



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 11 de noviembre de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Directiva 2008/104/CE — Artículo 1 — Ámbito de aplicación — Conceptos de “empresa pública” y de “ejercicio de una actividad económica” — Agencias de la Unión Europea — Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) como “empresa usuaria”, en el sentido del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Condiciones esenciales de trabajo y de empleo — Concepto de “mismo puesto” — Reglamento (CE) n.º 1922/2006 — Artículo 335 TFUE — Principio de autonomía administrativa de las instituciones de la Unión — Artículo 336 TFUE — Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea y régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea»

En el asunto C-948/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Lituania), mediante resolución de 30 de diciembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de diciembre de 2019, en el procedimiento entre

UAB «Manpower lit»

y

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

con intervención de:

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

* Lengua de procedimiento: lituano.

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Segunda, y la Sra. I. Ziemele y los Sres. T. von Danwitz, P. G. Xuereb y A. Kumin (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de E. S., M. L., M. P., V. V. y R. V., por el Sr. R. Rudzinskas, advokatas;
- en nombre del Gobierno lituano, por las Sras. V. Kazlauskaitė-Švenčionienė y V. Vasiliauskienė, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por la Sra. J. Jokubauskaitė y por los Sres. B. Mongin y M. van Beek, posteriormente por las Sras. J. Jokubauskaitė y C. Valero y por el Sr. B. Mongin, y finalmente, por las Sras. J. Jokubauskaitė y D. Recchia y por el Sr. M. B. Mogin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 15 de julio de 2021;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 1, apartados 2 y 3, y del artículo 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 (DO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre UAB «Manpower Lit», por un lado, y E.S., M.L., M.P., V.V. y R.V., por otro, en relación con la remuneración acordada en virtud de los contratos de trabajo celebrados entre Manpower Lit y los recurridos en el litigio principal respectivamente.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2008/104

3 El artículo 1 de la Directiva 2008/104 dispone:

«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.

3. Tras consultar a los interlocutores sociales, los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los contratos de trabajo o relaciones laborales concluidos en el marco de un programa —público específico o apoyado por los poderes públicos— de formación, inserción y reconversión profesionales.»

4 El artículo 3 de esta Directiva tiene la siguiente redacción:

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

[...]

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

[...]

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.

[...]»

5 El artículo 5 de la referida Directiva, que lleva por título «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.»

Reglamento (CE) n.º 1922/2006

- 6 El artículo 2 del Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO 2006, L 403, p. 9), dispone:

«Los objetivos generales del Instituto serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3.»

- 7 El artículo 3 de este Reglamento, titulado «Cometidos», dispone, en su apartado 1, lo siguiente:

«Para cumplir los objetivos establecidos en el artículo 2, el Instituto:

- a) recopilará, analizará y difundirá información pertinente objetiva, comparable y fiable sobre la igualdad de género, incluidos los resultados de investigaciones y las mejores prácticas que le comuniquen los Estados miembros, las instituciones comunitarias, los centros de investigación, los organismos nacionales sobre igualdad, las organizaciones no gubernamentales, los interlocutores sociales, los terceros países pertinentes y las organizaciones internacionales, y sugerirá ámbitos en los que convenga profundizar la investigación;
- b) establecerá métodos para mejorar la objetividad, la comparabilidad y la fiabilidad de los datos a escala europea, estableciendo criterios que permitan mejorar la coherencia de la información y tener en cuenta las cuestiones de género a la hora de recopilar datos;
- c) desarrollará, analizará, evaluará y difundirá instrumentos metodológicos para apoyar la integración de la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes y para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todas las instituciones y organismos comunitarios;
- d) realizará encuestas sobre la situación de la igualdad de género en Europa;
- e) creará y coordinará una red europea de igualdad de género en la que participen los centros, organismos, organizaciones y especialistas que se ocupen de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género en otras actividades, a fin de apoyar y fomentar la investigación, optimizar el empleo de los recursos disponibles y promover el intercambio y la difusión de información;
- f) organizará reuniones *ad hoc* de expertos para apoyar el trabajo de investigación del Instituto, fomentar el intercambio de información entre investigadores y promover la incorporación de una perspectiva de género en sus investigaciones;
- g) con el fin de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos europeos, organizará, con las partes interesadas pertinentes, conferencias, campañas y reuniones a escala europea, y presentará los resultados y conclusiones de estas a la Comisión;

- h) difundirá información sobre ejemplos positivos de hombres y mujeres de toda clase y condición social que hayan asumido papeles no estereotipados y presentará sus conclusiones al respecto e iniciativas orientadas a dar publicidad a estos éxitos ejemplares y a promover su aprovechamiento;
 - i) aumentará el diálogo y la cooperación con organizaciones no gubernamentales, organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades, universidades y expertos, centros de investigación, los interlocutores sociales y organismos conexos cuya labor se centre en la consecución de la igualdad de oportunidades a escala nacional y europea;
 - j) creará un fondo de documentación de acceso público;
 - k) pondrá a disposición de organizaciones públicas y privadas información sobre la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos; y
 - l) facilitará a las instituciones comunitarias información sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en los países en vías de adhesión y en los países candidatos.»
- 8 El artículo 5 de este Reglamento tiene el siguiente tenor:
- «El Instituto tendrá personalidad jurídica. En cada uno de los Estados miembros, gozará de la más amplia capacidad jurídica que las legislaciones nacionales reconozcan a las personas jurídicas. Podrá, en particular, adquirir o enajenar bienes muebles o inmuebles y comparecer en juicio.»
- 9 El artículo 14, apartado 3, del Reglamento n.º 1922/2006 establece:
- «Los ingresos del Instituto comprenderán, sin perjuicio de otras fuentes:
- a) una subvención de la Comunidad, inscrita en el presupuesto general de la Unión Europea (sección de la Comisión);
 - b) los pagos recibidos en remuneración de los servicios prestados;
- [...]».

Derecho lituano

- 10 El Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (Código de Trabajo de la República de Lituania) en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), dispone, en su artículo 75, apartado 2, lo siguiente:
- «Las empresas de trabajo temporal deberán garantizar que la remuneración obtenida por los trabajadores cedidos por ellas por las prestaciones laborales realizadas para una empresa usuaria sea, por lo menos, igual a la remuneración que les correspondería si hubiesen sido contratados por dicha empresa usuaria mediante un contrato de trabajo para ocupar el mismo puesto de trabajo, salvo en aquellos casos en los que los trabajadores cedidos que hayan celebrado con la empresa de trabajo temporal un contrato de trabajo por tiempo indefinido sean remunerados por esta última durante los períodos entre misiones, y el importe de dicha remuneración sea el mismo que el que reciben durante las misiones. La empresa usuaria será responsable subsidiariamente del cumplimiento de la obligación

de pagar al trabajador cedido por el trabajo realizado para la empresa usuaria al menos la misma remuneración que le correspondería si la empresa usuaria le hubiera contratado mediante un contrato de trabajo para el mismo puesto. Al cumplir con esta obligación, la empresa usuaria deberá, si la empresa de trabajo temporal lo solicita, proporcionar a esta última información sobre la remuneración pagada a la categoría correspondiente de trabajadores empleados por la empresa usuaria. [...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 11 Manpower Lit presta servicios como empresa de trabajo temporal. En 2012, fue adjudicataria de un contrato público del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), una agencia de la Unión con sede en Vilna (Lituania), que tenía por objeto la prestación de servicios de puesta a disposición de personal con carácter temporal.
- 12 Los términos del contrato celebrado entre Manpower Lit y el EIGE establecían que los servicios que este último podía precisar tenían por objeto prestar apoyo a su personal estatutario, llevar a cabo, temporalmente, tareas complementarias de las realizadas normalmente derivadas de proyectos específicos, afrontar períodos de mucha actividad y suplir la escasez de personal en el EIGE en caso de bajas. También se precisaba que el personal cedido sería considerado personal no estatutario del EIGE.
- 13 Los recurridos en el litigio principal celebraron contratos de trabajo con Manpower Lit y trabajaron en el EIGE como asistentes e informático, respectivamente. En dichos contratos y en sus adendas, se precisaba que los recurridos en el litigio principal trabajarían para el usuario, a saber, el EIGE, que les indicaría el miembro del personal responsable de impartir instrucciones para la realización del trabajo. Los contratos precisaban asimismo su duración, esto es, hasta la fecha en la que el EIGE dejase de solicitar que se cubriera el puesto correspondiente a las funciones en cuestión.
- 14 Las relaciones laborales entre Manpower Lit y los recurridos en el litigio principal se extinguieron entre abril y diciembre de 2018. Pues bien, al estimar que se les adeudaban salarios atrasados, estos acudieron a la Valstybinės Darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (Comisión de conflictos laborales de la sección territorial de Vilna de la Inspección de Trabajo, Lituania; en lo sucesivo, «Comisión de conflictos laborales») con el fin de obtener el pago.
- 15 Dicha Comisión consideró que los recurridos en el litigio principal ejercían de hecho las funciones de miembros del personal permanente del EIGE y que sus condiciones retributivas deberían corresponder a las aplicadas por este a sus agentes contractuales. Basándose en el artículo 75, apartado 2, del Código del Trabajo, declaró, mediante resolución de 20 de junio de 2018, que Manpower Lit había sometido a los recurridos en el litigio principal a un trato discriminatorio debido a que se les habían pagado salarios inferiores a aquellos que les habrían correspondido si hubieran sido contratados directamente por el EIGE mediante un contrato de trabajo para ocupar el mismo puesto y ordenó que se procediese al pago de los salarios atrasados por un período de seis meses durante 2018.
- 16 Puesto que no estaba de acuerdo con la resolución de la Comisión de conflictos laborales, Manpower Lit interpuso recurso ante el Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal Comarcal de Vilna, Lituania), que desestimó dicho recurso mediante sentencia de 20 de febrero de 2019.

- 17 En su sentencia, dicho órgano jurisdiccional desestimó por infundada la alegación formulada por el EIGE, parte coadyuvante en el procedimiento, según la cual no se le podían aplicar las disposiciones de la Directiva 2008/104.
- 18 Por otra parte, señaló que, habida cuenta de las estipulaciones de los contratos de trabajo de los recurridos en el litigio principal y de las tareas efectivamente realizadas por ellos, todos ellos ejercían funciones de carácter administrativo, asistían al personal permanente de determinadas unidades del EIGE y desempeñaban, en parte, las funciones de los agentes contractuales que trabajaban en dicha agencia. Así pues, dicho órgano jurisdiccional consideró que los recurridos en el litigio principal podían compararse, a efectos del artículo 75, apartado 2, del Código de Trabajo, con esos agentes contractuales.
- 19 En este contexto, el Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal Comarcal de Vilna) precisó que las tareas desempeñadas por los recurridos en el litigio principal y sus funciones no eran especialmente diferentes o poco características de las del EIGE hasta el punto de que no habrían podido encomendarse a funcionarios o agentes contractuales que trabajasen con carácter permanente en dicho Instituto. Según dicho órgano jurisdiccional, el hecho de que esta agencia haya optado por contratar personal a través de una empresa de trabajo temporal para reducir el coste de los recursos humanos y evitar procedimientos más largos y complejos no es una razón que justifique que la remuneración abonada a los recurridos en el litigio principal sea sensiblemente inferior a la prevista para los agentes contractuales.
- 20 En estas circunstancias, dicho órgano jurisdiccional declaró que procedía aplicar a los recurridos en el litigio principal las condiciones retributivas aplicables a los agentes contractuales.
- 21 Manpower Lit interpuso recurso de apelación ante el Vilniaus apygardos teismas (Tribunal Regional de Vilna, Lituania), que fue desestimado mediante sentencia de 20 de junio de 2019, la cual vino a confirmar la sentencia dictada en primera instancia.
- 22 A continuación, Manpower Lit interpuso recurso de casación ante el Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Lituania), el órgano jurisdiccional remitente.
- 23 Dicho órgano jurisdiccional precisa que el litigio de que conoce versa, en esencia, sobre la cuestión de si la disposición relativa a la igualdad de trato de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, que figura en el artículo 5 de la Directiva 2008/104 y que ha sido transpuesta al Derecho nacional, es aplicable a la situación controvertida en el litigio principal, habida cuenta de que la condición de usuario de los servicios de puesta a disposición de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal corresponde al EIGE, una agencia de la Unión.
- 24 A este respecto, el referido órgano jurisdiccional señala que, debido a la existencia de ciertas divergencias entre las distintas versiones lingüísticas del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, el significado concreto del concepto de «empresa pública» y la cuestión de si entidades como el EIGE están comprendidas en este concepto no están claros. A su juicio, también es necesaria una interpretación de esta disposición en la medida en que existen dudas acerca de a qué sujetos de Derecho se aplica el criterio del «ejercicio de una actividad económica», a saber, al usuario, a la empresa de trabajo temporal o a ambos.

- 25 Además, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en este contexto, sobre la incidencia del artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2008/104, según el cual los Estados miembros podrán disponer que esta Directiva no se aplique a los contratos de trabajo o relaciones laborales concluidos en el marco de un programa —público específico o apoyado por los poderes públicos— de formación, inserción y reconversión profesionales.
- 26 Por último, dicho órgano jurisdiccional se hace eco de la opinión expresada por el EIGE, según la cual, cuando el juez aplica el principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 y las disposiciones de Derecho nacional correspondientes, debe comprobar si la aplicación de la Directiva en lo que respecta a la remuneración no discriminatoria infringe otras normas del Derecho de la Unión. Pues bien, según EIGE, la interpretación del principio de igualdad de trato y su aplicación a una agencia de la Unión realizada por los órganos jurisdiccionales que conocieron del asunto anteriormente, no es conforme al Reglamento financiero de la Unión, al Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea ni a los artículos 335 TFUE y 336 TFUE.
- 27 En estas circunstancias, el Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Lituania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Qué contenido debe darse al término “empresa pública” contenido en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104? ¿Deben considerarse “empresas públicas” en el sentido de la Directiva 2008/104 las agencias de la Unión Europea, como el [EIGE]?
 - 2) ¿Qué entidades (empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, al menos una de ellas, o posiblemente ambas) están sujetas, en virtud del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, al criterio del ejercicio de una actividad económica? ¿Deben considerarse los ámbitos de actividad y las funciones del EIGE, según se definen en los artículos 3 y 4 del [Reglamento n.º 1922/2006], actividades económicas en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104?
 - 3) ¿Puede interpretarse el artículo 1, apartados 2 y 3, de la Directiva 2008/104 en el sentido de que puede excluir de la aplicación de la Directiva a aquellas empresas de trabajo temporal o empresas usuarias, públicas o privadas, que no participan en las relaciones a las que se hace referencia en el artículo 1, apartado 3, de la Directiva y no ejercen una actividad económica en el sentido del artículo 1, apartado 2, de esta?
 - 4) ¿Deben aplicarse plenamente a las agencias de la Unión Europea, que están sujetas a normas especiales de Derecho laboral de la Unión y a los artículos 335 TFUE y 336 TFUE, las disposiciones del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 relativas al derecho de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo, en particular, en materia de remuneración?
 - 5) ¿Vulnera el principio de autonomía administrativa de las instituciones de la Unión establecido en los artículos 335 TFUE y 336 TFUE y las normas que rigen el cálculo y el pago de los salarios establecidas en el Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea la normativa de un Estado miembro (artículo 75 del Código de Trabajo Lituano) que transpone las disposiciones del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 para todas las empresas que utilizan trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (incluidas las instituciones de la Unión)?

- 6) Habida cuenta de que todos los puestos de trabajo (funciones profesionales) para los que el EIGE contrata directamente a trabajadores incluyen tareas que solo pueden ser desempeñadas por trabajadores que trabajen al amparo del [Estatuto de los Funcionarios], ¿pueden los respectivos puestos (funciones profesionales) de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal considerarse “el mismo puesto” en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuestiones prejudiciales primera a tercera

- 28 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera a tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1 de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva la puesta a disposición del EIGE, por parte de una empresa de trabajo temporal, de trabajadores que tengan un contrato de trabajo con dicha empresa, con el fin de realizar prestaciones laborales en ese Instituto.
- 29 Para responder a esta cuestión prejudicial procede recordar que, en virtud del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104, esta 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.
- 30 Además, el artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva precisa que esta 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.
- 31 De entrada, consta que, en el caso de autos, tanto Manpower Lit como los recurridos en el litigio principal pueden considerarse, respectivamente, una «empresa de trabajo temporal» y «trabajadores», en el sentido de las disposiciones antes mencionadas de la Directiva 2008/104.
- 32 En cuanto a la aplicabilidad de esta Directiva en circunstancias en las que el beneficiario del trabajo a través de empresas de trabajo temporal es una agencia de la Unión, como el EIGE, del tenor del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva se desprende, a este respecto, que ese beneficiario debe cumplir tres requisitos, a saber, estar comprendido en el concepto de «empresas públicas y privadas», ser una «empresa usuaria» y ejercer una «actividad económica».
- 33 Por lo que respecta a la cuestión de si una agencia de la Unión, como el EIGE, puede considerarse una «empresa usuaria» en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, cuestión que procede examinar en primer lugar, ha de señalarse que este concepto se define, en el artículo 3, apartado 1, letra d), de dicha Directiva, como toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal.
- 34 En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que los recurridos en el litigio principal trabajaron con carácter temporal para el EIGE, como trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, bajo el control y dirección de dicho Instituto. Además, habida cuenta de que el artículo 5 del Reglamento n.º 1922/2006 establece que el EIGE tiene personalidad jurídica y goza, en cada uno de los Estados miembros, de la más amplia capacidad

jurídica que las legislaciones nacionales reconozcan a las personas jurídicas, procede considerar que este es una «persona jurídica», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2008/104. En consecuencia, en un contexto como el del litigio principal, el EIGE es una «empresa usuaria», en el sentido del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva.

- 35 Por lo que respecta a los conceptos de «empresas públicas y privadas» y de «actividad económica», en el sentido de dicho artículo 1, apartado 2, procede señalar que estos no se definen en la Directiva 2008/104 y que esta no contiene remisión alguna al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y alcance.
- 36 A este respecto, procede recordar que, en el contexto del Derecho de la competencia, el Tribunal de Justicia, por una parte, ha definido el concepto de «empresa» como cualquier entidad que ejerza una actividad económica, con independencia del estatuto jurídico de dicha entidad y de su modo de financiación (sentencias de 18 de junio de 1998, Comisión/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, apartado 36, y de 6 de mayo de 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, apartado 55 y jurisprudencia citada). Por otra parte, ha declarado que constituye una «actividad económica» cualquier actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado (véanse las sentencias de 25 de octubre de 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, apartado 19, y de 11 de junio de 2020, Comisión y República Eslovaca/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P y C-271/18 P, EU:C:2020:450, apartado 29 y la jurisprudencia citada).
- 37 Esta última consideración ha sido trasladada por el Tribunal de Justicia al contexto de la Directiva 2008/104 en la sentencia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), pues del apartado 44 de dicha sentencia se desprende que procede entender que una «actividad económica», en el sentido del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva, se refiere a cualquier actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado.
- 38 En estas circunstancias, el examen de la cuestión de si esta Directiva es aplicable cuando la empresa usuaria, en el sentido del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva, es una agencia de la Unión, como el EIGE, requiere que se determine si dicha agencia ejerce una actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado.
- 39 A este respecto, según reiterada jurisprudencia, se excluyen por principio de la calificación de actividad económica las actividades inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público. En cambio, se han calificado como actividades económicas servicios que, sin corresponder al ejercicio de prerrogativas del poder público, se prestan en interés público y sin ánimo de lucro, en competencia con los ofrecidos por operadores que actúan con ese ánimo (sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartado 44 y jurisprudencia citada). El hecho de que estos servicios sean menos competitivos que los servicios comparables prestados por otros operadores con ánimo de lucro no puede impedir que las actividades de que se trata sean consideradas actividades económicas (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de octubre de 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, apartado 21).
- 40 En el caso de autos, procede señalar que, según el artículo 2 del Reglamento n.º 1922/2006, el EIGE tiene como objetivos contribuir a la promoción de la igualdad de género y al fortalecimiento de esta, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la Unión, prestando asistencia técnica a las instituciones de la Unión y a las autoridades de los Estados miembros.

- 41 Además, el artículo 3, apartado 1, de este Reglamento enumera los cometidos del EIGE para alcanzar los objetivos contemplados en el artículo 2 de dicho Reglamento.
- 42 Pues bien, en primer lugar, procede señalar, cosa que por otra parte no se discute, que las actividades del EIGE no forman parte del ejercicio de prerrogativas de poder público.
- 43 A continuación, en lo que concierne a determinadas actividades del EIGE enumeradas en el artículo 3, apartado 1, del Reglamento n.º 1922/2006, procede considerar que existen mercados en los que operan empresas comerciales que se hallan en una relación de competencia con el EIGE. Ha de mencionarse, en particular, la recopilación, el análisis y la difusión de información pertinente objetiva, comparable y fiable sobre la igualdad de género [artículo 3, apartado 1, letra a)], el desarrollo, el análisis, la evaluación y la difusión de instrumentos metodológicos [artículo 3, apartado 1, letra c)], la realización de encuestas sobre la igualdad de género en Europa [artículo 3, apartado 1, letra d)], la organización de conferencias, campañas y reuniones a escala europea [artículo 3, apartado 1, letra g)], la creación de un fondo de documentación de acceso público [artículo 3, apartado 1, letra j)] o incluso la puesta a disposición de organizaciones públicas y privadas información sobre la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos [artículo 3, apartado 1, letra k)].
- 44 El hecho de que, en el ejercicio de sus actividades, el EIGE no tenga ánimo de lucro, carece de pertinencia según se desprende del propio tenor literal del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104 (véase la sentencia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, apartado 46 y jurisprudencia citada). En efecto, tal como declaró el Abogado General en el punto 70 de sus conclusiones, lo que importa es si existen servicios que compiten con otras empresas en los mercados de que se trata que persigan ese ánimo de lucro.
- 45 Por último, procede señalar asimismo que, si bien, en virtud del artículo 14, apartado 3, del Reglamento n.º 1922/2006, las actividades del EIGE se financian principalmente con recursos de la Unión, sus ingresos comprenden, según el apartado 3, letra b), de dicho artículo 14, los «pagos recibidos en remuneración de los servicios prestados», lo que confirma que el legislador de la Unión consideró que el EIGE actuaría, al menos parcialmente, como participante en el mercado. Esta interpretación se ve corroborada por el hecho de 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 del mismo (sentencia de 17 de marzo de 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 y C-373/09, EU:C:2011:156, apartado 37 y jurisprudencia citada).
- 46 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede concluir que debe considerarse que el EIGE ejerce, al menos en parte, una actividad consistente en ofrecer servicios en un determinado mercado.
- 47 Por lo demás, nada indica que una agencia de la Unión, como el EIGE, esté excluida, como tal, del ámbito de aplicación de la Directiva 2008/104 cuando se beneficia de la puesta a disposición de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal.
- 48 En efecto, en la medida en que el tenor del artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva se refiere a empresas «públicas y privadas», el hecho de que una agencia de la Unión, como el EIGE, haya sido creada sobre la base del Derecho de la Unión, en concreto el Reglamento n.º 1922/2006, carece de pertinencia, tal y como afirma fundadamente el Gobierno lituano.

- 49 Por último, en cuanto a la pregunta planteada por el órgano jurisdiccional remitente sobre el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2008/104, basta señalar que esta disposición no es aplicable en el caso de autos.
- 50 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera a tercera que el artículo 1 de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva la puesta a disposición del EIGE, por parte de una empresa de trabajo temporal, de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo con dicha empresa, con el fin de realizar prestaciones laborales en dicho Instituto.

Cuestiones prejudiciales cuarta a sexta

- 51 Mediante sus cuestiones prejudiciales cuarta a sexta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que puede considerarse que el puesto de trabajo ocupado por un trabajador puesto a disposición del EIGE por una empresa de trabajo temporal constituye el «mismo puesto», en el sentido de dicha disposición, aun suponiendo que todos los puestos de trabajo para los que el EIGE contrata trabajadores directamente incluyan tareas que solo puedan ser desempeñadas por personas sometidas al Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea o si tal interpretación es contraria al artículo 335 TFUE, que consagra el principio de autonomía administrativa de las instituciones de la Unión, al artículo 336 TFUE o al mencionado Estatuto.
- 52 En virtud del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán, durante su misión en una empresa usuaria, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.
- 53 A este respecto, el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo», en el sentido de dicho artículo 5, apartado 1, párrafo primero, se define en el artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104 y se refiere a la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos, y también a la remuneración.
- 54 Procede recordar de entrada que el asunto principal tiene por objeto un litigio surgido entre Manpower Lit y cinco de sus antiguos empleados, y que, en dicho litigio, el EIGE solo tiene la condición de parte coadyuvante. Además, de la resolución de remisión se desprende que, según las comprobaciones fácticas realizadas por el Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal Comarcal de Vilna), los recurridos en el litigio principal desempeñaban, al menos en parte, funciones de agentes contractuales que trabajaban en el EIGE, por lo que dicho órgano jurisdiccional consideró, por una parte, que tales trabajadores podían compararse con esos agentes contractuales y, por otra parte, que procedía aplicarles las condiciones de remuneración aplicables a dichos agentes contractuales sobre la base del artículo 75, apartado 2, del Código de Trabajo, que transpone al Derecho lituano el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104.
- 55 Ahora bien, la Comisión sostiene que, en circunstancias como las del litigio principal, el principio de igualdad de trato previsto en esta última disposición exige comparar las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal con las condiciones aplicables a los trabajadores contratados directamente por el EIGE con arreglo al Derecho nacional. Afirma que, sin embargo, tales condiciones no deben compararse con las aplicables al personal empleado sobre

la base del Estatuto de los Funcionarios de la Unión, como los agentes contractuales, puesto que, a su parecer, tal interpretación del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 infringe los artículos 335 TFUE y 336 TFUE y conferiría efectivamente el estatuto de funcionarios de la Unión a los recurridos en el litigio principal.

- 56 Esta tesis no puede aceptarse.
- 57 Para empezar, el artículo 335 TFUE precisa que la Unión gozará en cada uno de los Estados miembros de la más amplia capacidad jurídica que las legislaciones nacionales reconocen a las personas jurídicas. Pues bien, el hecho de conceder a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de que goza el personal empleado sobre la base del Estatuto de los Funcionarios de la Unión no limita esta capacidad.
- 58 Además, en virtud del artículo 336 TFUE, el legislador de la Unión adoptará el Estatuto de los Funcionarios de la Unión y el régimen aplicable a los otros agentes. Pues bien, ni este Estatuto ni el régimen aplicable a los otros agentes regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición de las agencias de la Unión por empresas de trabajo temporal. Por consiguiente, a falta de una normativa específica, cuando estas agencias recurren a trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sobre la base de contratos celebrados con tales empresas, el principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104, se aplica plenamente a estos trabajadores en el ejercicio de su misión en el seno de dicha agencia.
- 59 Por último, si la aplicación de la legislación nacional que transpone el citado artículo 5, apartado 1, lleva a comparar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal con las del personal empleado sobre la base del Estatuto de los Funcionarios de la Unión, ello no tiene en modo alguno como consecuencia conferir el estatuto de funcionario a los trabajadores cedidos por esas empresas.
- 60 En efecto, como se ha recordado en los apartados 52 y 53 de la presente sentencia, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 se limita a exigir la igualdad de las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, concepto que se define, en el artículo 3, apartado 1, letra f), de dicha Directiva, como referido, en esencia, a las condiciones establecidas por disposiciones vinculantes de alcance general, en vigor en la empresa usuaria, relativas al tiempo de trabajo y a la remuneración. Por consiguiente, no supone asimilar los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal al estatuto del personal fijo durante el período de contratación o más allá.
- 61 Así lo confirman las circunstancias del presente asunto, puesto que, tal como señaló el Abogado General en el punto 75 de sus conclusiones, los recurridos en el litigio principal no solicitan en modo alguno la recalificación de sus contratos de puesta a disposición, sino que se limitan a solicitar a Manpower Lit el pago de los salarios atrasados que, según ellos, se les adeudan. Por consiguiente, no se plantea ninguna cuestión en términos de perjuicio, ya sea en lo que concierne a la autonomía del EIGE o al Estatuto de los Funcionarios de la Unión.
- 62 En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales cuarta a sexta que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que puede considerarse que el puesto de trabajo ocupado por un trabajador puesto a disposición del EIGE por una empresa de trabajo temporal constituye el «mismo puesto», en el sentido de dicha

disposición, aun suponiendo que todos los puestos de trabajo para los que el EIGE contrate trabajadores directamente incluyan tareas que solo puedan ser desempeñadas por personas sometidas al Estatuto de los Funcionarios de la Unión.

Costas

- 63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

- 1) **El artículo 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, debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva la puesta a disposición del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), por parte de una empresa de trabajo temporal, de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo con dicha empresa, con el fin de realizar prestaciones laborales en dicho Instituto.**
- 2) **El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que puede considerarse que el puesto de trabajo ocupado por un trabajador puesto a disposición del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) por una empresa de trabajo temporal constituye el «mismo puesto», en el sentido de dicha disposición, aun suponiendo que todos los puestos de trabajo para los que el EIGE contrate trabajadores directamente incluyan tareas que solo puedan ser desempeñadas por personas sometidas al Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea.**

Firmas