Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 9 de diciembre de 2021 [1]

Asunto C-426/20

GD,
ES
contra
Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário SA

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Judicial da Comarca de Braga — Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga — Juzgado de lo Social de Barcelos, Portugal)]

«Procedimiento prejudicial — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Derecho a vacaciones retribuidas — Compensación en el momento de la extinción de la relación laboral — Principio de igualdad de trato — Condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal»

1. ¿Se opone el principio de igualdad de trato consagrado en la Directiva 2008/104/CE [2] a una disposición nacional que permite a una empresa usuaria de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal abonar, en el momento de la finalización de la relación laboral, la compensación por vacaciones no disfrutadas en una medida inferior a la que tendrían derecho los trabajadores directamente contratados por la misma empresa usuaria?

2. Este es el contenido esencial de la petición de decisión prejudicial planteada al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional nacional portugués en el contexto de una normativa interna que regula, mediante una disposición específica, los derechos correspondientes a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la finalización de la relación laboral.

[1] Lengua original: italiano.

[2] Directiva 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).

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

3. Los considerandos 1, 10 a 12 y 15 de la Directiva 2008/104 establecen:

«(1) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. […] En particular, el presente acto tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de dicha Carta, que dispone que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

[…]

(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 dicha Directiva, titulado «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, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104, titulado «Definiciones», establece:

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

[…]

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. Según el artículo 5 de dicha Directiva, titulado «Principio de igualdad de trato» y comprendido en el capítulo II de la Directiva, relativo a las condiciones de trabajo y empleo:

«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.

[…]

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.

[…]»

B. Derecho nacional portugués

8. A tenor del artículo 185 del Codigo do Trabalho (Código de Trabajo), aprobado mediante la Ley 7/2009, de 12 de febrero de 2009 (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), titulado «Condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas 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.

[…]»

9. A tenor del artículo 237 del Código de Trabajo, titulado «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.

[…]»

10. El artículo 238 del Código de Trabajo, titulado «Duración del período de vacaciones», dispone en su apartado 1:

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

[…]»

11. El artículo 239 del Código de Trabajo, titulado «Duración del período de vacaciones en casos particulares», tiene el siguiente tenor:

«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.»

12. El artículo 245 del Código de Trabajo, titulado «Efectos de la extinción del contrato de trabajo en el derecho a vacaciones», establece:

«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.»

II. Hechos, procedimiento principal y cuestión prejudicial

13. GD y ES celebraron un contrato de trabajo temporal con la agencia Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporàrio SA, el 29 de octubre de 2017 y el 9 de octubre de 2017, respectivamente. En tal contexto, los demandantes fueron puestos a disposición de la sociedad Inoveplástika — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A., y su misión terminó el 28 de octubre de 2019 (en el caso del demandante GD) y el 8 de octubre de 2019 (en el caso del demandante ES).

14. A raíz de la resolución de sus contratos de trabajo, los demandantes interpusieron un recurso ante el Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Social de Barcelos, Portugal), órgano jurisdiccional remitente, para obtener el pago de los importes debidos en concepto de retribución de vacaciones y de paga extraordinaria de vacaciones anuales adeudadas por el período en el que habían prestado sus servicios en las dependencias de la demandada en el marco de los citados contratos de trabajo temporal.

15. Las posturas de los demandantes y de la demandada difieren en cuanto atañe al método de cálculo de los días de vacaciones.

16. Los demandantes fundan sus pretensiones en el régimen general de las vacaciones establecido en los artículos 237, 238, 239 y 245 del Código de Trabajo. Aplicando estas disposiciones, el 1 de enero de cada año (2018 y 2019) los demandantes tendrían derecho a veintidós días de vacaciones retribuidas, teniendo derecho, además, a dos días de vacaciones por cada mes completo de servicio prestado durante el año de comienzo (2017) y a un número de días de vacaciones proporcional al período del trabajo prestado durante el año en el que terminó la relación laboral (2019), lo cual suma un total de sesenta y siete (en el caso del demandante GD) y sesenta y cinco (en el caso del demandante ES) días de vacaciones retribuidas.

17. Por su parte, la demandada sostiene que procede aplicar el régimen especial de los contratos de trabajo temporal establecido en el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo, en virtud del cual cada uno de los demandantes tendría únicamente derecho a un período de vacaciones

retribuidas (y a su correspondiente paga extraordinaria) en proporción a la duración de sus respectivos contratos, por un total de cuarenta y cuatro días de vacaciones retribuidas correspondientes a dos años de trabajo realizado.

18. El órgano jurisdiccional remitente considera que puede existir una antinomia entre el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo y los artículos 3, apartado 1, letra f), y 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. En efecto, en su opinión, la disposición de Derecho portugués introduce una diferencia de trato entre, por un lado, los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria y, por el otro, los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria.

19. Fundamentalmente, el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene derecho únicamente a las vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria en proporción al período de servicio prestado, mientras que el trabajador contratado directamente por la empresa usuaria tendrá derecho a todas las vacaciones que le corresponden en virtud de la aplicación del régimen general del Código de Trabajo.

20. La diferencia de trato afecta, a su juicio, únicamente a los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria en un año natural determinado y que hayan cesado de prestar sus servicios para esta última dos o más años naturales después de tal fecha, como en el presente asunto. En cambio, no se plantea duda alguna en el caso de los trabajadores que se encontrasen al servicio de la empresa usuaria durante un período no superior a doce meses o que hubieran comenzado a prestar sus servicios en un año natural y hubieran dejado de prestarlo en el siguiente.

21. En tal contexto, el Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunal de Primera Instancia de Braga, Juzgado de lo Social de Barcelos), ha suspendido el procedimiento y ha planteado al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿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 (Código de Trabajo) (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?»

III. Análisis jurídico

A. Observaciones preliminares

22. La cuestión jurídica sobre la que debe pronunciarse el Tribunal de Justicia en respuesta a la petición de decisión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional portugués en el presente asunto es, fundamentalmente, si es compatible con el Derecho de la Unión y, en particular, con los artículos 3 y 5 de la Directiva 2008/104, una disposición nacional que, en materia de

compensación por vacaciones no disfrutadas que debe abonarse tras la extinción de la relación laboral, prevé un trato distinto, y en concreto menos favorable, para un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal respecto al de un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria.

23. Dicho con otras palabras, habrá de responder a la cuestión, inédita hasta la fecha en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de si la compensación por vacaciones no disfrutadas adeudadas en el momento de la extinción de la relación laboral está comprendida o no en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» recogido en el artículo 5 de la Directiva 2008/104 en relación con la obligación de igualdad de trato del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal respecto al trabajador contratado directamente por la empresa usuaria.

24. A mi juicio, la respuesta a esta cuestión puede encontrarse en: a) una interpretación sistemática de la Directiva 2008/104, en particular de sus *objetivos* y del *contexto* en el que se enmarca; b) la *relevancia de la institución de las vacaciones* (y de los derechos económicos vinculados a las mismas) en el Derecho social europeo; c) la *jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la interpretación de disposiciones análogas en materia de igualdad de trato* contenidas en otras directivas que protegen a los trabajadores atípicos o precarios.

25. En cambio, el *tenor* de la Directiva 2008/104 resulta por completo neutral a efectos del presente análisis, puesto que no incluye ni excluye de los derechos que componen las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» la paga extraordinaria objeto de las pretensiones formuladas en el procedimiento principal. De hecho, el artículo 3, en una enumeración que no puede ser exhaustiva, se limita a mencionar la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas, los días festivos y la remuneración.

26. No se hace, pues, referencia específica alguna a pagas extraordinarias concretas, ni a importes debidos al extinguirse la relación laboral. La única referencia pertinente es la de las «vacaciones pagadas» y, como se verá, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, si bien con referencia a otras disposiciones, ya ha ofrecido una interpretación amplia que comprende los derechos de contenido económico relativos a las vacaciones pagadas.

27. Sin embargo, ha de observarse que el presente asunto, sobre el que versa la cuestión prejudicial formulada, reviste la peculiaridad de que me parece, a partir de la interpretación de la resolución del órgano jurisdiccional nacional y de las observaciones del Gobierno portugués, un conflicto relativo a la interpretación de disposiciones internas de un Estado miembro; de ser así, el Tribunal de Justicia no podría, evidentemente, dirimir este conflicto sin excederse en sus funciones.

28. El órgano jurisdiccional nacional, en la argumentación en que basa su petición de decisión prejudicial, parece inclinarse por una interpretación del artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo como una norma específica que, como excepción a las normas generales, permite, en determinadas circunstancias, con referencia a la compensación por vacaciones no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral, dispensar a los trabajadores puestos a disposición un trato peor que el dispensado a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria (y a los trabajadores puestos a disposición con un contrato de duración inferior).

29. El Gobierno portugués, en cambio, parece decantarse por una interpretación sistemática según la cual la disposición contenida en el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo no constituye una excepción a las contenidas en los posteriores artículos 237 y siguientes, sino que deben interpretarse de forma conjunta, de suerte que se evite toda discriminación entre trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

30. A mi juicio, el Tribunal de Justicia deberá limitarse a reiterar su propia orientación con respecto al alcance del principio de igualdad de trato en el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, cuestión esta que no ha sido abordada hasta la fecha, precisando la extensión del mismo en relación con el derecho a las vacaciones y a la paga extraordinaria inherente a aquel, y a proporcionar al órgano jurisdiccional nacional algunas directrices sobre cuya base, por medio de una interpretación conforme, puedan dirimirse controversias como la que se le ha planteado.

B. Cuestión prejudicial

1. Finalidad de la Directiva, «flexiseguridad» y relevancia del derecho a vacaciones (y de los derechos económicos vinculados) en el Derecho social de la Unión

31. Según reiterada jurisprudencia, «[…] para interpretar una disposición de Derecho de la Unión no solo debe tenerse en cuenta su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte». [3]

32. Es en el propio artículo 2 de la Directiva 2008/104 en el que se afirma que el *objeto* de la presente Directiva consiste en «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».

33. En cuanto al *contexto* en que se enmarca, la Directiva 2008/104, cuya base jurídica la constituye el antiguo artículo 137 CE, apartados 1 y 2 (actual artículo 153 TFUE), [4] fue adoptada, tras una larga y compleja gestación, para integrar en el sistema del Derecho social europeo dos directivas anteriores en materia de formas atípicas de trabajo, que versan respectivamente sobre el trabajo a tiempo parcial y las relaciones laborales de duración determinada. [5]

34. Dicha Directiva se enmarca, pues, en un contexto normativo más general cuyo objetivo consiste en hacer aplicable con carácter general a todas las categorías de trabajadores atípicos las formas de protección previstas. [6]

[3] Véanse, entre otras, las sentencias de 6 de octubre de 2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794), apartado 64 y jurisprudencia citada, y de 12 de mayo de 2021, Hauptzollamt B (Caviar de esturión) (C-87/20, EU:C:2021:382), apartado 25 y jurisprudencia citada.

[4] Que confería a las instituciones la facultad de «adoptar […], mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente», en particular en lo relativo a las «condiciones de trabajo».

[5] Se trata de la Directiva 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 de la Directiva 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). En este sentido, véanse también las conclusiones de la Abogada General Sharpston presentadas en el asunto KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:300), punto 36.

[6] Véase, en este sentido, Peers, S.: «Equal Treatment of Atypical Workers», *Yearbook of European Law*, vol. 32, n.º 1, 2013, pp. 43 y ss.

35. La actuación de la Unión en el ámbito de las políticas sociales tuvo como objetivo general el desarrollo de formas flexibles de trabajo, a la vez que intentaba alcanzar un mayor grado de armonización del Derecho social aplicable al mismo. El modelo regulatorio subyacente a tal actuación, basado en la búsqueda de un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo, ha sido denominado «flexiseguridad». [7]

36. La Directiva 2008/104, que constituye el fruto más maduro del debate sobre la «flexiseguridad» propiciado por la Comisión en los años inmediatamente anteriores, [8] pretende alcanzar un justo equilibrio entre la mejora de la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, por una parte, y el apoyo al papel positivo que la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal puede desempeñar al ofrecer suficiente flexibilidad en el mercado de trabajo, por otra parte. [9]

37. El objetivo de armonización de las condiciones de trabajo consiste en «aproximar las condiciones del trabajo a través de empresas de trabajo temporal a las "relaciones laborales normales"», [10] y se persigue por la Directiva 2008/104 precisamente consagrando el principio de igualdad de trato.

38. En efecto, como se desprende claramente del texto de la Directiva, [11] las garantías en que se basa el modelo de «flexiseguridad» y, por tanto, la particular importancia que reviste el principio de igualdad de trato han de considerarse también a la luz del carácter residual de estas relaciones laborales respecto a la forma común de la relación laboral que viene constituida por los contratos de trabajo de duración indefinida (con el empleador que utiliza los servicios).

39. El concepto de «flexiseguridad», esto es, el modelo basado en una búsqueda de equilibrio entre promoción del empleo y seguridad en el mercado de trabajo, [12] solo es viable si se respeta plenamente el principio de igualdad de trato recogido en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104, genuina piedra angular del sistema de «flexiseguridad» en todas las directivas que contribuyen a su construcción.

40. De hecho, como se ha observado acertadamente, el compromiso en que se sustenta la Directiva y que ha permitido su aprobación consiste en que la afirmación del principio de igualdad de trato entre trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y trabajadores de la empresa usuaria es la contrapartida de la eliminación de las prohibiciones y obstáculos a la actividad de las empresas de trabajo temporal. [13]

7 En este sentido, véanse las conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392), punto 33.

8 Robin-Olivier, S.: «A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work», *ELLJ*, 2010, pp. 398 y ss.

9 Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal [COM(2014) 0176 final], p. 20. Véase, en el mismo sentido, el considerando 11 de la Directiva 2008/104.

10 Véase la sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:823), apartado 51.

11 Considerando 15 de la Directiva 2008/104.

12 Véanse las conclusiones de la Abogada General Sharpston presentadas en el asunto KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:300), punto 36.

13 Contouris, N., y Horton, R.: «The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?», *ILJ*, 2009, pp. 329 y ss.

41. Esto es, el legislador nacional desplaza el centro de gravedad de la protección desde el punto de vista del acceso al de la relación con la empresa usuaria mediante un considerable refuerzo del principio de igualdad de trato, como técnica de protección capaz de actuar como cauce que evite que los mayores márgenes de flexibilidad en el acceso al empleo den lugar a una excesiva reducción del nivel de protección. [14]

42. Por tanto, los objetivos de la Directiva 2008/104 y el contexto en el que aquella se enmarca abogan por una interpretación amplia del principio de igualdad de trato [15] que incluya, pues, la compensación por vacaciones no disfrutadas entre las condiciones que deben garantizarse a los trabajadores en iguales términos que los establecidos respecto de los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria.

43. Por otro lado, una interpretación restrictiva tendría como consecuencia que el principio de igualdad de trato no se aplicaría cuando se resolviera el contrato del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, lo cual favorecería la resolución de los contratos temporales en lugar de llevar a la práctica uno de los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, que es el de favorecer el acceso de los trabajadores temporales al empleo permanente.

44. En el mismo sentido milita también la relevancia en el Derecho social europeo de la institución de las vacaciones y de los derechos de contenido económico vinculados a las mismas.

45. En efecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas representa un «principio esencial e imperativo del Derecho social de la Unión, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta» [16] y reviste, en cuanto principio esencial del Derecho social de la Unión, carácter imperativo; este principio esencial «comprende el derecho a vacaciones anuales "retribuidas" como tal y el derecho, consustancial al primero, a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral». [17]

2. Sobre la interpretación amplia del principio de igualdad de trato en relación con las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo»

46. Según el artículo 5 de la Directiva 2008/104, desde el primer día de su misión, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben tener al menos las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. [18]

[14] Véase, en este sentido, Quaranta, M.: «La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei», *La somministrazione di lavoro*, L. Calcaterra (ed.), Editoriale Scientifica, Nápoles, 2019, p. 407.

[15] En tal sentido se pronuncia también la Comisión Europea en el punto 22 de sus observaciones.

[16] Véase, más recientemente, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros (C-119/19 P, EU:C:2020:676), apartado 113.

[17] Véanse las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 72, y de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), apartado 83.

[18] Estas condiciones, por expresa previsión de la Directiva en su artículo 3, cubren, como ya se ha indicado, las características más importantes ya citadas de la relación laboral (la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos), y deberán aplicarse a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en la medida en que constituyan disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias [véase el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, COM(2014) 0176 final, p. 5].

47. Además de las consideraciones antes expuestas relativas a la finalidad, los objetivos y el contexto en que se enmarca la Directiva 2008/104 en el Derecho social europeo, y de la relevancia del derecho a vacaciones remuneradas y de las correspondientes compensaciones ya afirmada inequívocamente por el Tribunal de Justicia, abogan también por una interpretación amplia y extensiva del principio de igualdad de trato algunos precedentes jurisprudenciales del Tribunal de Justicia sobre la Directiva 2008/104 y otras directivas que componen el mosaico de la protección del trabajador atípico o precario en el Derecho social europeo. [19]

48. Es decir, la interpretación amplia del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo», en el sentido de que comprenda también la compensación económica por vacaciones no disfrutadas adeudadas en el momento de la extinción de la relación laboral deriva, a mi juicio, no solo de un marco sistemático global relativo a los objetivos de la Directiva 2008/104 y de la relevancia de la institución de las vacaciones pagadas en la relación laboral, sino también de un análisis detallado de algunos precedentes jurisprudenciales del Tribunal de Justicia, aun no habiendo sido específicamente pronunciados en relación con los artículos 3 y 5 de la Directiva 2008/104.

49. En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado recientemente, con referencia a la Directiva 2008/104, que «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 […] 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* [20] del concepto de "condiciones de trabajo"». [21]

50. A esta clara afirmación de principio se le añade que, con referencia al principio de igualdad de trato, el Tribunal de Justicia ya ha delimitado claramente su contorno respecto a otras relaciones laborales que difieren de la relación laboral «normal» por tiempo indefinido que, como ha de recordarse, por indicación expresa del legislador, constituye «la forma general de trabajo». [22] Para llevar a cabo esa delimitación ha definido con precisión el alcance de la expresión «condiciones de trabajo», si bien con referencia a diversas disposiciones distintas de la Directiva 2008/104, pero en contextos que se solapan con esta última.

[19] Directiva 97/81 y Directiva 1999/70.

[20] El subrayado es mío.

[21] Véanse la sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:823), apartado 54, que retoma el punto 44 de las conclusiones de la Abogada General Sharpston.

[22] Véase la sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:823), apartado 51, en el que se hace referencia al considerando 15 de la Directiva 2008/104.

51. En efecto, como se ha señalado, dado que la Directiva se adoptó para completar el marco normativo existente en materia de política social de la Unión Europea, procede tomar en consideración, como ha sugerido la Comisión, [23] cuanto ha establecido ya la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre la interpretación del concepto de «condiciones de trabajo» en relación con el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. [24]

52. Con respecto a la cláusula 4, apartado 1, del citado Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, [25] el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la expresión «condiciones de trabajo» designa los derechos y obligaciones que definen una relación laboral determinada, incluyendo tanto las condiciones en las que una persona ejerce un empleo como las relativas a la finalización de esta relación laboral, [26] y que esta expresión incluye también la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. [27]

53. En tal sentido, parece confirmarse el criterio según el cual, para determinar si una medida queda comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo», procede tener en cuenta la totalidad de la relación laboral entre un trabajador y su empleador.

54. Además, estas consideraciones, como ha afirmado el Tribunal de Justicia, son plenamente extrapolables a las eventuales indemnizaciones reconocidas al trabajador en el momento de la finalización de su contrato de trabajo con su empleador, de suerte que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. [28]

55. También recientemente, si bien con referencia a otra indemnización no vinculada a las vacaciones en una relación laboral de duración determinada, el Tribunal de Justicia ha afirmado que «una indemnización concedida al trabajador debido a la finalización del contrato de trabajo que le vinculaba al empresario […] está comprendida dentro del concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo». [29]

56. A continuación, por cuanto respecta a los trabajadores a tiempo parcial, al interpretar las disposiciones contenidas en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, el Tribunal de Justicia ha declarado que cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que se extinguiera la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que dicho trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante la relación laboral. [30]

[23] Observaciones de la Comisión, punto 35.

[24] Esta interpretación analógica viene respaldada, además de por los objetivos comunes en que se basan estas disposiciones, por el propio alcance de la Directiva 2008/104, puesto que, a tenor de su artículo 3, apartado 2, se aplica a todas las relaciones laborales de duración determinada.

[25] De conformidad con la cual «por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».

[26] Véase la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), apartado 34.

[27] Véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 32.

[28] Véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 28, 30 a 32 y jurisprudencia citada.

[29] Véase la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartado 36.

[30] Véase la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Green (C-219/14, EU:C:2015:745), apartado 51 y jurisprudencia citada.

57. Además, con carácter general, en relación con el derecho a una compensación en caso de vacaciones no disfrutadas, al interpretar el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE, [31] el Tribunal de Justicia ha señalado que cuando la relación laboral ha finalizado y ya no resulta posible, por tanto, disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, a fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria. [32]

58. Lo dispuesto en el artículo 3 en relación con el artículo 5 de la Directiva 2008/104, por los que se regulan el alcance y la extensión del principio de igualdad de trato para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, debe interpretarse, pues, a mi juicio, de un modo amplio, haciendo referencia también a cuanto ha concluido el Tribunal de Justicia en relación con las «condiciones de empleo», que constituyen el contenido del principio de igualdad de trato establecido para los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores a tiempo parcial.

59. Ha de precisarse que, aun existiendo las mismas razones de protección de los trabajadores atípicos o precarios, las expresiones utilizadas por el legislador en la Directiva 2008/104 se centran todavía más en una efectiva protección y en la exigencia de evitar la multiplicación de estatutos jurídicos diferenciados respecto a los trabajadores precarios.

60. A diferencia de sus precedentes en las directivas en materia de trabajo de duración determinada y de trabajo a tiempo parcial, ha de resaltarse, en primer lugar, la decisión de definir el principio como de «igualdad de trato» en lugar de «no discriminación»; en segundo lugar, que se utiliza la expresión «al menos las que se aplicarían» en lugar de «no menos favorables» con respecto a la comparación con las condiciones de trabajo de personas comparables; en tercer lugar, que el ámbito de aplicación de las condiciones de trabajo se refiere expresamente a casi todas las características de la relación laboral, no dejando prácticamente espacio a interpretación restrictiva alguna; en cuarto lugar, que se ha optado, por razón de la particularidad del contrato de trabajo con una empresa de trabajo temporal, por la posibilidad de la «comparación hipotética», en lugar de la comparación con los trabajadores a tiempo completo o con contrato por tiempo indefinido «comparables». En consecuencia, siempre será posible establecer una comparación en el caso de trabajadores con contrato de duración determinada, puesto que la comparación se realizará con el trato al que tendría derecho un trabajador contratado directamente con funciones equiparables, incluso en el supuesto en que tal trabajador no fuera efectivamente parte de la plantilla. [33]

61. Una última observación relativa a las posibilidades de establecer excepciones permitidas en el artículo 5, apartados 2, 3 y 4, de la Directiva 2008/104: de los autos se desprende con claridad que el legislador portugués no ha utilizado la posibilidad que ofrece la Directiva de establecer excepciones al alcance del principio de igualdad de trato. Antes bien, en las observaciones del Gobierno portugués se señala que en virtud de la aplicación de la propia Directiva se han eliminado algunas ambigüedades antes en vigor recogidas en la legislación nacional. [34]

[31] Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

[32] Véase la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), apartado 26 y jurisprudencia citada.

[33] En este sentido, véase Zappalà, L.: «Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento», *La somministrazione di lavoro*, L. Calcaterra (ed.), Editoriale Scientifica, Nápoles, 2019, p. 417.

[34] Véase, en este sentido, el punto 52 de las observaciones del Gobierno portugués.

62. Sobre este aspecto, por tanto, me limitaré únicamente a hacer una breve observación incidental: dudo que pueda ser objeto de una excepción la compensación por vacaciones no disfrutadas (que no puede considerarse en sentido estricto «remuneración»)[35] por razón de la conexión con el derecho fundamental a las vacaciones y, en cualquier caso, a la luz de la *ratio* global de la Directiva, estoy convencido de la necesidad de realizar una interpretación restrictiva de toda facultad de establecer excepciones al principio de igualdad de trato concedida por el legislador de la Unión.

63. Para concluir el análisis de esta cuestión cabe señalar que la finalidad de la Directiva 2008/104 y sus objetivos de protección de los trabajadores precarios, conjuntamente con el contexto en el que dicha Directiva ha surgido y se ubica en el Derecho social europeo, la naturaleza del derecho fundamental a las vacaciones pagadas y de las compensaciones económicas vinculadas a las mismas, así como la interpretación del Tribunal de Justicia sobre disposiciones análogas en materia de igualdad de trato de trabajadores precarios, son, todos ellos, elementos que abogan inequívocamente por una interpretación amplia de la expresión «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», de forma tal que incluya las compensaciones adeudadas al trabajador temporal en el momento de extinción del contrato por las vacaciones no disfrutadas durante la vigencia de la relación laboral.

64. Por tanto, estas compensaciones deberán calcularse con el mismo método adoptado para los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, de modo que el cálculo final sea, en proporción al tiempo trabajado, el mismo.

3. Sobre las consecuencias para el órgano jurisdiccional remitente

65. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el sistema de cooperación establecido en el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. La comprobación de los hechos y la interpretación de la normativa nacional incumben a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

66. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos interpretativos relativos al Derecho de la Unión y las indicaciones, deducidas de los autos del asunto principal y de las observaciones escritas y orales que le hayan sido presentadas, que permitan al órgano jurisdiccional nacional pronunciarse.[36]

67. Como ya se ha señalado, el órgano jurisdiccional remitente sostiene que, en Portugal, a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal que entren al servicio de una empresa usuaria en el curso de un año natural y no cesen en su actividad hasta dos o más años naturales después de tal fecha, se les aplicará el régimen específico establecido en el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo, según el cual los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal tendrán únicamente derecho a vacaciones retribuidas y a una paga extraordinaria de vacaciones calculada en proporción al tiempo trabajado. Este método de

[35] Elemento que, si concurren ciertas condiciones, puede quedar sujeto a excepciones al amparo del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2008/104.

[36] Auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 28 de enero de 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46), apartados 30 a 32 y jurisprudencia citada. Véase, más recientemente, a modo de ejemplo, la sentencia de 3 de octubre de 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833), apartados 48 y 49 y jurisprudencia citada.

cálculo sería distinto del previsto para los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria, a los que, en cambio, se les aplica el régimen general, más ventajoso, en el cálculo de las vacaciones retribuidas establecido en los artículos 237 a 239 y 245 del Código de Trabajo.

68. De las observaciones presentadas por el Gobierno portugués parecería desprenderse una invitación a realizar una interpretación de las disposiciones del Código de Trabajo distinta de la tenida en cuenta por el órgano jurisdiccional remitente. [37]

69. No corresponde al Tribunal de Justicia examinar el Derecho nacional en cuanto al fondo: en efecto, según reiterada jurisprudencia, el Tribunal de Justicia solo es competente para pronunciarse sobre la interpretación o la validez de una norma de la Unión a partir de los hechos que le indica el órgano jurisdiccional nacional, mientras que corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional interpretar la legislación nacional. [38]

70. Además, ha de recordarse que, en virtud de una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los órganos jurisdiccionales nacionales deberán interpretar, en la medida de lo posible, el Derecho nacional a la luz del Derecho de la Unión. [39]

71. El principio de interpretación conforme obliga a las autoridades nacionales a hacer todo cuanto esté a su alcance, habida cuenta del Derecho nacional en su conjunto y aplicando los métodos de interpretación reconocidos en tal Derecho, para garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión y llegar a una solución conforme al objetivo perseguido por tal Derecho.

72. Sin embargo, este principio tiene algunos límites. En particular, la obligación del órgano jurisdiccional nacional de remitirse al contenido del Derecho de la Unión al interpretar y aplicar las normas pertinentes de Derecho nacional viene limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir como base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

73. Asimismo, como ya se ha subrayado antes, el Tribunal de Justicia no puede sustituir por la suya propia la valoración realizada por el órgano jurisdiccional nacional acerca de la posibilidad de interpretar el Derecho nacional de un modo que pueda ser conforme a lo establecido en el Derecho de la Unión.

74. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si en Portugal los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal disfrutan, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo al menos iguales a las que les habrían correspondido si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria. [40]

[37] Como ya he señalado en las observaciones preliminares de mi análisis jurídico, el Gobierno portugués parece decantarse por una interpretación sistemática según la cual la disposición contenida en el artículo 185, apartado 6, del Código de Trabajo no constituye una excepción a las contenidas en los posteriores artículos 237 y siguientes, sino que ha de interpretarse en relación con estos últimos artículos, de modo que se evite toda discriminación entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los directamente contratados por la empresa usuaria.

[38] Véase, en particular, la sentencia de 10 de junio de 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479), apartado 25 y jurisprudencia citada.

[39] Véanse las sentencias de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 32; de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:823), apartado 66, y de 19 de septiembre de 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765), apartado 60 y jurisprudencia citada.

[40] Véase, por analogía, la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), apartado 46 y jurisprudencia citada.

75. El órgano jurisdiccional nacional deberá comprobar, pues, si, como sostiene el Gobierno portugués en cuanto atañe al cálculo de las vacaciones y de la compensación en caso de resolución del contrato, a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se les aplica el régimen general establecido en los artículos 237 a 239 y 245 del Código de Trabajo, sin perjuicio de la norma específica establecida en el artículo 185, apartado 6, de dicho Código. En tal caso, este órgano jurisdiccional no podría concluir que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal disfrutan de condiciones esenciales de trabajo y de empleo menos favorables que las que les habrían correspondido si hubieran sido contratados directamente por tal empresa para ocupar el mismo puesto y, por tanto, no podría declarar la existencia de una vulneración del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104.

IV. Conclusión

76. 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, se oponen a una disposición legislativa de un Estado miembro según la cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene derecho a vacaciones retribuidas y a la paga extraordinaria de vacaciones, en caso de finalización de la relación laboral, de manera proporcional al tiempo de trabajo prestado para la empresa usuaria, si a un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria, que ocupe el mismo puesto durante el mismo período de tiempo, se le aplica un régimen distinto que garantizaría a este último un mayor período de vacaciones retribuidas y una mayor paga extraordinaria de vacaciones. Así, el principio de igualdad de trato obliga, también con respecto a la institución de la compensación por vacaciones no disfrutadas correspondientes en el momento de extinción de la relación laboral, a que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, durante su misión en la empresa usuaria, reciba el mismo trato que el que correspondería a un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.