

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 22 de febrero de 2024 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Artículo 3, apartado 1, letra f) — Concepto de “condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal” — Concepto de “remuneración” — Indemnización que ha de abonarse en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal derivada de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión»

En el asunto C-649/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, mediante auto de 27 de septiembre de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 14 de octubre de 2022, en el procedimiento entre

XXX

y

Randstad Empleo ETT, S. A. U.,

Serveo Servicios, S. A. U., anteriormente Ferrovial Servicios, S. A.,

Axa Seguros Generales, S. A. de Seguros y Reaseguros,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. P. G. Xuereb, en funciones de Presidente de Sala, y el Sr. A. Kumin (Ponente) y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. Morales Puerta, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. I. Galindo Martín y D. Recchia, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), del artículo 2 TUE y

del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, 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), en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de la misma Directiva.

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XXX, trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, por una parte, y Randstad Empleo ETT, S. A. U. (en lo sucesivo, «Randstad Empleo»), sociedad con la que celebró un contrato de trabajo para su puesta a disposición de empresas usuarias, Serveo Servicios, S. A. U., anteriormente Ferrovial Servicios, S. A. (en lo sucesivo, «Serveo Servicios»), empresa usuaria a la que fue cedido, y la compañía de seguros Axa Seguros Generales, S. A. de Seguros y Reaseguros (en lo sucesivo, «Axa»), por otra parte, en relación con el importe de la indemnización a la que XXX tiene derecho por hallarse en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual a causa de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión en dicha empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación laboral.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 91/383/CEE

3 El cuarto considerando de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO 1991, L 206, p. 19), tiene el siguiente tenor:

«Considerando que, según las investigaciones llevadas a cabo, se concluye que en general los trabajadores con relación laboral de duración determinada o en empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales».

4 El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone:

«La presente Directiva se aplicará a:

[...]

2) toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o un establecimiento usuarios.»

5 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Objeto», dispone lo siguiente:

«1. El objeto de la presente Directiva es garantizar que los trabajadores con relaciones de trabajo de las contempladas en el artículo 1 disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa y/o del establecimiento usuarios.

2. La existencia de una relación laboral de las contempladas en el artículo 1 no justificará una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo, en particular en lo que se refiere al acceso a los equipos individuales de protección.

[...]»

6 A tenor del artículo 8 de la referida Directiva, que lleva como epígrafe «Relaciones laborales en empresas de trabajo temporal: Responsabilidad»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- 1) sin perjuicio de la responsabilidad establecida por la legislación nacional de la empresa de trabajo temporal, la empresa y/o el establecimiento usuarios sean responsables de las condiciones de ejecución del trabajo durante el tiempo que dure la adscripción;
- 2) a efectos de la aplicación del punto 1), las condiciones de ejecución del trabajo comprenderán de modo limitativo las relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo.»

Directiva 2008/104

7 Los considerandos 1, 10 a 13 y 15 a 17 de la Directiva 2008/104 tienen la siguiente redacción:

«(1) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en especial por la [Carta]. 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 [...].

[...]

(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.

(13) La Directiva [91/383] establece las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

[...]

(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.

(16) Para hacer frente de manera flexible a la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales, los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo, siempre que se respete el nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

(17) Además, en algunas circunstancias específicas, los Estados miembros, basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales a escala nacional, deben poder desviarse, con límites, del principio de igualdad de trato, siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado.»

8 El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone, en su apartado 1, lo siguiente:

«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.»

9 El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Objeto», establece:

«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.»

10 A tenor del artículo 3 de la Directiva 2008/104, titulado «Definiciones»:

«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.

2. La presente Directiva no supone menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de la remuneración, del contrato de trabajo, de la relación laboral o del trabajador.

[...]»

11 El artículo 5 de esta Directiva, titulado «Principio de igualdad de trato», establece:

«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.

[...]»

Derecho español

Ley 14/1994

- 12 El artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE n.º 131, de 2 de junio de 1994), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley 14/1994»), establece en su apartado 1:

«Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de [...] igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.»

Estatuto de los Trabajadores

- 13 El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224), establece en su apartado 1:

«El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador [...].»

Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal

- 14 En virtud del artículo 42 del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (en lo sucesivo, «Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal»), los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal tienen derecho a una indemnización de un importe de 10 500 euros en caso de invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de un accidente de trabajo.

Convenio colectivo del sector del transporte

- 15 El artículo 31 del Convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (en lo sucesivo, «Convenio colectivo del sector del transporte») establece una indemnización de 60 101,21 euros en caso de invalidez permanente total o absoluta de un trabajador para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 16 XXX celebró un contrato de trabajo para su puesta a disposición de empresas usuarias, con efectos a partir del 1 de octubre de 2016, con Randstad Empleo, que lo puso a disposición de Serveo Servicios para ejercer funciones de mozo especialista. De conformidad con ese contrato, el convenio colectivo aplicable a dicha relación laboral es el Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal.
- 17 Durante esta puesta a disposición, XXX fue víctima, el 24 de octubre de 2016, de un accidente de trabajo. Mediante resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava de 16 de marzo de 2019, confirmada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava) mediante sentencia de 12 de septiembre de 2019, se declaró que XXX padecía una incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual a causa de dicho accidente de trabajo.
- 18 El 21 de noviembre de 2019, Axa abonó a XXX, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal, una indemnización por importe de 10 500 euros por su incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual. Sin embargo, XXX considera que debería habersele abonado una indemnización por importe de 60 101,21 euros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte.
- 19 Así, el 7 de febrero de 2020, el sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (Solidaridad de los Trabajadores Vascos) interpuso, en calidad de representante de XXX, una demanda de reclamación de cantidad ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava) contra Randstad Empleo, Serveo Servicios y Axa, por una parte, y el Fondo de Garantía Salarial, por otra, con el fin de que se abonara a XXX la cantidad de 49 601,21 euros, esto es, la diferencia entre la indemnización abonada a XXX en virtud del artículo 42 del Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal y la indemnización prevista en el artículo 31 del Convenio colectivo del sector de transporte, más un recargo del 20 % o intereses de demora. Dicho órgano jurisdiccional desestimó la citada demanda mediante sentencia de 30 de diciembre de 2021 al considerar, en particular, que el convenio colectivo aplicable a XXX era el Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal y que, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, las mejoras de prestaciones de la seguridad social concedidas con carácter voluntario y que no forman parte de la garantía salarial mínima prevista en el artículo 11 de la Ley 14/1994, como la indemnización reclamada en el presente asunto por XXX, no estaban comprendidas en el concepto de remuneración.
- 20 El sindicato Solidaridad de los Trabajadores Vascos interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, órgano jurisdiccional remitente. Ante dicho órgano jurisdiccional, XXX alega que debería haber percibido una indemnización con arreglo al artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte, ya que, a su parecer, tal indemnización está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104. En cambio, las demandadas en el litigio principal consideran que el convenio aplicable a XXX es el Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal y que una indemnización como la controvertida en el litigio principal no está comprendida en el ámbito de aplicación de las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido de dicha Directiva.
- 21 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas en cuanto a la conformidad de la interpretación que hace el Tribunal Supremo del artículo 11 de la Ley 14/1994, que tiene por objeto transponer la Directiva 2008/104, con los principios de igualdad de trato y de no discriminación, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta, y con el artículo 5 de dicha Directiva. Según el órgano jurisdiccional remitente, en virtud de esta interpretación, las mejoras voluntarias de prestaciones de la seguridad social no están comprendidas en el concepto de remuneración, en el sentido de dicho artículo 11, puesto que no están vinculadas directamente con el trabajo. Según el referido órgano jurisdiccional, de esta interpretación resulta que la indemnización controvertida en el litigio principal no está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» y que, por lo tanto, XXX no tiene derecho a la indemnización que reclama en virtud del artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte.
- 22 Según el órgano jurisdiccional remitente, habida cuenta de la finalidad de la Directiva 2008/104, en particular de su artículo 5, el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» debe interpretarse de manera amplia, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para que

XXX tenga derecho a la misma indemnización a la que tendría derecho un trabajador contratado directamente por Serveo Servicios que se hallara en la misma situación. Sostiene que la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo del artículo 11 de la Ley 14/1994 podría dar lugar a una situación absurda en la que dos trabajadores lesionados en un mismo accidente de trabajo obtendrían una indemnización diferente, en función de que hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria o no.

23 Además, por lo que respecta a la finalización del contrato de trabajo de XXX como consecuencia de la situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual en que se hallaba, el órgano jurisdiccional remitente señala que, en la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), el Tribunal de Justicia declaró que el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» incluye la compensación que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la extinción de su relación laboral.

24 Por último, el órgano jurisdiccional remitente afirma que XXX se ha convertido en una persona con discapacidad como consecuencia del accidente de trabajo en cuestión y que, por ello, ha perdido su empleo. Pues bien, a su parecer, no reconocerle el derecho a ser indemnizado del mismo modo que los trabajadores contratados directamente por Serveo Servicios que se encuentren en la misma situación, a saber, en virtud del artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte, podría constituir una discriminación por razón de discapacidad, prohibida por el artículo 21 de la Carta.

25 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Los artículos 20 y 21 de la [Carta], el artículo 2 del TUE y los artículos 3[, apartado 1, letra] f) y 5 de la Directiva [2008/104], ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una interpretación jurisprudencial de la norma española que excluye del concepto “condiciones esencial[es] de trabajo y empleo” una indemnización que corresponde a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, el cual ha visto extinguido su contrato de trabajo al ser declarado en incapacidad permanente total debido a un accidente de trabajo sufrido en la empresa usuaria de sus servicios?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

26 Con carácter preliminar, procede recordar que la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión eficaz para el juez nacional exige que este defina el contexto fáctico y el régimen normativo en el que se inscriben las cuestiones que plantea o que, al menos, explique los supuestos de hecho en los que se basan tales cuestiones. En efecto, en el marco del procedimiento instaurado en el artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia está únicamente habilitado para pronunciarse sobre la interpretación de una norma de la Unión a partir de los hechos que le proporcione el órgano jurisdiccional nacional (sentencia de 12 de enero de 2023, DOBELES HES, C-702/20 y C-17/21, EU:C:2023:1, apartado 85 y jurisprudencia citada).

27 Por otro lado, el Tribunal de Justicia insiste en la importancia de que el juez nacional indique las razones precisas que lo han llevado a preguntarse sobre la interpretación del Derecho de la Unión y a estimar necesario plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. A este respecto, es indispensable que el órgano jurisdiccional remitente, en la propia resolución de remisión, dé un mínimo de explicaciones acerca de las razones que lo han llevado a elegir las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y acerca de la relación que establece entre esas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio que se le ha planteado (sentencia de 9 de septiembre de 2021, Toplofikatsia Sofia y otros, C-208/20 y C-256/20, EU:C:2021:719, apartado 19 y jurisprudencia citada).

28 Estas exigencias relativas al contenido de una petición de decisión prejudicial figuran de manera explícita en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, que el órgano jurisdiccional remitente, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, debe conocer y respetar escrupulosamente, y se recuerdan en el apartado 15 de las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones

prejudiciales (DO 2019, C 380, p. 1) (sentencia de 9 de septiembre de 2021, Toplofikatsia Sofia y otros, C-208/20 y C-256/20, EU:C:2021:719, apartado 20 y jurisprudencia citada).

- 29 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación de los artículos 20 y 21 de la Carta, del artículo 2 TUE y de los artículos 3, apartado 1, letra f), y 5 de la Directiva 2008/104. Sin embargo, no indica con la precisión y la claridad necesarias las razones que lo han llevado a preguntarse acerca de la interpretación de los artículos 20 y 21 de la Carta y del artículo 2 TUE ni la relación que establece entre estas disposiciones y la normativa nacional controvertida en el litigio principal.
- 30 En efecto, en primer término, si bien los artículos 20 y 21 de la Carta establecen respectivamente los principios de igualdad de trato y de no discriminación, procede señalar, como hizo la Comisión Europea, que el órgano jurisdiccional remitente se limita a indicar, en relación con estas disposiciones, que el hecho de no reconocer a XXX el derecho a ser indemnizado como si fuera un trabajador contratado directamente por Serveo Servicios podría constituir una discriminación por razón de discapacidad, prohibida por dicho artículo 21.
- 31 Pues bien, el órgano jurisdiccional remitente no ha precisado de qué modo el hecho de indemnizar a XXX sobre la base del artículo 42 del Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal en lugar de con arreglo al artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte puede constituir una discriminación en perjuicio de este en relación con una discapacidad. En efecto, según se desprende del auto de remisión, es preciso señalar, al igual que hizo el Gobierno español, que, para resolver la cuestión de en cuál de estos convenios colectivos puede basarse un trabajador para solicitar una indemnización por incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual, lo determinante es el estatuto de ese trabajador, siendo irrelevante en este contexto una eventual discapacidad de la que esté aquejado.
- 32 En estas circunstancias, tampoco procede examinar la situación de XXX a la luz de los artículos 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), que se refieren, en particular, a la discriminación por razón de discapacidad, disposiciones a las que hace referencia el órgano jurisdiccional sin precisar, no obstante, por qué motivo dichas disposiciones son pertinentes para resolver el litigio principal.
- 33 Por otra parte, en la medida en que el auto de remisión contiene una referencia al artículo 14 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), en virtud del cual «no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo», es preciso declarar que los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no contienen el menor indicio de una discriminación de XXX por razón de sexo.
- 34 En segundo término, por lo que respecta al artículo 2 TUE, basta con señalar que la petición de decisión prejudicial no es conforme con la jurisprudencia recordada en los apartados 27 y 28 de la presente sentencia, pues no contiene ninguna precisión sobre las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a interrogar al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación de esta disposición ni sobre la relación que establece entre dicha disposición y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.
- 35 Habida cuenta de lo anterior, la petición de decisión prejudicial solo es admisible en la medida en que se refiere a los artículos 5, apartado 1, párrafo primero, y 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104.

Sobre la cuestión prejudicial

- 36 Mediante su cuestión prejudicial, y habida cuenta de lo declarado en el apartado 35 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe

interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

Sobre el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta

- 37 En primer lugar, procede examinar si una indemnización que ha de abonarse a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total de este para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta.
- 38 Si bien el tenor del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 no contiene indicación alguna que permita determinar si el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que figura en él debe interpretarse en el sentido de que incluye o no tal indemnización, este concepto hace referencia, en particular, conforme a la definición recogida en el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta Directiva, al concepto de remuneración.
- 39 A este respecto, procede señalar que la Directiva 2008/104 no define este último concepto.
- 40 Si bien es cierto que, con arreglo al artículo 3, apartado 2, de la Directiva 2008/104, esta «no supone menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de la remuneración», debe precisarse que esta disposición no puede interpretarse en el sentido de que constituya una renuncia del legislador de la Unión a determinar por sí mismo el alcance del concepto de remuneración, en el sentido de esta Directiva. Esta disposición significa únicamente que el legislador tenía la intención de preservar la competencia de los Estados miembros en lo que concierne a la definición de este concepto en el sentido del Derecho nacional, aspecto que dicha Directiva no aspira a armonizar (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, apartados 30 a 32).
- 41 En virtud de reiterada jurisprudencia, la determinación del significado y del alcance de los términos no definidos por el Derecho de la Unión debe efectuarse conforme al sentido habitual de estos en el lenguaje corriente, teniendo en cuenta el contexto en el cual se utilizan y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forman parte (sentencia de 1 de agosto de 2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 42 En primer término, según su sentido habitual en el lenguaje corriente, el concepto de remuneración se entiende de manera general como el dinero abonado por un trabajo determinado o por la prestación de un servicio.
- 43 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, la característica esencial de la remuneración estriba en el hecho de que constituye la contrapartida económica de la prestación de que se trate, contrapartida que se determina normalmente entre el prestador del servicio y el destinatario de este (sentencia de 11 de noviembre de 2021, Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, apartado 45 y jurisprudencia citada).
- 44 Además, la retribución (o remuneración) se define en el artículo 157 TFUE, apartado 2, como «el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo». Según se desprende de la jurisprudencia, este concepto debe interpretarse en sentido amplio y

comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 70 y jurisprudencia citada).

- 45 Asimismo, el Tribunal de Justicia ha precisado que, entre las percepciones económicas calificadas de retribución, en el sentido del artículo 157 TFUE, figuran precisamente las abonadas por el empresario en razón de la existencia de relaciones laborales por cuenta ajena y que están destinadas a garantizar unos ingresos a los trabajadores, aun cuando estos no ejerzan, en casos específicos, ninguna de las actividades previstas por el contrato de trabajo. Además, no cabe poner en duda el carácter de retribución de esas percepciones por el mero hecho de que respondan también a consideraciones de política social (sentencia de 19 de septiembre de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 46 A este respecto, procede señalar que de la jurisprudencia se desprende que la retribución, en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, forma parte de las «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo 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), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO 1998, L 131, p. 10), y de la cláusula 4, apartado 1, 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/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) (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartados 131 y 132, y de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, apartados 20 y 21).
- 47 Pues bien, el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 tiene por objeto, de manera aún más específica que dichas cláusulas, garantizar una protección efectiva de los trabajadores atípicos y precarios, de modo que una interpretación análoga a la adoptada por la jurisprudencia citada en los apartados 44 y 45 de la presente sentencia del concepto de retribución, en el sentido de artículo 157 TFUE, se impone, *a fortiori*, para determinar el alcance del concepto de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartado 36).
- 48 Si bien es cierto que una indemnización como la mencionada en el apartado 37 de la presente sentencia no se abona directamente como contrapartida de una prestación laboral realizada por un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, procede considerar que tal indemnización constituye una gratificación en dinero que, por un lado, viene concedida indirectamente por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último en la medida en que está prevista por un convenio colectivo aplicable a la relación laboral y, por otro lado, se abona a dicho trabajador con la finalidad de compensar la pérdida de ingresos resultante de la incapacidad de este para ejercer su profesión habitual, de modo que tiene por objeto garantizarle una fuente de ingresos.
- 49 En consecuencia, el concepto de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de la Directiva 2008/104, es lo suficientemente amplio como para incluir una indemnización a la que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tienen derecho en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria.
- 50 En segundo término, por lo que respecta al contexto en el que se inscribe el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de esta, procede señalar que, en virtud del considerando 13 de dicha Directiva, la Directiva 91/383 establece las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- 51 Pues bien, del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 91/383, en relación con el artículo 1, punto 2, de esta, se desprende que esta Directiva tiene por objeto garantizar que los trabajadores cedidos por

- empresas de trabajo temporal disfruten, en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa usuaria. Asimismo, en virtud de dicho artículo 2, apartado 2, en relación con el citado artículo 1, punto 2, la existencia de una relación laboral con una empresa de trabajo temporal no justifica una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo en lo relativo a la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo, máxime cuando, como se desprende del cuarto considerando de dicha Directiva, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo.
- 52 Además, el artículo 8 de la Directiva 91/383 establece, en esencia, que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que, sin perjuicio de la responsabilidad establecida por la legislación nacional en lo que concierne a la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria sea responsable de las condiciones de ejecución del trabajo relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo durante el tiempo que dure la adscripción.
- 53 Por lo tanto, procede considerar, por una parte, que la protección de la «seguridad» y de la «salud» en el trabajo está comprendida en las «condiciones de trabajo», en el sentido de la Directiva 91/383, y que el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal debe ser tratado, a este respecto, durante el tiempo que dure la adscripción, de la misma manera que los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria.
- 54 Por otra parte, una indemnización como aquella a la que se refiere el apartado 37 de la presente sentencia está vinculada a la protección de la «seguridad» y de la «salud» en el trabajo, en la medida en que la responsabilidad de la empresa usuaria y, en su caso, de la empresa de trabajo temporal, en lo que concierne a las condiciones de ejecución del trabajo relacionadas con esa protección, va unida a la reparación de los daños cuando esa protección fracasa, a saber, en particular, cuando durante la misión de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal se produce un accidente de trabajo, con la consecuencia de que ese trabajador queda en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual.
- 55 Habida cuenta de la remisión efectuada por la Directiva 2008/104 a la Directiva 91/383, procede declarar que el contexto en el que se inscribe el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, corrobora la interpretación según la cual el concepto de remuneración, al que se refiere el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que figura en dichas disposiciones, incluye una indemnización como la mencionada en el apartado 37 de la presente sentencia.
- 56 En tercer término, por lo que respecta a los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, de su considerando 1 se desprende que esta tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de la Carta, que, con arreglo a su apartado 1, consagra, con carácter general, el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones 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 el concepto de «condiciones laborales» debe entenderse según el sentido del artículo 156 TFUE, si bien esta última disposición no define ese concepto. A la luz de la finalidad protectora de los derechos del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal que persigue dicha Directiva, esta falta de precisión aboga en favor de una interpretación amplia del referido concepto (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 57 En consecuencia, en la medida en que la Directiva 2008/104 tiene como finalidad garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en materia de seguridad y de salud en el trabajo, procede declarar, al igual que hizo la Comisión, que si, en caso de accidente de trabajo, el riesgo económico para las empresas usuarias fuera menor en lo que respecta a esos trabajadores que en lo que concierne a los trabajadores que contratan directamente, dichas empresas se verían menos incitadas a invertir en la seguridad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, lo que iría en detrimento de dicho objetivo.
- 58 Por consiguiente, los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104 corroboran la interpretación del concepto de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de dicha Directiva, como «condición esencial de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1,

párrafo primero, de esa misma Directiva, interpretación según la cual este concepto incluye una indemnización a la que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene derecho en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria.

- 59 Contrariamente a lo que afirma en esencia el Gobierno español, esta interpretación no queda desvirtuada por el hecho de que tal indemnización se abone tras la extinción de la relación laboral con la empresa de trabajo temporal o por el hecho de que dicha indemnización tenga supuestamente su origen únicamente en la declaración de incapacidad permanente total para trabajar del trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal de que se trate y, por tanto, en la extinción de su relación laboral.
- 60 En efecto, por un lado, debe precisarse que la circunstancia de que la indemnización de que se trata se abone una vez extinguida la relación laboral no excluye que pueda tener carácter de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra f), inciso ii), de la Directiva 2008/104 (véase, por analogía, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 70).
- 61 Por otro lado, procede recordar que una interpretación del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» que excluyera del ámbito de aplicación del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal por el mero hecho de que dicha indemnización está vinculada a la extinción de su relación laboral sería contraria tanto al contexto en el que se inscribe dicha disposición como a los objetivos perseguidos por esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartados 39 y 45).
- 62 Además, procede señalar, como se desprende de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, que el accidente de trabajo de que se trata en el litigio principal, que es el hecho que dio lugar a la incapacidad permanente total de XXX para ejercer su profesión habitual, acaeció «durante [la] misión en [la] empresa usuaria», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, por lo que no puede admitirse que la indemnización abonada como consecuencia de dicha incapacidad tenga su origen únicamente en la extinción de la relación laboral de XXX.
- 63 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede estimar que una indemnización que ha de abonarse a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total de este para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta.

Sobre el alcance del principio de igualdad de trato establecido en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104

- 64 Por lo que respecta, en segundo lugar, al alcance del principio de igualdad de trato establecido en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, procede señalar que, con arreglo a esta disposición, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben disfrutar, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.
- 65 Por lo tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente determinar, en un primer momento, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que corresponderían al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal de que se trate si hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto que ocupa efectivamente, durante el mismo período de tiempo, y, más concretamente, en el caso de autos, la indemnización a la que habría tenido derecho en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo que hubiera tenido como consecuencia la extinción de su relación laboral. En un segundo momento, incumbe a dicho órgano jurisdiccional comparar esas condiciones esenciales de trabajo y de empleo con las que corresponden efectivamente al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal durante su misión en la empresa usuaria, con el fin de asegurarse, sobre la base de todas las

circunstancias pertinentes del litigio principal, de si se ha respetado o no el principio de igualdad de trato con respecto a dicho trabajador cedido temporalmente (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartado 50).

- 66 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente indica que, habida cuenta de la interpretación que el Tribunal Supremo hace del artículo 11 de la Ley 14/1994, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal solo tienen derecho, en caso de incapacidad permanente total para el ejercicio de su profesión habitual, a una indemnización en virtud del artículo 42 del Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal, que es de una cuantía inferior a la indemnización a la que los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria tienen derecho en virtud del artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte. Más concretamente, según los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, XXX, como trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, tiene derecho, sobre la base del primero de esos convenios colectivos, a una indemnización de una cuantía de 10 500 euros, mientras que, si hubiera sido contratado directamente por Serveo Servicios, tendría derecho, en virtud del segundo de esos convenios colectivos, a una indemnización de una cuantía de 60 101,21 euros.
- 67 De ser efectivamente así, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, procedería considerar que, contrariamente a lo que establece el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, XXX no disfrutó, durante su misión en Serveo Servicios, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que le habrían correspondido si hubiese sido contratado directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.
- 68 A este respecto, procede observar que, aunque los Estados miembros tengan la posibilidad, en virtud del artículo 5, apartados 2 a 4, de la Directiva 2008/104, de establecer, en determinadas condiciones precisas, excepciones al principio de igualdad de trato, el auto de remisión y los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no contienen ninguna información relativa a una eventual aplicación de alguna de estas excepciones en España.
- 69 Además, procede recordar que, si bien es cierto que, en virtud del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, los interlocutores sociales tienen la posibilidad de celebrar convenios colectivos que 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 de dicho artículo, tales convenios deben garantizar, de conformidad con ese apartado 3, en relación con los considerandos 16 y 17 de dicha Directiva, la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- 70 Pues bien, la obligación de garantizar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal exige, en particular, que se les concedan ventajas en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo que permitan compensar la diferencia de trato sufrida por esos trabajadores, debiendo apreciarse el cumplimiento de esta obligación de manera concreta (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de diciembre de 2022, TimePartner Personalmanagement, C-311/21, EU:C:2022:983, apartados 44 y 50). Así pues, para que pueda establecerse una excepción al principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104 mediante el Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal sería necesario, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, que dicho Convenio colectivo permitiera garantizar a XXX tal protección global concediéndole ventajas compensatorias por lo que respecta a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que permitan contrarrestar los efectos de la diferencia de trato que sufre.
- 71 Por último, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que, cuando un tribunal nacional conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con el fin de transponer las obligaciones previstas por una directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz del tenor y de la finalidad de dicha directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por esta, si bien debe excluirse una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartados 56 y 57 y jurisprudencia citada).

- 72 Por consiguiente, en el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente llegue a la conclusión de que XXX tendría derecho a la indemnización que reclama en virtud del artículo 31 del Convenio colectivo del sector del transporte si hubiera sido contratado directamente por Serveo Servicios, correspondería a dicho órgano jurisdiccional, en particular, comprobar si el artículo 11 de la Ley 14/1994 puede ser objeto de una interpretación conforme con las exigencias de la Directiva 2008/104 y, por tanto, interpretarse de forma que no suponga privar a XXX de dicha indemnización, pues una interpretación en tal sentido sería contraria al artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la citada Directiva, como se desprende del apartado 67 de la presente sentencia.
- 73 De todas las consideraciones anteriores se desprende que el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

Costas

- 74 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 Sexta) declara:

El artículo 5, apartado 1, párrafo primero, 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, en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de esta,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

Xuereb

Kumin

Ziemele

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 22 de febrero de 2024.

El Secretario

El Presidente de Sala en
funciones

A. Calot Escobar

P. G. Xuereb

* Lengua de procedimiento: español.