



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 24 de octubre de 2024*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 3, apartado 1 — Empresa de trabajo temporal — Empresa usuaria — Conceptos — Puesta a disposición de una trabajadora — Contrato de prestación de servicios — Artículo 5, apartado 1 — Principio de igualdad de trato — Directiva 2006/54/CE — Artículo 15 — Permiso de maternidad — Despido nulo o improcedente — Condena solidaria de las empresas de trabajo temporal y usuaria»

En el asunto C-441/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto de 7 de junio de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 12 de julio de 2023, en el procedimiento entre

LM

y

Omnitel Comunicaciones, S. L.,

Microsoft Ibérica, S. R. L,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Indi Marketers, S. L.,

Leadmarket, S. L.,

con intervención de:

Fiscalía de la Comunidad de Madrid,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Séptima, la Sra. M. L. Arastey Sahún, Presidenta de la Sala Quinta, y el Sr. J. Passer, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Rantos;

* Lengua de procedimiento: español.

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de LM, por el Sr. D. J. Álvarez de Blas, abogado;
- en nombre de Microsoft Ibérica, S. R. L., por el Sr. C. A. Hurtado Domínguez, abogado;
- 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, D. Recchia y E. Schmidt, 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 3, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9), así como de los artículos 2, apartado 2, y 15 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).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre LM, por un lado, y Omnitel Comunicaciones, S. L., Microsoft Ibérica, S. R. L. (en lo sucesivo, «Microsoft»), el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers, S. L., y Leadmarket, S. L., por otro, en relación con la pretensión de que se declare la nulidad del despido de LM y de que se indemnicen los daños que de ello se derivan.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2008/104

- 3 Los considerandos 12 y 23 de la Directiva 2008/104 enuncian lo siguiente:
 - «(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.

[...]

(23) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, establecer un marco de protección para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que esté armonizado a escala comunitaria, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a la dimensión o los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala comunitaria, [mediante el establecimiento de exigencias mínimas aplicables en el conjunto de la Comunidad], la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.»

4 El artículo 1 de esa Directiva, que lleva como título «Ámbito de aplicación», establece lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«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 A tenor del artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Objeto»:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, según se establece en el artículo 5, en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.»

6 El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Definiciones», establece en su apartado 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;
- b) “empresa de trabajo temporal”: toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas;
- c) “trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal”: todo trabajador que celebre un contrato de trabajo o que establezca una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le encomiende la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y [la] dirección [de] esta;

- d) “empresa usuaria”: toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la [cual] trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;
- e) “misión”: el período durante el cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene encomendada la misión de trabajar bajo la dirección y el control de la empresa usuaria;
- f) “condiciones esenciales de trabajo y empleo”: las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:
 - i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos,
 - ii) la remuneración.»

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

«Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.»

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

- a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como
- b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual,

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

8 El artículo 9 de la citada Directiva, titulado «Requisitos mínimos», dispone lo siguiente en su apartado 2:

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

Directiva 2006/54

9 A tenor del artículo 2 de la Directiva 2006/54, titulado «Definiciones»:

«1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) “discriminación directa”: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

[...]

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

[...]

c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE [del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO 1992, L 348, p. 1)].»

10 El artículo 14 de la Directiva 2006/54, titulado «Prohibición de discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo [157 TFUE];

[...]».

11 El artículo 15 de la citada Directiva, titulado «Reintegración tras un permiso de maternidad», dispone lo siguiente:

«La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Derecho español

Estatuto de los Trabajadores

- 12 El artículo 43 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), titulado «Cesión de trabajadores», establece lo siguiente:

«1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

[...]»

- 13 A tenor del artículo 55, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores:

«El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.»

Ley 14/1994

- 14 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, p. 17408), en su versión modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE n.º 227, de 18 de septiembre de 2010, p. 79278) (en lo sucesivo, «Ley 14/1994»), transpone al Derecho español la Directiva 2008/104.

- 15 El artículo 1 de esta Ley dispone lo siguiente:

«Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.»

- 16 El artículo 2 de dicha Ley, titulado «Autorización administrativa», establece, en su apartado 1, letra a), lo siguiente:

«Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad a que se refiere el artículo anterior deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.»

- 17 El artículo 12 de la misma Ley, titulado «Obligaciones de la empresa», establece en su apartado 1:

«Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.»

- 18 El artículo 15 de la Ley 14/1994, titulado «Dirección y control de la actividad laboral», establece en su apartado 1:

«Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquella durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 19 Tras haber realizado un período de prácticas profesionales en Microsoft entre septiembre de 2010 y junio de 2011, LM celebró, entre el 24 de agosto de 2011 y el 1 de agosto de 2017, sucesivos contratos de trabajo con otras tres empresas, a saber, Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers y Leadmarket. Estas tres empresas, a su vez, habían celebrado sucesivamente contratos de prestación de servicios con Microsoft, en el marco de los cuales LM estaba adscrita a la realización de la prestación contratada. En virtud del contrato de trabajo celebrado el 1 de agosto de 2017 entre Leadmarket y LM, esta última trabajó como consultor comercial para el departamento de Original Equipment Manufacturer (OEM) de Microsoft, desempeñando para esta última sociedad labores de *marketing* no desarrolladas por ninguno de sus trabajadores.
- 20 Mientras LM estaba embarazada, Microsoft, invocando razones presupuestarias, informó a Leadmarket de que el contrato de prestación de servicios entre esas dos empresas finalizaría el 30 de septiembre de 2020 y no sería prorrogado.
- 21 El 22 de septiembre de 2020, LM inició una situación de incapacidad temporal. El 8 de diciembre de 2020, tras dar a luz, comenzó el permiso de descanso por nacimiento y cuidado de menor, al que se unió posteriormente un permiso por lactancia y el disfrute de las vacaciones anuales. El 29 de abril de 2021, cuando LM debía reincorporarse a su trabajo, recibió una carta de Leadmarket en la que se le comunicaba la extinción de su contrato de trabajo con efectos a 27 de abril de 2021. El empresario alegaba causas objetivas para esa extinción, aduciendo una disminución de la demanda por la «caída» de proyectos que estaban previstos.
- 22 LM presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid, en la que solicitaba que se declarase la nulidad de su despido, o subsidiariamente su improcedencia, y que se condenara solidariamente a Leadmarket y a Microsoft a las consecuencias de esa declaración.
- 23 Mediante sentencia de 30 de noviembre de 2021, el Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid absolvió a Microsoft, al considerar que Leadmarket no había puesto a LM a disposición de esa sociedad. Para ello señaló que Leadmarket, y no Microsoft, organizaba la jornada y el horario de LM, le abonaba las nóminas, le proporcionó formación, autorizaba permisos o vacaciones y gestionó sus bajas por maternidad. A continuación, consideró que el despido de LM por parte de Leadmarket era ilegal y lo declaró nulo. Sin embargo, desestimó la pretensión indemnizatoria fundada en una discriminación por razón de maternidad, al entender que la causa real de la extinción se basaba exclusivamente en razones presupuestarias, aun cuando el despido se hubiera producido durante un período de vacaciones anuales consecutivo al permiso de descanso por nacimiento y cuidado de menor y al permiso por lactancia. No obstante, condenó a Leadmarket a abonar a LM los salarios dejados de percibir, así como una compensación por las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

- 24 LM interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que es el órgano jurisdiccional remitente, alegando que su situación como trabajadora de Leadmarket era una «puesta a disposición», que, según ella, se había acordado con Microsoft, y que, por tanto, Microsoft debía ser condenada solidariamente a las consecuencias del despido, incluida la readmisión de LM en su puesto de trabajo.
- 25 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en primer lugar, sobre la aplicabilidad de la Directiva 2008/104 al litigio del que conoce. En efecto, se plantea si esta Directiva se aplica a una empresa que, sin estar reconocida por la legislación interna como una empresa de trabajo temporal, pone a un trabajador a disposición de otra empresa. A este respecto, señala que, en Derecho español, una empresa de trabajo temporal debe ser titular de una autorización administrativa previa para ejercer su actividad, extremo que, sin embargo, no parece prever dicha Directiva.
- 26 A continuación, en el supuesto de que la Directiva 2008/104 se considere aplicable a ese litigio, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, en el caso de autos, LM fue puesta a disposición de Microsoft. Recuerda que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2008/104 define los conceptos de «empresa de trabajo temporal», «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», «empresa usuaria» y «misión» sobre la base de que el trabajador contratado por la empresa de trabajo temporal preste sus servicios «bajo el control y la dirección» de la empresa usuaria. Señala que, en el caso de autos, del conjunto de elementos que caracterizan el trabajo realizado por LM se desprende que la dirección y el control de la actividad de la trabajadora correspondía a Microsoft, que le había proporcionado el ordenador con el que prestaba, desde su domicilio, asistencia a distancia a los clientes de determinados productos Microsoft, con cuyos responsables contactaba frecuentemente y a cuya sede se desplazaba una vez a la semana, para lo que tenía una tarjeta de acceso. Precisa asimismo que se informaba mensualmente al administrador de Leadmarket de la actividad de la trabajadora y que este aprobaba sus vacaciones y permisos y fijaba sus horarios, de manera que se suscita la duda de si debe entenderse que Leadmarket mantenía la dirección y el control de la actividad laboral de esta.
- 27 Por último, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la posibilidad de que LM sea readmitida en el puesto de trabajo que ocupaba antes de su despido, una vez que este ha sido declarado nulo. Indica que el puesto y las funciones que LM ejercía antes de su permiso de maternidad ya no existen en Leadmarket y que la readmisión de LM en el mismo puesto de trabajo solo podría ser efectiva si se produjese en Microsoft. Precisa que esta obligación de readmitir a las trabajadoras que hayan sido despedidas tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se aplica tanto a la empresa usuaria como a la cedente. En el caso de autos, se plantea la duda de si, por el hecho de no haber sido LM contratada directamente por Microsoft, sino por Leadmarket, desaparece el derecho que tendría a ser reincorporada en el puesto de trabajo en Microsoft, siendo únicamente Leadmarket la responsable de su readmisión, o si, por el contrario, la aplicación del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 implica que la obligación de readmisión y la aplicación de todas las consecuencias del despido declarado nulo son exigibles igualmente a la empresa usuaria, a saber, Microsoft.

28 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) Si la Directiva [2008/104] es aplicable a una empresa que ponga una trabajadora a disposición de otra empresa, aunque la primera empresa no sea reconocida por la legislación interna como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal;
- 2) En caso de ser aplicable la Directiva [2008/104] a empresas que ponen a disposición trabajadores sin ser reconocidas en el Derecho interno como empresas de trabajo temporal, si en una situación como la descrita anteriormente la trabajadora debe ser considerada como trabajadora cedida por una empresa de trabajo temporal en el sentido del artículo 3.1.c de la Directiva [2008/104], la empresa [Leadmarket] debe ser considerada como empresa de trabajo temporal en el sentido del artículo 3.1.b de la misma Directiva y la empresa [Microsoft] debe ser considerada como empresa usuaria en el sentido del artículo 3.1.d de la misma Directiva; en concreto si puede entenderse que la empresa [Leadmarket] mantenía la dirección y control de la actividad laboral (excluyendo así la existencia de una puesta a disposición de la trabajadora), por el hecho de que el administrador de la misma recibiese de la trabajadora un informe mensual de actividad y además firmase los permisos, vacaciones y horarios de la trabajadora, aunque la prestación cotidiana de los servicios de la trabajadora consistiese en atender a los clientes de Microsoft, resolviendo las incidencias contactando frecuentemente con responsables de Microsoft y trabajando desde su domicilio con un ordenador puesto a disposición de la trabajadora por Microsoft y acudiendo una vez a la semana al centro de trabajo de Microsoft;
- 3) En caso de ser aplicable la Directiva [2008/104] y encontrarnos ante una puesta a disposición de la trabajadora, si, como consecuencia de la aplicación del artículo 5.1 de la Directiva [2008/104], el salario de la trabajadora debe ser cuando menos el mismo que le correspondería si hubiese sido contratada directamente por [Microsoft];
- 4) Si en las circunstancias del caso es aplicable el derecho de la trabajadora a reintegrarse en su puesto de trabajo u otro equivalente tras el descanso por maternidad, al amparo del artículo 15 de la Directiva [2006/54]. Y si, aunque el contrato entre [Microsoft] y [Leadmarket] hubiera finalizado, no existiendo ningún puesto de trabajo equivalente en [Leadmarket], la reintegración ha de producirse en [Microsoft];
- 5) En caso de ser aplicable la [Directiva 2008/104] por encontrarnos ante una puesta a disposición, si, como consecuencia de la aplicación del artículo 5.1 de la Directiva [2008/104], las disposiciones legales españolas que establecen la nulidad del despido en el caso de trabajadoras embarazadas y en período de lactancia deben llevar a que se declare a la empresa de trabajo temporal y a la empresa usuaria solidariamente responsables de las consecuencias legalmente establecidas para el despido nulo, en concreto: —la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo, el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión, y— la obligación de abonar las indemnizaciones que procedan derivadas de la ilicitud del despido.»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

- 29 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que esta se aplica a una empresa que pone a una trabajadora a disposición de otra empresa, aunque la legislación interna no reconozca a la primera empresa como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal.
- 30 Según jurisprudencia reiterada, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, es preciso tener en cuenta no solo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 31 El artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104 define como empresa de trabajo temporal a toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y el control de estas.
- 32 De entrada, del tenor de esta disposición se desprende que no contiene ninguna precisión en cuanto a la condición de la empresa de trabajo temporal. En efecto, se limita a indicar que la empresa de trabajo temporal debe ser una persona física o jurídica.
- 33 No obstante, dicha disposición precisa que solo están comprendidas en este concepto las empresas que, con arreglo al Derecho nacional, celebren contratos de trabajo o establezcan relaciones laborales con trabajadores con la intención de poner a esos trabajadores a disposición de una empresa usuaria (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de junio de 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505, apartado 44). Del tenor de la misma disposición se desprende que la exigencia de conformidad con el Derecho nacional se refiere al procedimiento de celebración de los contratos de trabajo o al modo en que se establecen las relaciones laborales.
- 34 También ha de señalarse que la Directiva 2008/104 no supedita la condición de «empresa de trabajo temporal» al requisito de que la empresa ponga a disposición de otra empresa un determinado número o porcentaje de trabajadores para ser considerada como empresa de trabajo temporal, a efectos de su artículo 3, apartado 1, letra b).
- 35 Para que una empresa pueda ser considerada como empresa de trabajo temporal, a efectos de la Directiva 2008/104, ningún elemento en la definición de «empresa de trabajo temporal», tal como figura en su artículo 3, apartado 1, letra b), exige que disponga de una autorización administrativa previa para ejercer esa actividad en el Estado miembro en el que ejerce sus actividades.
- 36 Esta interpretación del artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104 queda corroborada por el contexto de esta disposición.
- 37 A este respecto, procede recordar que la Directiva 2008/104 se adoptó para completar el marco normativo establecido por las Directivas 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), y 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo

Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43), sobre la base del artículo 137 CE, apartados 1 y 2, que facultaba a las instituciones para adoptar, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrían de aplicarse progresivamente, en particular en relación con las condiciones de trabajo [sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo a través de empresas de trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 39].

- 38 A tal fin, como se desprende de su artículo 9, apartado 2, la Directiva 2008/104 prevé únicamente la introducción de exigencias mínimas [véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo a través de empresas de trabajo temporal), C-681/18, EU:C:2020:823, apartado 41].
- 39 Procede señalar que el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/104, que se refiere a las empresas de trabajo temporal limitándose a indicar que esta Directiva es aplicable a las «empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y [que] ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos», deja, por tanto, un amplio margen de apreciación a los Estados miembros.
- 40 Corroboran igualmente esta conclusión los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, tal como se enuncian en los considerandos 12 y 23 y en el artículo 2 de dicha Directiva, consistentes en establecer un marco de protección para los trabajadores que sea no discriminatorio, transparente y proporcionado, garantizando el respeto del principio de igualdad de trato con respecto a esos trabajadores y reconociendo como empleadores a las empresas de trabajo temporal mediante la introducción de prescripciones mínimas, a la vez que permitiendo a los Estados miembros establecer sanciones.
- 41 Interpretar el ámbito de aplicación de la Directiva 2008/104 en el sentido de que únicamente comprende a las empresas que, con arreglo a su Derecho nacional, disponen de una autorización administrativa previa para ejercer la actividad de empresa de trabajo temporal, por una parte, implicaría que la protección de los trabajadores diferiría entre los Estados miembros, en función de si los Derechos nacionales exigen o no tal autorización, y dentro de un mismo Estado miembro, dependiendo de si la empresa de que se trate posee o no tal autorización, y podría contravenir los objetivos de dicha Directiva, consistentes en proteger a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, y, por otra parte, menoscabaría el efecto útil de la citada Directiva, al restringir de manera excesiva e injustificada el ámbito de aplicación de esta.
- 42 En efecto, tal limitación permitiría que cualquier empresa que, sin disponer de tal autorización, pusiera a disposición de otras empresas trabajadores que hubieran celebrado un contrato de empleo con ella pudiera eludir la aplicación de la Directiva 2008/104 y, por lo tanto, no permitiría a los trabajadores disfrutar de la protección que persigue esa Directiva, aun cuando la relación de empleo que vinculase a estas personas con la empresa que las pone a disposición de otras empresas no fuera sustancialmente diferente de la que las vincularía a una empresa que hubiera obtenido la autorización administrativa previa exigida en virtud del Derecho nacional.
- 43 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que esta se aplica a toda persona física o jurídica que celebre un contrato de empleo o que establezca una relación de empleo con un trabajador, con vistas a destinarlo a una empresa usuaria para que trabaje en ella temporalmente bajo la dirección y el control de esta, y que ponga

a ese trabajador a disposición de dicha empresa, aun cuando esa persona no esté reconocida por la legislación interna como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal.

Segunda cuestión prejudicial

- 44 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letras b) a d), de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el concepto de «trabajo a través de empresas de trabajo temporal», a efectos de esa disposición, en primer lugar, una empresa a la que la legislación nacional no reconoce como empresa de trabajo temporal, pero que pone, en segundo lugar, a una de sus empleadas, de la que recibe el informe mensual de actividad y de cuyo tiempo de trabajo y vacaciones y permisos conserva la gestión, a disposición, en tercer lugar, de otra empresa, para que esta empleada trabaje diariamente bajo la dirección y el control de esta otra empresa.

Sobre la admisibilidad

- 45 Microsoft sostiene que debe declararse la inadmisibilidad de esta cuestión prejudicial, ya que tiene por objeto que el Tribunal de Justicia realice una apreciación de los hechos expuestos por el órgano jurisdiccional remitente en relación con la eventual puesta a disposición de LM.
- 46 Sobre este extremo, procede recordar que la función del Tribunal de Justicia, cuando se le plantea una cuestión prejudicial, consiste en proporcionar una aclaración al órgano jurisdiccional nacional acerca del alcance de las normas de la Unión para que este pueda aplicar correctamente dichas normas a los hechos de los que conoce, y no en efectuar él mismo dicha aplicación, máxime cuando el Tribunal de Justicia no dispone necesariamente de todos los elementos indispensables a este respecto (sentencia de 18 de junio de 2015, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, apartado 31).
- 47 Es cierto que el Tribunal de Justicia no es competente para apreciar los hechos del litigio principal o para aplicar a las medidas o situaciones nacionales las normas de la Unión que ha interpretado, ya que estas cuestiones son competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales [sentencia de 9 de marzo de 2021, *Radiotelevizija Slovenija* (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 23].
- 48 Sin embargo, procede señalar que, mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se interroga sobre el ámbito de aplicación de los conceptos de «empresa de trabajo temporal», «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal» y «empresa usuaria» «bajo cuyo control y dirección» ejerce sus funciones el trabajador cedido a efectos del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2008/104.
- 49 Esta cuestión prejudicial es, por lo tanto, admisible, pues versa sobre la interpretación de la Directiva 2008/104.

Respuesta del Tribunal de Justicia

- 50 De entrada, procede señalar que incumbe al órgano jurisdiccional nacional comprobar si un trabajador ejerce sus funciones bajo la dirección y el control de una empresa usuaria o del empleador que lo contrató y que celebró un contrato de prestación de servicios con esta última. No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre una remisión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional remitente en su interpretación (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2017, Cussens y otros, C-251/16, EU:C:2017:881, apartado 59).
- 51 En lo que atañe, en primer lugar, al concepto de «empresa de trabajo temporal», del artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva 2008/104, relativos al ámbito de aplicación de esta última, y del artículo 3, apartado 1, letras b) a e), de esta Directiva resulta que una empresa de trabajo temporal es aquella que celebra contratos de empleo o establece relaciones de empleo con trabajadores con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente «bajo el control y la dirección» de estas.
- 52 Del apartado 34 de la presente sentencia se desprende que la Directiva 2008/104 no supedita la condición de «empresa de trabajo temporal» al requisito de que la empresa deba poner a disposición de otra empresa a un determinado número o porcentaje de trabajadores. Sin embargo, a efectos de la calificación como empresa de trabajo temporal, no basta con que una empresa ponga a alguno de sus trabajadores, o puntualmente a una parte de sus trabajadores, a disposición de otra empresa. En efecto, tales situaciones equivalen a prestaciones de servicios de una empresa a otra y no a prestaciones de trabajo realizadas por trabajadores cedidos.
- 53 Por consiguiente, si el órgano jurisdiccional remitente llega a la conclusión de que el empleador de la trabajadora es una empresa cuya actividad, principal o no, es la de celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y el control de estas, tendría que estimar que la Directiva 2008/104 es aplicable al asunto principal, Directiva que le permitiría determinar si cabe considerar que la trabajadora de que se trata en dicho asunto principal es una trabajadora cedida por una empresa de trabajo temporal que ejerce sus funciones bajo la dirección y el control de una empresa usuaria, en el sentido de la Directiva 2008/104.
- 54 Por lo que respecta, en segundo lugar, al concepto de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», definido en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2008/104, es preciso recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «trabajador» no puede recibir una interpretación que varíe según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance propio en el Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 55 Ha de recordarse que el concepto de «trabajador» se define conforme a criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Pues bien, la característica esencial de la relación laboral es el hecho de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones, a cambio de las cuales percibe una remuneración (véase, en particular, la sentencia de 11 de abril de 2019, Bosworth y Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, apartado 25 y jurisprudencia citada).

- 56 Sin embargo, la puesta a disposición de trabajadores cedidos temporalmente constituye una figura compleja y específica del Derecho laboral que implica una doble relación laboral, por un lado, entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido y, por otro, entre este y la empresa usuaria, así como una relación de puesta a disposición de trabajadores entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (sentencia de 11 de abril de 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, apartado 40).
- 57 La particularidad de esta relación laboral reside en que, en el marco de la puesta a disposición del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, esta última mantiene una relación laboral con ese trabajador, pero transfiere a la empresa usuaria el control y la dirección que, en principio, incumben a todo empresario, creando así una nueva relación de subordinación entre el trabajador cedido y la empresa usuaria conforme a la cual dicho trabajador realiza una prestación contractualmente debida por la empresa de trabajo temporal a esa última empresa y, a tal efecto, se encuentra bajo la dirección y el control de esta.
- 58 De ello se deduce que la existencia de tal relación de subordinación y el grado de subordinación a la empresa usuaria, en el desempeño de sus funciones, por parte del trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal debe apreciarse, en cada caso concreto, en función del conjunto de elementos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes, apreciación que corresponderá efectuar al órgano jurisdiccional remitente (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 59 A este respecto, el hecho de que la empresa de trabajo temporal reciba un informe mensual de actividad del trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria es una circunstancia que puede, en su caso, tomarse en consideración, en función del objeto específico perseguido por ese informe, en las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador. En cuanto al hecho de que la empresa de trabajo temporal apruebe las vacaciones y los permisos del trabajador cedido y fije sus horarios, procede señalar que, *a priori*, no es anormal que esa empresa, que sigue siendo el empleador del trabajador, proceda formalmente a esa aprobación y a esa fijación, sin que ello ponga en entredicho la realidad de la dirección y el control del trabajador asumidos por la empresa usuaria en el marco de la puesta a disposición de este último. No obstante, corresponderá al órgano jurisdiccional nacional determinar, a la luz de todas las circunstancias del caso concreto, si existen otras circunstancias que podrían implicar que se considere que es esa empresa la que ha conservado la dirección y el control del trabajador cedido.
- 60 En lo que atañe, en tercer lugar, al concepto de «empresa usuaria», el artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2008/104 establece que esta ejerce un poder de dirección y control sobre el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal. La empresa usuaria puede, como tal, exigir al trabajador cedido el cumplimiento de normas internas y de métodos de trabajo, además de ejercer sobre él una vigilancia y un control en cuanto a la manera en la que desempeña sus funciones.
- 61 A este respecto, para considerar que la empresa usuaria ejerce un poder de dirección y control sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, no basta con que esa empresa compruebe el trabajo realizado o dé meras consignas generales a dichos trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de junio de 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, apartado 40).

62 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 1, letras b) a d), de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el concepto de «trabajo a través de empresas de trabajo temporal», a efectos de esta disposición, la situación en la que una empresa cuya actividad es celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores, con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria por un período determinado, pone a un trabajador a disposición de una empresa usuaria, cuando dicho trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de esta última empresa y cuando esta, por un lado, le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que ese trabajador desempeña sus funciones.

Tercera cuestión prejudicial

63 Mediante su tercera cuestión prejudicial, 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 un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria debe percibir, durante su misión en ella, un salario al menos igual al que habría percibido si hubiese sido contratado directamente por dicha empresa.

64 En virtud del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104, 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 al menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

65 El artículo 3, apartado 1, letra f), de la citada Directiva define las «condiciones esenciales de trabajo y empleo» como las establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas, en particular, a la remuneración.

66 En consecuencia, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, a efectos de esta Directiva, debe percibir, durante su misión en ella, un salario al menos igual al que habría percibido si hubiera sido contratado directamente por dicha empresa.

Cuestiones prejudiciales cuarta y quinta

67 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 15 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que una trabajadora embarazada o en período de lactancia cuyo despido haya sido declarado nulo por un juez nacional tiene, al finalizar su permiso de maternidad, derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo o en uno equivalente en la empresa de su empleador o, en la medida en que el contrato de prestación de servicios entre la empresa usuaria y dicho empleador se haya extinguido y no exista ningún puesto de trabajo equivalente en la empresa del empleador, en la empresa usuaria.

- 68 Mediante su quinta cuestión prejudicial, 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 se opone a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual, en esa situación, la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal responden solidariamente por las consecuencias de la nulidad del despido y tienen, en particular, la obligación de readmitir a esa trabajadora.
- 69 Como la resolución de remisión sirve de fundamento al procedimiento establecido por el artículo 267 TFUE, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a exponer, en la propia resolución de remisión, el marco fáctico y normativo del litigio principal y a facilitar las explicaciones necesarias sobre los motivos de la elección de las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y sobre la relación que establece entre esas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio del que conoce (auto de 9 de enero de 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, apartado 19 y jurisprudencia citada).
- 70 A este respecto, es preciso subrayar asimismo que la información que figura en la resolución de remisión debe permitir, por un lado, que el Tribunal de Justicia pueda dar respuestas útiles a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional nacional y, por otro lado, que los Gobiernos de los Estados miembros y los demás interesados ejerzan el derecho de presentar observaciones que les confiere el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Incumbe al Tribunal de Justicia velar por que se salvaguarde este derecho, habida cuenta de que, con arreglo a ese artículo, a los interesados solo se les notifican las resoluciones de remisión (auto de 9 de enero de 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, apartado 20 y jurisprudencia citada).
- 71 Las exigencias acumulativas relativas al contenido de una resolución de remisión figuran de manera explícita en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia y se recuerdan, en particular, en el punto 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).
- 72 Así, el artículo 94, letra c), de dicho Reglamento establece que la petición de decisión prejudicial contendrá la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión.
- 73 A este respecto, procede recordar que, según jurisprudencia consolidada, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 7 de julio de 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 y C-258/21, EU:C:2022:529, apartado 35 y jurisprudencia citada).

- 74 En el caso de autos, en primer lugar, ha de señalarse que no se ha demostrado que el empleador de la trabajadora de que se trata en el asunto principal sea una empresa de trabajo temporal, es decir, una empresa cuya actividad consiste en poner a trabajadores a disposición de otras empresas usuarias y en celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores con vistas a destinarlos temporalmente a empresas usuarias.
- 75 En segundo lugar, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se desprende en modo alguno que, en el momento del despido de LM, aún existieran entre Microsoft y ella relaciones de trabajo. En efecto, por un lado, desde el inicio del permiso de maternidad de LM, Leadmarket no ponía a LM a disposición de Microsoft y, por otro lado, según el órgano jurisdiccional remitente, la relación contractual entre Microsoft y Leadmarket había cesado el 30 de septiembre de 2020, es decir, varios meses antes de que LM fuera despedida por Leadmarket, de modo que ambas cuestiones prejudiciales planteadas son hipotéticas.
- 76 Por otra parte, la resolución de remisión no contiene ningún elemento que permita determinar la naturaleza del contrato de trabajo entre LM y Leadmarket. Además, el órgano jurisdiccional remitente no proporciona ninguna explicación sobre las razones por las que considera que, en este contexto, la interpretación del artículo 15 de la Directiva 2006/54 y del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 es aplicable a la situación de LM, habida cuenta, en particular, de que el contrato de prestación de servicios celebrado entre Microsoft y Leadmarket había finalizado el 30 de septiembre de 2020, esto es, varios meses antes del despido de LM.
- 77 Habida cuenta de lo anterior, procede declarar la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta.

Costas

- 78 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 Séptima) declara:

- 1) El artículo 3, apartado 1, letra b), 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

esta se aplica a toda persona física o jurídica que celebre un contrato de empleo o que establezca una relación de empleo con un trabajador, con vistas a destinarlo a una empresa usuaria para que trabaje en ella temporalmente bajo la dirección y el control de esta, y que ponga a ese trabajador a disposición de dicha empresa, aun cuando esa persona no esté reconocida por la legislación interna como empresa de trabajo temporal por no disponer de una autorización administrativa como tal.

- 2) El artículo 3, apartado 1, letras b) a d), de la Directiva 2008/104**

debe interpretarse en el sentido de que

está comprendida en el concepto de «trabajo a través de empresas de trabajo temporal», a efectos de esta disposición, la situación en la que una empresa cuya actividad es celebrar contratos de empleo o establecer relaciones de empleo con trabajadores, con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria por un período determinado, pone a un trabajador a disposición de una empresa usuaria, cuando dicho trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de esta última empresa y cuando esta, por un lado, le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que ese trabajador desempeña sus funciones.

3) El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104

debe interpretarse en el sentido de que

un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, a efectos de esta Directiva, debe percibir, durante su misión en ella, un salario al menos igual al que habría percibido si hubiera sido contratado directamente por dicha empresa.

4) Las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid son inadmisibles.

Firmas