



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 17 de noviembre de 2016*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Ámbito de aplicación — Concepto de “trabajador” — Concepto de “actividad económica” — Personal de enfermería sin contrato de trabajo puesto a disposición de un establecimiento sanitario por una asociación sin ánimo de lucro»

En el asunto C-216/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania), mediante resolución de 17 de marzo de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 2015, en el procedimiento entre

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

y

Ruhrlandklinik gGmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J.L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, el Sr. A. Tizzano (Ponente), Vicepresidente del Tribunal de Justicia, y la Sra. M. Berger y los Sres. A. Borg Barthet y F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. M. Aleksejev, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de abril de 2016;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, por el Sr. G. Herget, Rechtsanwalt;
- en nombre de Ruhrlandklinik gGmbH, por los Sres. C.M. Althaus y S. Schröder, Rechtsanwälte;
- en nombre del Gobierno Checo, por los Sres. M. Smolek y J. Vlácil, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y G. Braun y la Sra. E. Schmidt, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de julio de 2016;

* Lengua de procedimiento: alemán.

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (comité de empresa de la Ruhrlandklinik; en lo sucesivo, «comité de empresa») y Ruhrlandklinik gGmbH, en relación con la puesta a disposición de la Ruhrlandklinik de la Sra. K., miembro de la DRK-Schwesternschaft Essen eV (Hermandad de enfermeras de la Cruz Roja alemana de Essen, Alemania; en lo sucesivo, «Hermandad»).

Marco jurídico

Derecho de la Unión

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

«(10)

Dentro de la Unión Europea, la utilización de las empresas de trabajo temporal y la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se caracterizan por una gran diversidad.

[...]

(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.»

- 4 El artículo 1, apartados 1 y 2, de la mencionada Directiva establece:

«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.

2. La presente Directiva se aplicará a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos.»

- 5 El artículo 2 de dicha Directiva 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 A tenor del artículo 3 de la misma Directiva:

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

a) “trabajador”: toda persona que, en el Estado miembro en cuestión, esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional sobre empleo;

[...]

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

[...]

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.

[...]»

7 El artículo 5 de la Directiva 2008/104, titulado «Principio de igualdad de trato», dispone, en su apartado 1, párrafo primero, lo siguiente:

«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.»

Derecho alemán

8 El artículo 99 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley sobre la representación de los trabajadores en la empresa), modificada en último lugar por la Ley de 20 de abril de 2013 (BGBl. 2013 I, p. 868), en su versión en vigor en la fecha en la que se produjeron los hechos del litigio principal, dispone:

«1. En empresas que habitualmente cuenten con más de veinte trabajadores con derecho de voto, el empresario deberá, antes de toda contratación [...], informar al comité de empresa, transmitirle los expedientes de las candidaturas y la información relativa a los interesados; deberá informar al comité de empresa, aportando la documentación necesaria, sobre las consecuencias de la medida prevista, y recabar su consentimiento para adoptarla. [...]

2. El comité de empresa podrá denegar el consentimiento si:

1) la medida de personal puede ser contraria a la ley [...];

[...]».

- 9 El artículo 1, apartado 1, de la Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Ley alemana sobre la cesión temporal de trabajadores; en lo sucesivo, «Ley sobre la cesión temporal de trabajadores»), modificada por la Ley de 28 de abril de 2011 (BGBl. 2011 I. p. 642) que entró en vigor el 1 de diciembre de 2011, dispone:

«El empresario que, actuando como cedente de mano de obra, desee ceder trabajadores por cuenta ajena (trabajadores cedidos) a terceros (empresas usuarias) en el marco de su actividad económica, deberá disponer de una autorización para ello. La cesión de trabajadores a la empresa usuaria tendrá carácter temporal. [...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 10 La Ruhrlandklinik explota una clínica en Essen (Alemania). En 2010 celebró con la Hermandad un contrato de cesión de trabajadores, en virtud del cual esta última se comprometió a poner a disposición de dicha clínica personal de enfermería, a cambio de una compensación económica que cubriera los gastos de personal y un importe a tanto alzado del 3% en concepto de gastos administrativos. El personal de enfermería en cuestión está compuesto por miembros de la Hermandad habilitados para ejercer una actividad profesional en el ámbito de los servicios sanitarios.
- 11 La Hermandad es una asociación registrada sin ánimo de lucro, vinculada a la Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Federación de hermandades de enfermeras de la Cruz Roja alemana). Sus miembros desempeñan su actividad profesional con carácter principal en la propia Hermandad o en establecimientos sanitarios en el marco de acuerdos de cesión de trabajadores. En este último caso, los referidos miembros están sometidos a las instrucciones técnicas y organizativas del establecimiento de que se trate.
- 12 Con arreglo al reglamento interno de la Hermandad, ésta abona a sus miembros una retribución mensual calculada en función de los criterios habituales del sector de actividad en cuestión, además del reembolso de determinados gastos de desplazamiento y de mudanza. Sus miembros tienen también derecho a una pensión complementaria de jubilación y a vacaciones retribuidas de conformidad con las disposiciones aplicables en este sector de actividad. Dichos miembros tienen derecho igualmente a seguir percibiendo su retribución en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente.
- 13 Sin embargo, la relación entre la Hermandad y sus miembros no se rige por un contrato de trabajo. Así, el fundamento jurídico de la obligación de los miembros de realizar un trabajo se basa en su afiliación a la Hermandad y en el compromiso que se deriva de tal afiliación de contribuir a la Hermandad mediante la realización de prestaciones laborales en el marco de una relación de dependencia personal.
- 14 La Sra. K. es enfermera y miembro de la Hermandad. Desde el 1 de enero de 2012, debía incorporarse al servicio de enfermería de la Ruhrlandklinik, en virtud del contrato de cesión de trabajadores celebrado entre esta última y la Hermandad.
- 15 Mediante escrito de 2 de diciembre de 2011, el comité de empresa denegó su consentimiento para la incorporación de la Sra. K. debido a que no tenía carácter temporal y, en consecuencia, era contraria al artículo 1, apartado 1, de la Ley sobre la cesión temporal de trabajadores, que prohíbe la cesión de trabajadores a empresas usuarias que no tenga carácter temporal.
- 16 La Ruhrlandklinik consideró que esta negativa era infundada, puesto que, en su opinión, el referido artículo 1, apartado 1, no era aplicable en el caso de autos, contrató a la Sra. K de forma provisional, y solicitó al juez que autorizase, mediante resolución judicial, la cesión de ésta con carácter

permanente. Dado que los órganos jurisdiccionales de instancias inferiores acogieron esta petición, el comité de empresa interpuso recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente, esto es, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania).

- 17 Según este último, la prohibición de cesión no temporal de trabajadores establecida en el artículo 1, apartado 1, de la Ley sobre la cesión temporal de trabajadores sólo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena de una empresa de trabajo temporal.
- 18 Pues bien, el órgano jurisdiccional remitente afirma que los miembros de la Hermandad, incluida la Sra. K., no tienen la condición de trabajadores en Derecho alemán, puesto que no están vinculados a dicha Hermandad mediante un contrato de trabajo a pesar de que realizan una prestación laboral a favor de otra persona y bajo su dirección a cambio de una retribución. En efecto, según la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo), en Derecho alemán, es trabajador quien, en virtud de un contrato de Derecho privado, se compromete a realizar una prestación laboral a favor de otro, por cuenta de éste, sometido a sus instrucciones y en relación de dependencia personal.
- 19 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, a pesar de no tener la consideración de trabajador en virtud del Derecho alemán, la Sra. K, podría considerarse como tal en virtud del Derecho de la Unión, y más concretamente, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104.
- 20 Desde esta perspectiva, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta igualmente si la cesión de la Sra. K. por la Hermandad a la Ruhrlandklinik es una actividad económica en el sentido del artículo 1, apartado 2, de esta Directiva, que delimita así su ámbito de aplicación.
- 21 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es de aplicación el artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva [2008/104], a la cesión de un miembro de una asociación a otra empresa para que trabaje en ella bajo su dirección técnica y organizativa, cuando el miembro de la asociación, al afiliarse a ésta, se comprometió a poner también a disposición de terceros toda su capacidad de trabajo, por lo cual percibe de la asociación una retribución mensual cuyo cálculo se rige por los criterios habituales de la actividad de que se trata, y la asociación percibe por la cesión una compensación por los costes de personal de ese miembro y un importe a tanto alzado por gastos administrativos?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 22 Mediante su cuestión prejudicial el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartados 1 y 2 de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que entra dentro de su ámbito de aplicación la cesión por una asociación sin ánimo de lucro, a cambio de una compensación económica, de uno de sus miembros a una empresa usuaria para que realice en ésta, a cambio de una retribución, una prestación laboral, con carácter principal y bajo su dirección, siendo así que dicho miembro no tiene la condición de trabajador en Derecho nacional debido a que no ha celebrado un contrato de trabajo con la referida asociación.
- 23 Con arreglo a dicho artículo 1, para aplicar la Directiva 2008/104 es preciso, en particular, que la persona en cuestión sea un «trabajador», en el sentido del apartado 1 de ese artículo, y que la empresa de trabajo temporal que lo ceda a una empresa usuaria ejerza una «actividad económica», en el sentido del apartado 2 de dicho artículo.
- 24 Así pues, para responder a la cuestión prejudicial planteada es preciso determinar si, en circunstancias como las mencionadas en el apartado 22 de la presente sentencia, concurren esos dos requisitos.

Sobre el concepto de «trabajador»

- 25 Para interpretar el concepto de «trabajador» en el sentido de la Directiva 2008/104, es preciso subrayar que, a tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de dicha Directiva, este concepto abarca a «toda persona que, en el Estado miembro en cuestión, esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional sobre empleo».
- 26 Así, del tenor de esta disposición se desprende que forman parte del concepto de «trabajador» en el sentido de la referida Directiva aquellas personas que realizan un trabajo y que están protegidas como tales en el Estado miembro de que se trate.
- 27 Pues bien, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución, y, ni la calificación jurídica en Derecho nacional y la forma de dicha relación, ni la naturaleza del vínculo jurídico existente entre esas dos personas, resultan determinantes a este respecto (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartados 39 y 40 y la jurisprudencia citada).
- 28 Además, del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104, y del artículo 3, apartado 1, letra c), de ésta, que define el concepto de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», resulta que esta Directiva se aplica no sólo a los trabajadores que han celebrado un contrato de trabajo con una empresa de trabajo temporal, sino también a aquellos que tienen una «relación laboral» con tal empresa.
- 29 Por consiguiente, ni la calificación jurídica en Derecho nacional de la relación que une a la persona de que se trate con la empresa de trabajo temporal, ni la naturaleza de su vínculo jurídico, ni tampoco la forma de esa relación, son determinantes a efectos de la consideración de dicha persona como «trabajador» en el sentido de la Directiva 2008/104. Así, en particular, en contra de lo que sostiene la Ruhrlandklinik en sus observaciones, no puede excluirse a una persona como la Sra. K. del concepto de «trabajador» en el sentido de esta Directiva, y excluirla así de su ámbito de aplicación, por el mero hecho de que no esté vinculada a la empresa de trabajo temporal por un contrato de trabajo y de que, en consecuencia, no tenga la condición de trabajador en virtud del Derecho alemán.
- 30 Esta conclusión no queda desvirtuada por el hecho de que, a tenor del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 2008/104, ésta no suponga menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición del trabajador.
- 31 En efecto, tal y como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 29 de sus conclusiones, esta disposición únicamente significa que el legislador de la Unión tenía la intención de preservar la competencia de los Estados miembros en lo que concierne a la determinación de las personas que entran dentro del concepto de «trabajador» en el sentido del Derecho nacional y que han de ser objeto de protección en el marco de su normativa interna, aspecto que Directiva 2008/104 no aspira a armonizar.
- 32 En cambio, la referida disposición no puede interpretarse como una renuncia del legislador de la Unión a determinar por sí mismo el alcance de este concepto en el sentido de la Directiva 2008/104, y, así, determinar el ámbito de aplicación *ratione personae* de ésta. En efecto, tal y como se desprende de los apartados 25 y 26 de la presente sentencia, el referido legislador no ha confiado a los Estados miembros la tarea de definir unilateralmente dicho concepto, sino que él mismo ha precisado los contornos del artículo 3, apartado 1, letra a), de esta Directiva, al igual que hizo respecto de la definición de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal» en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la citada Directiva.

- 33 Así, a efectos de la interpretación de ésta, el referido concepto abarca a toda persona que se halle en una relación laboral en el sentido indicado en el apartado 27 de la presente sentencia y que esté protegida, en el Estado miembro de que se trate, en relación con la actividad laboral que desempeñen.
- 34 Los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104 corroboran esta interpretación.
- 35 En efecto, de los considerandos 10 y 12 de esta Directiva se desprende que, puesto que la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal dentro de la Unión Europea se caracterizan por una gran diversidad, la referida Directiva pretende establecer un marco de protección para esos trabajadores no discriminatorio, transparente y proporcionado, a la vez que respetuoso con la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales. Así, con arreglo al artículo 2 de la misma Directiva, ésta tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, en relación con esos trabajadores y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de este tipo de trabajo para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.
- 36 Pues bien, limitar el concepto de «trabajador» en el sentido de la Directiva 2008/104 a las personas incluidas en este concepto en virtud del Derecho nacional, en particular, a aquellas vinculadas por un contrato de trabajo a la empresa de trabajo temporal, podría poner en peligro la consecución de estos objetivos, y, por ende, podría menoscabar el efecto útil de esta Directiva al limitar de manera excesiva e injustificada su ámbito de aplicación.
- 37 En efecto, tal limitación permitiría a los Estados miembros o a las empresas de trabajo temporal excluir, según su voluntad, a determinadas categoría de personas, de la protección que persigue dicha Directiva y, en particular, de la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y el personal contratado directamente por la empresa usuaria consagrado en el artículo 5 de la misma Directiva, siendo así que la relación laboral que vincula a estas personas con la empresa de trabajo temporal no se diferencia, en esencia, de la que vincula a los empleados que tienen la condición de trabajador en virtud del Derecho nacional con el empresario para el que trabajan.
- 38 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente indica que la Hermandad desea poner a la Sra. K. a disposición de la Ruhrlandklinik para que pueda realizar en ella, con carácter principal y bajo su dirección, prestaciones como enfermera, a cambio de una retribución mensual calculada según los criterios habitualmente empleados en el ámbito de los servicios sanitarios. Así, a la luz de las consideraciones expuestas en la resolución de remisión, la relación que vincula a la Sra. K. con la Hermandad no parece diferenciarse sustancialmente de la que une a los trabajadores por cuenta ajena de una empresa de trabajo temporal con esta última.
- 39 Además, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia resulta que los miembros de la Hermandad, incluida la Sra. K., gozan de varios derechos, que son en parte idénticos o equivalentes a aquellos de los que gozan las personas calificadas de trabajadores en virtud del Derecho alemán.
- 40 Así, el propio órgano jurisdiccional ha subrayado que tales miembros están amparados por normas de protección imperativas del derecho laboral. Además, tal y como precisaron la Ruhrlandklinik y el Gobierno alemán en respuesta a una pregunta planteada por el Tribunal de Justicia en virtud del artículo 61, apartado 1, de su Reglamento de Procedimiento, los referidos miembros están sometidos al Sozialgesetzbuch (Código de la Seguridad Social) del mismo modo que las personas calificadas de trabajadores en Derecho alemán.

- 41 Además, según la Ruhrlandklinik, dichos miembros se benefician de las normas legislativas aplicables a los trabajadores en lo que respecta a las vacaciones pagadas, las bajas por enfermedad, los permisos de maternidad y parental y el mantenimiento de la retribución en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente. Gozan asimismo de la misma protección que los propios trabajadores de la Ruhrlandklinik en materia de participación en la toma de decisiones en dicha clínica, reciben la misma retribución y se hallan sometidos a las mismas condiciones de empleo que estos últimos. Por último, sólo puede excluirseles de la Hermandad por una causa grave.
- 42 A la luz de estos elementos, parece pues que los miembros de la Hermandad están protegidos en Alemania en relación con la actividad laboral que desempeñan, extremo que corresponde verificar, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente.
- 43 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, el concepto de «trabajador», en el sentido de la Directiva 2008/104, debe interpretarse en el sentido de que abarca a toda persona que realice una prestación laboral, es decir, que lleve a cabo, durante cierto tiempo, a favor de otra persona y bajo su dirección, prestaciones a cambio de las cuales recibe una retribución, y que esté protegida por ello en el Estado miembro de que se trate con independencia de la calificación jurídica de su relación laboral en Derecho nacional, de la naturaleza del vínculo jurídico que una a estas dos personas y de la forma de esa relación. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar si concurren en el caso de autos tales requisitos y si, en consecuencia, debe calificarse a la Sra. K. «trabajador» en el sentido de esta Directiva.

Sobre el concepto de «actividad económica»

- 44 En lo que atañe a la interpretación del concepto de «actividad económica» en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, es preciso señalar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, tiene carácter económico cualquier actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado (véanse, en particular, las sentencias de 18 de junio de 1998, Comisión/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, apartado 36; de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartado 43, y de 23 de febrero de 2016, Comisión/Hungría, C-179/14, EU:C:2016:108, apartado 149).
- 45 Pues bien, en el caso de autos, la Hermandad presta servicios en el mercado de la cesión de personal de enfermería a establecimientos sanitarios en Alemania, a cambio de una compensación económica que cubre los gastos de personal y los gastos administrativos.
- 46 En contra de lo que sostiene la Ruhrlandklinik, el hecho de la Hermandad no tenga ánimo de lucro carece de pertinencia a este respecto, según se desprende del propio tenor literal del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104 y de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 3 de diciembre de 2015, Pfothenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, apartado 30 y jurisprudencia citada). La forma jurídica de esta Hermandad, constituida como asociación, también carece de relevancia, puesto que no prejuzga el carácter económico de la actividad ejercida.
- 47 Por consiguiente, procede considerar que una asociación como la Hermandad, que pone a disposición de establecimientos sanitarios personal de enfermería a cambio de una compensación económica que cubre los gastos de personal y los gastos administrativos, ejerce una actividad económica en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la referida Directiva.
- 48 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que entra dentro de su ámbito de aplicación la cesión por una asociación sin ánimo de lucro, a cambio de una compensación económica, de uno de sus miembros a una empresa usuaria para que realice en ésta, a

cambio de una retribución, una prestación laboral, con carácter principal y bajo su dirección, siempre que dicho miembro esté protegido por ello en el Estado miembro de que se trate, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, aunque ese miembro no tenga la condición de trabajador en Derecho nacional por no haber celebrado un contrato de trabajo con la referida asociación.

Costas

- ⁴⁹ Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Quinta) declara:

El artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal debe interpretarse en el sentido de que entra dentro de su ámbito de aplicación la cesión por una asociación sin ánimo de lucro, a cambio de una compensación económica, de uno de sus miembros a una empresa usuaria para que realice en ésta, a cambio de una retribución, una prestación laboral, con carácter principal y bajo su dirección, siempre que dicho miembro esté protegido por ello en el Estado miembro de que se trate, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, aunque ese miembro no tenga la condición de trabajador en Derecho nacional por no haber celebrado un contrato de trabajo con la referida asociación.

Firmas