa en la materia, incluido con el fin de evitar posibles abusos (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de marzo de 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, apartado 31).

45 Por último, contrariamente a lo que sostiene JH en sus observaciones escritas, la doctrina que se desprende de la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), relativa a la interpretación de la cláusula 5 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, no es aplicable al presente asunto. En efecto, mientras que la cláusula 5 de dicho Acuerdo Marco establece obligaciones específicas para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, no es este el caso del artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104.

46 De las consideraciones anteriores resulta que no cabe deducir del artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 que esta disposición obligue a los Estados miembros a establecer, en sus respectivas normativas nacionales, todas o parte de las medidas específicas a que se refiere la cuestión planteada.

47 No obstante, es preciso tener en cuenta el hecho de que el órgano jurisdiccional remitente, en su petición de decisión prejudicial, como se desprende del apartado 29 de la presente sentencia, se pregunta, de manera más amplia, si la normativa nacional controvertida en el litigio principal podría considerarse contraria a la Directiva 2008/104, más concretamente al artículo 5, apartado 5, primera frase, de dicha Directiva, interpretado a la luz del considerando 15 de esta, en la medida en que, al no prever tales medidas, podría permitir que se lleven a cabo cesiones sucesivas de un mismo trabajador a la misma empresa usuaria con el objetivo de eludir las disposiciones de esa Directiva y, en particular, el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si esta falta de conformidad con el Derecho de la Unión también debería deducirse, por una parte, del artículo 1, apartado 1, de dicha Directiva, que presume el carácter temporal de la cesión del trabajador a la empresa usuaria, y, por otra parte, del artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva, cuyas letras b) a e) definen los conceptos de «empresa de trabajo temporal», de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», de «empresa usuaria» y de «misión» en términos que dan a entender que ese tipo de relación laboral tiene, por naturaleza, carácter temporal.

48 Así pues, el órgano jurisdiccional remitente plantea asimismo la cuestión de si, mediante la adopción de la Directiva 2008/104, el objetivo perseguido por el legislador de la Unión, tal como se desprende, en particular, de su artículo 5, apartado 5, primera frase, no es obligar a los Estados miembros a preservar el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal, prohibiendo las renovaciones ilimitadas de cesiones que cubran en realidad necesidades de personal permanentes de la empresa usuaria de que se trate y eludan así las disposiciones de dicha Directiva.

49 Pues bien, según reiterada jurisprudencia, nada impide al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente proporcionándole los elementos de interpretación relativos al Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad del Derecho interno con el Derecho

de la Unión (sentencia de 16 de febrero de 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, apartado 28 y jurisprudencia citada, y auto de 16 de enero de 2014, Baradics y otros, C-430/13, EU:C:2014:32, apartado 31).

50 A este respecto, debe precisarse, en primer lugar, 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, 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.

51 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, objetivo que se recoge, en particular, en el artículo 6, apartados 1 y 2, de dicha Directiva.

52 El principio de igualdad de trato, tal como se establece en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104, se inscribe en este mismo objetivo. En efecto, a tenor de esta disposición, 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.

53 En segundo lugar, el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo», que determina el alcance del principio de igualdad de trato que debe aplicarse a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, se define en el artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104, y se refiere 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, así como a la remuneración.

54 No obstante, como ha señalado la Abogada General en el punto 44 de sus conclusiones, del considerando 1 de esta Directiva se desprende que esta tiene por objeto garantizar el pleno respeto del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que, con arreglo a su apartado 1, consagra, con carácter general, el derecho de todo trabajador a condiciones de trabajo 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 de trabajo» debe entenderse en relación con el artículo 156 TFUE. Sin embargo, esta última disposición se limita a referirse, sin definirlas más adelante, a las «condiciones de trabajo» como uno de los ámbitos de la política social de la Unión en los que la Comisión 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 la Directiva 2008/104, esta falta de precisión aboga en favor de una interpretación amplia del concepto de «condiciones de trabajo».

55 En tercer lugar, en este mismo sentido, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 impone a los Estados miembros dos obligaciones distintas: la de adoptar las medidas necesarias con vistas a evitar, por una parte, la aplicación abusiva de las excepciones al principio de igualdad de trato autorizadas por el propio artículo 5 y, por otra parte, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la Directiva 2008/104 en su conjunto.

56 A este respecto, procede señalar que, como ha indicado la Abogada General en el punto 46 de sus conclusiones, la expresión «y, en particular», empleada en el artículo 5, apartado 5, primera frase, de esta Directiva para vincular ambas obligaciones no puede interpretarse, contrariamente a lo que

sostiene la Comisión en sus observaciones escritas, en el sentido de que la segunda obligación esté automática y plenamente supeditada a la primera, de modo que dicha disposición se aplique exclusivamente a un recurso abusivo a las excepciones autorizadas al principio de igualdad de trato, cuyo alcance concreto a los efectos de esta Directiva se precisa en el artículo 5, apartados 1 a 4, de esta.

57 Las dos obligaciones que se imponen a los Estados miembros tienen dos alcances muy distintos. La primera les obliga a adoptar las medidas necesarias para evitar únicamente el recurso abusivo a las excepciones autorizadas en virtud del artículo 5, apartados 2 a 4, de la Directiva 2008/104. En cambio, la segunda obligación se enuncia de manera más amplia y tiene por objeto que esos mismos Estados adopten las medidas necesarias para evitar, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de esta Directiva en su conjunto.

58 La interpretación restrictiva del artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 que defiende la Comisión es contraria no solo al propio tenor de esta disposición, que prevé expresamente dos obligaciones a cargo de los Estados miembros, la segunda de las cuales se refiere a la Directiva 2008/104 de manera general, sino también a la finalidad explícita de esta Directiva, que consiste en proteger a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y en mejorar las condiciones del trabajo temporal.

59 De ello se deduce que la obligación que el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 impone a los Estados miembros, consistente en adoptar las medidas necesarias para evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de esta Directiva, debe entenderse, habida cuenta de su sistema y de su finalidad, en el sentido de que se refiere a todas las disposiciones de dicha Directiva.

60 En cuarto lugar, procede señalar que la Directiva 2008/104 tiene también por objeto que los Estados miembros velen por que el trabajo a través de empresas de trabajo temporal con la misma empresa usuaria no se convierta en una situación permanente para un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal.

61 A este respecto, procede recordar que el artículo 3, apartado 1, letras b) a e), de dicha Directiva define los conceptos de «empresa de trabajo temporal», «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», «empresa usuaria» y «misión», y que de esas definiciones se desprende que la relación laboral con una empresa usuaria tiene, por naturaleza, carácter temporal.

62 Además, si bien es cierto que dicha Directiva se refiere a relaciones laborales temporales, transitorias o limitadas en el tiempo, y no a relaciones laborales permanentes, esta precisa, no obstante, en su considerando 15 y en su artículo 6, apartados 1 y 2, que los «contratos de trabajo de duración indefinida», es decir, las relaciones laborales permanentes, son la forma general de relación laboral y que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria para que tengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores de dicha empresa usuaria de obtener empleo indefinido.

63 Por último, procede señalar que el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 obliga a los Estados miembros, en términos claros, precisos e incondicionales, a adoptar las medidas necesarias para impedir los abusos consistentes en que se sucedan cesiones de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal con el fin de eludir las disposiciones de dicha Directiva. De ello se deduce que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro no adopte ninguna medida para preservar el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

64 A este respecto, de una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, apartado 3, y al artículo 288 TFUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para garantizar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véase, en particular, la sentencia de 19 de septiembre de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, apartado 59 y jurisprudencia citada).

65 Para cumplir esta obligación, el principio de interpretación conforme exige que las autoridades nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad del Derecho de la Unión y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por este (sentencia de 19 de septiembre de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, apartado 60 y jurisprudencia citada).

66 Sin embargo, el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido del Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 19 de septiembre de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, apartado 61 y jurisprudencia citada).

67 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta las consideraciones anteriores al controlar la calificación jurídica de la relación laboral controvertida en el litigio principal, a la luz tanto de la propia Directiva 2008/104 como del Derecho nacional que la transpone en el ordenamiento jurídico italiano, con el fin de comprobar si, como sostiene JH, se trata de una relación laboral por tiempo indefinido a la que se ha atribuido artificialmente la forma de sucesivos contratos de puesta a disposición para eludir los objetivos de la Directiva 2008/104, en particular el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

68 Para realizar esta apreciación, el órgano jurisdiccional remitente podrá tomar en consideración los siguientes aspectos.

69 Si las misiones sucesivas del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la misma empresa usuaria dan lugar a un período de actividad en esta empresa más largo que el que cabe calificar razonablemente de «temporal», ello podría constituir un indicio del recurso abusivo a las cesiones sucesivas, en el sentido del artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104.

70 Del mismo modo, como ha señalado la Abogada General en el punto 57 de sus conclusiones, las misiones sucesivas del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la misma empresa usuaria eluden la propia esencia de las disposiciones de la Directiva 2008/104 y constituyen un abuso de esa forma de relación laboral, puesto que alteran el equilibrio que establece la Directiva entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, menoscabando la segunda.

71 Por último, cuando, en un supuesto concreto, no se da ninguna explicación objetiva al hecho de que la empresa usuaria en cuestión recurra a sucesivos contratos de puesta a disposición, incumbe al órgano jurisdiccional nacional examinar, en el contexto del marco normativo nacional y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, si se elude alguna de las disposiciones de la Directiva 2008/104, máxime cuando es el mismo trabajador el que la empresa de trabajo temporal cede a la empresa usuaria a través de esa serie de contratos.

72 De todas las consideraciones anteriores resulta que el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no limita el número de misiones sucesivas que un mismo trabajador cedido por una empresa de

trabajo temporal puede realizar en la misma empresa usuaria y que no supedita la licitud del recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal a que se indiquen razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución que justifiquen dicho recurso. En cambio, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro no adopte ninguna medida para preservar la naturaleza temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal, así como a una normativa nacional que no establece ninguna medida para evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas de un mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una misma empresa usuaria con el objetivo de eludir las disposiciones de la Directiva 2008/104 en su conjunto.

Costas

73 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 Segunda) declara:

El artículo 5, apartado 5, primera frase, 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no limita el número de misiones sucesivas que un mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal puede realizar en la misma empresa usuaria y que no supedita la licitud del recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal a que se indiquen razones de orden técnico, productivo, organizativo o de sustitución que justifiquen dicho recurso. En cambio, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro no adopte ninguna medida para preservar la naturaleza temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal, así como a una normativa nacional que no establece ninguna medida para evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas de un mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una misma empresa usuaria con el objetivo de eludir las disposiciones de la Directiva 2008/104 en su conjunto.

Firmas