

**Asunto C-232/20**

**Petición de decisión prejudicial**

**Fecha de presentación:**

3 de junio de 2020

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo, Alemania)

**Fecha de la resolución de remisión:**

13 de mayo de 2020

**Parte demandante y recurrente en apelación:**

NP

**Parte demandada y recurrida en apelación:**

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

---

[omissis]

C-232/20-1

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg**

Pronunciada

**(Tribunal Regional de lo Laboral**

el 13 de mayo de 2020)

**de Berlín-Brandeburgo, Alemania)**

[omissis]

**Resolución**

En el asunto entre

**NP**

**—parte demandante y  
recurrente en apelación—**

[omissis]

y

**Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,**

**—parte demandada y  
recurrida en apelación—**

[*omissis*]

el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ha resuelto:

- I. Suspender el procedimiento hasta tanto recaiga resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- II. Remitir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes cuestiones relativas a la interpretación de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (en lo sucesivo, «Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal»):

1.

¿Debe considerarse que la puesta a disposición de una empresa usuaria de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal ya no puede calificarse de «temporal» en el sentido del artículo 1 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal cuando la actividad se desempeña en un puesto de trabajo que tiene carácter permanente y que no es ocupado a modo de sustitución?

2.

¿Debe considerarse que la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal con una duración inferior a 55 meses ya no es «temporal» en el sentido del artículo 1 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal?

3.

En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera o segunda, se plantean las siguientes cuestiones complementarias:

3.1.

¿Tiene el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal un derecho al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria, aunque el Derecho nacional no estableciera tal sanción antes del 1 de abril de 2017?

3.2.

¿Es contraria al artículo 1 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal una disposición nacional como el artículo 19, apartado 2, de la AÜG, si impone, por primera vez a partir del 1 de abril de 2017, una duración máxima de puesta a disposición individual de 18 meses, pero no tiene en cuenta expresamente los períodos anteriores de puesta a disposición, siendo así que, si se tomasen en consideración dichos periodos, la puesta a disposición ya no podría calificarse de temporal?

3.3.

¿Puede dejarse a la discreción de las partes de un convenio colectivo la extensión de la duración máxima de puesta a disposición individual? En caso de respuesta afirmativa: ¿Se aplica ello también a las partes de un convenio colectivo que no son competentes respecto de la relación laboral del trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal, sino respecto del sector de actividad de la empresa usuaria?

## Fundamentos

### I. Hechos y marco legal nacional

1. El demandante estuvo contratado por la empresa de trabajo temporal I. desde el 1 de septiembre de 2014. Inicialmente, la relación laboral estuvo limitada, en dos ocasiones, a un período de un año cada vez, convirtiéndose posteriormente en una relación laboral por tiempo indefinido. Mediante una adenda al contrato de trabajo se acordó que el demandante debía trabajar como operario metalúrgico para D., la demandada en el litigio principal, en la fábrica que dicha empresa posee en Berlín. D. es una gran empresa del sector automovilístico. Las etapas del proceso de ensamblaje del motor que debían realizarse en dicho centro se describían con precisión en la adenda al contrato. De conformidad con el contrato de trabajo del demandante, la relación laboral está sometida a determinados convenios colectivos aplicables al sector de las empresas de trabajo temporal.

Durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2014 y el 31 de mayo de 2019, el demandante fue destinado exclusivamente a trabajar para la demandada, que actuaba en calidad de empresa usuaria. Trabajó de forma continuada en el ensamblaje de motores. No se trataba de una sustitución. Este período solo fue interrumpido durante 2 meses (entre el 21 de abril y el 20 de junio de 2016) durante los cuales el demandante fue liberado de la obligación de trabajar debido a su permiso parental (permiso de paternidad).

3. La Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Ley por la que se regula la cesión de trabajadores; en lo sucesivo, «AÜG») [omissis], en su versión vigente entre el 1 de diciembre de 2011 y el 31 de marzo de 2017, establecía en su artículo 1, apartado 1, segunda frase, lo siguiente:

«La puesta a disposición de trabajadores a favor de la empresa usuaria tendrá carácter temporal.»

4. Su incumplimiento no llevaba aparejada ninguna sanción. En cambio, en el artículo 9 de la AÜG se declaraba la ineficacia, en particular, de los contratos celebrados entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, así como entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido, si aquella no disponía de la autorización administrativa exigida por la ley. El artículo 10 de la AÜG establecía a este respecto que, en tal caso, se consideraba que se había establecido una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal.
5. En virtud de la Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Ley por la que se modifica la Ley de cesión de trabajadores y otras leyes) de 21 de febrero 2017 [*omissis*] se modificó la AÜG con efectos a partir del 1 de abril de 2017. Se añadió un apartado 1b al artículo 1 de la AÜG, que desde entonces reza como sigue:

«La empresa de trabajo temporal no podrá poner a disposición de la misma empresa usuaria el mismo trabajador durante más de 18 meses consecutivos; la empresa usuaria no podrá emplear al mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal durante más de 18 meses consecutivos. Los períodos de misiones previas llevadas a cabo para la misma empresa usuaria a través de la misma empresa de trabajo temporal o de otras empresas de trabajo temporal se computarán íntegramente cuando entre las misiones no hayan transcurrido más de tres meses. Podrá establecerse un periodo máximo de puesta a disposición distinto del establecido en la primera frase en un convenio colectivo celebrado entre interlocutores sociales del sector de destino. [...] Podrá establecerse un periodo máximo de puesta a disposición distinto del establecido en la primera frase mediante un acuerdo de empresa (en el sector público o privado) adoptado sobre la base de un convenio colectivo celebrado entre interlocutores sociales del sector de destino. [...]»

6. En el artículo 9, apartado 1, de la AÜG se introdujo un punto 1b, a cuyo tenor:

«Serán ineficaces:

1b) los contratos de trabajo celebrados entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido por esta que superen la duración máxima autorizada de puesta a disposición establecida en el artículo 1, apartado 1b, a menos que el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal declare por escrito ante esta a o la empresa usuaria, antes de que transcurra un mes a partir de la superación de la duración máxima autorizada de la puesta a disposición, que desea mantener el contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal;

[...]»

7. El artículo 10, apartado 1, primera frase, de la AÜG regula, con carácter más general, las consecuencias jurídicas de la ineficacia:

«Cuando el contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido por dicha empresa sea ineficaz en virtud del artículo 9, se considerará que se ha establecido una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal en la fecha acordada entre esta última y la empresa usuaria para el comienzo de la prestación laboral; si la ineficacia se produce después del inicio de la prestación laboral en la empresa usuaria, se considerará que la relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal comenzó en el momento en que se produjo la ineficacia [...]»

8. El artículo 19, apartado 2, de la AÜG contiene una disposición transitoria:

«Los períodos de puesta a disposición anteriores al 1 de abril de 2017 no se computarán [...] para el cálculo de la duración máxima de la puesta a disposición establecida en el artículo 1, apartado 1b.»

9. El «Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012» (Convenio Colectivo de 23 de mayo de 2012 relativo al trabajo a través de empresas de trabajo temporal en la industria siderúrgica y eléctrica en Berlín y en Brandemburgo) [*omissis*], que se aplica, en particular, a la industria automovilística, celebrado entre el Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. (Sindicato de la industria metalúrgica y eléctrica de Berlín y Brandemburgo) y el Industriegewerkschaft Metall (Sindicato alemán de la industria metalúrgica y eléctrica, en lo sucesivo, «IGM) dispone, en particular, que es posible recurrir temporalmente a trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal siempre que se cumplan determinados requisitos. Según dicho Convenio, el uso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal está autorizado, por ejemplo, cuando se efectúa por una duración determinada. El punto 3 de dicho Convenio Colectivo concede a los interlocutores de la empresa la posibilidad de adoptar disposiciones más detalladas a este respecto en un acuerdo de empresa voluntario, que también podrá regular la duración máxima de la misión y establecer normas sobre la incorporación a la plantilla de la empresa usuaria. A falta de tal acuerdo de empresa, la empresa usuaria estará obligada, en virtud del punto 4 de dicho Convenio Colectivo, a comprobar, una vez transcurridos 18 meses desde la puesta a disposición, si puede ofrecer al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Una vez transcurridos 24 meses desde la puesta a disposición, la empresa usuaria deberá ofrecer al trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal un contrato de trabajo por tiempo indefinido. En caso de interrupciones inferiores a 3 meses, se sumarán los períodos durante los cuales el trabajador haya estado destinado a la misma empresa. El Convenio Colectivo no regulaba expresamente si el acuerdo de

empresa voluntario debía celebrarse con el comité de empresa local o con el comité de empresa intercentros, de ámbito geográfico superior.

10. El posterior «Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017» [omissis] (Convenio Colectivo de 1 de junio de 2017 relativo al trabajo a través de empresas de trabajo temporal en la industria siderúrgica y eléctrica en Berlín y en Brandemburgo), celebrado entre las mismas partes, contiene disposiciones similares. Además, contiene una referencia expresa a la cláusula legal de apertura que figura en el artículo 1, apartado 1b, de la AÜG. Las partes del Convenio Colectivo convienen asimismo que la duración máxima de una misión conforme a dicho Convenio no podrá ser superior a 48 meses. Podrán preverse excepciones para una misión por causas objetivas. Aquellas empresas que no hayan celebrado un acuerdo de empresa estarán sujetas a las mismas normas previstas en el Convenio Colectivo anterior en lo que se refiere a la comprobación y a la oferta de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. El punto 8 del Convenio Colectivo establece un régimen transitorio. Según esta disposición, las partes del acuerdo de empresa deberán establecer una duración máxima de la puesta a disposición. Si no alcanzan un acuerdo a este respecto, se aplicará una duración máxima de la puesta a disposición de 36 meses a partir del 1 de junio de 2017.
11. El centro de la demandada en Berlín no tiene acuerdo de empresa celebrado con la representación local de los trabajadores (comité de empresa). En el ámbito de la empresa, un acuerdo de empresa intercentros (celebrado entre la demandada y el comité de empresa intercentros) de 16 de septiembre de 2015 regula, entre otras cosas, el recurso a la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal, si bien se utiliza el término de «trabajador temporal» [omissis]. Según el punto 4.5 del acuerdo de empresa intercentros, el trabajador temporal podrá incorporarse a la plantilla de la empresa de la demandada si los superiores lo solicitan, siempre que se cumplan ciertos requisitos adicionales. Dichas solicitudes deberán presentarse a más tardar una vez transcurridos 3 años. [omissis]
12. Otro acuerdo de empresa intercentros de 20 de septiembre de 2017 [omissis] viene a completar el anterior acuerdo de empresa intercentros. En la producción, el recurso a trabajadores temporales no podrá superar una duración máxima de 36 meses. Por lo que respecta a los trabajadores temporales que ya estaban empleados el 1 de abril de 2017, solo se computarán para el cálculo de la duración máxima de la puesta a disposición de 36 meses las misiones llevadas a cabo a partir del 1 de abril de 2017.
13. Con demanda presentada el 27 de junio de 2019 ante el Arbeitsgericht Berlin (Tribunal de lo Laboral de Berlín, Alemania), el demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 1 de septiembre de 2015; con carácter subsidiario, desde el 1 de marzo de 2016; con carácter subsidiario de segundo grado, desde el 1 de noviembre de 2016; con carácter subsidiario de tercer grado, desde el 1 de octubre de 2018; y, con carácter subsidiario de cuarto grado, desde el 1 de mayo de 2019.

14. En primera instancia, el demandante defendió que su puesta a disposición de la demandada ya no podía calificarse de «temporal» puesto que había durado más de un año. A su parecer, eso y, en particular, la fecha de referencia prevista en el artículo 19, apartado 2, de la AÜG son contrarios al Derecho de la Unión. Según el demandante, si no existe una causa objetiva que lo justifique, una necesidad temporal no puede ser en ningún caso más larga que la duración máxima autorizada para una relación laboral temporal. En virtud de la normativa alemana, esa duración máxima es de 24 meses. A su juicio, también debe tenerse en cuenta el hecho de que ha desempeñado funciones permanentes. Concluyó que, por consiguiente, existe una relación laboral con la demandada.
15. La demandada alegó que el concepto de «temporal» había sido aclarado por el legislador desde el 1 de abril de 2017. Desde esa fecha, es posible apartarse de la duración máxima de la puesta a disposición, de 18 meses, mediante convenio colectivo del sector de destino. Según la demandante, con arreglo al régimen legal, las partes contratantes de un convenio colectivo pueden adoptar disposiciones adicionales por acuerdo de empresa. A su parecer, el acuerdo de empresa intercentros de 20 de septiembre de 2017 contiene tal regulación. Según ella, la duración máxima de la puesta a disposición de 36 meses prevista en dicho acuerdo no se ha visto superada, ya que solo deben tenerse en cuenta los períodos posteriores al 1 de abril de 2017.
16. En su sentencia de 8 de octubre de 2019, el Arbeitsgericht Berlin compartió la postura defendida por la demandada y desestimó la demanda. En aras de la celeridad procesal, dicho órgano jurisdiccional no se pronunció sobre una violación del Derecho de la Unión.
17. El recurso de apelación interpuesto ante el Landesarbeitsgericht el 22 de noviembre de 2019, cuya motivación fue aportada el 30 de enero de 2020, se dirige contra dicha sentencia. A este respecto, las partes mantienen sus posturas jurídicas expresadas en primera instancia. La demandada afirma también que consultó trimestralmente al comité de empresa existente en su centro de Berlín acerca del uso de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. Sostiene que las misiones previstas siempre habían sido de duración determinada hasta la finalización del respectivo trimestre y que este fue también el caso de las misiones del demandante. El demandante lo niega y considera que 18 prórrogas a lo largo de un período de 56 meses constituyen un abuso de derecho.

## **II. Apreciación jurídica basada únicamente en el Derecho nacional**

18. Antes del año 2017 no existían convenios colectivos (ni de ámbito general ni de ámbito empresarial) en el sector de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias, que establecieran específicamente una duración máxima de la puesta a disposición.
19. Antes del 1 de abril de 2017 no existía ninguna sanción legal expresa para aquellos casos en los que la puesta a disposición de la empresa usuaria ya no

podiera calificarse de temporal. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) considera que, por lo tanto, no se establece una relación laboral entre los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, aunque la ocupación del trabajador cedido no sea solamente temporal [*omissis*].

20. Desde el 1 de abril de 2017, la duración máxima de la puesta a disposición es, según la AÜG, de 18 meses, entendiéndose que, en virtud de la normativa transitoria, solo se computan los períodos que comiencen a partir de dicha fecha. En ese sentido, se habría establecido una relación laboral con la demandada a partir del 1 de octubre de 2018.
21. No obstante, con arreglo a la normativa, es posible desviarse de lo señalado mediante un convenio colectivo celebrado por los interlocutores sociales del sector de la empresa usuaria. [*omissis*] Asumiendo que la normativa sea válida, en el Convenio Colectivo de la industria siderúrgica y eléctrica de 1 de junio de 2017 se establecía, en el régimen transitorio para centros con comité de empresa (que existía en Berlín), que se aplicaría una duración máxima de la puesta a disposición de 36 meses a partir del 1 de junio de 2017 en aquellos casos en los que no se celebrara un acuerdo de empresa. En tal caso, la fecha relevante habría sido el 1 de junio de 2020, fecha en la que la puesta a disposición del demandante ya había finalizado.
22. El Convenio Colectivo de 1 de junio de 2017 permitía también establecer excepciones mediante un acuerdo de empresa. El acuerdo de empresa intercentros de 20 de septiembre de 2017, voluntario, establecía una duración máxima de la puesta a disposición de 36 meses a partir del 1 de abril de 2017. En ese caso, el demandante podría haber trabajado hasta el 1 de abril de 2020. Sin embargo, también en esa fecha, el demandante ya no estaba a disposición [de la empresa usuaria]. [*omissis*]

### **III. Pertinencia de la interpretación de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal**

23. Dado que el demandante pretende que se declare que existía una relación laboral con la demandada mucho antes del 1 de octubre de 2018, su pretensión solo puede prosperar plenamente si el Derecho de la Unión así lo impone.
24. Acerca de la primera cuestión: Este órgano jurisdiccional de apelación considera que la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en el sentido del 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 (Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal; DO L 327 de 5 de diciembre de 2008, p. 9) solamente es admisible si es temporal. La característica «temporal» no es solo una descripción ni un enunciado programático no vinculante. Esta es también la opinión del Bundesarbeitsgericht [*omissis*]. Sin embargo, la Directiva de trabajo temporal no



contiene una definición más precisa. Hasta la fecha no hay resoluciones del Tribunal de Justicia que interpreten esta característica.

25. Se puede interpretar la característica «temporal» en el sentido de que es determinante exclusivamente la duración individual de la puesta a disposición del trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal.
26. No obstante, también es concebible que esta característica se refiera a los puestos que deben cubrirse y que deba interpretarse en el sentido de que los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal no pueden ser destinados a la empresa usuaria para cubrir puestos permanentes sin necesidad de sustitución. La Sala considera que, desde el inicio de la cesión, el demandante fue destinado a un puesto de trabajo para el que la demandada tenía una necesidad constante de ocupación. El objetivo definido en el artículo 2 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal podría abogar en favor de una interpretación referida al puesto de trabajo. Según dicha disposición existe 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. Sin embargo, recurrir a trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal para puestos de trabajo permanentes en la empresa usuaria no crea puestos de trabajo adicionales, sino que sustituye a los trabajadores fijos por trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. En ese sentido, no se aprecia que exista a este respecto una necesidad de flexibilización. Además, del artículo 6 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal se desprende que es deseable el cambio hacia una relación laboral fija. En Alemania, reemplazar los trabajadores fijos por trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal resulta atractivo para numerosas empresas, en particular debido al hecho de que, en la práctica, la obligación de equiparar a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal con la plantilla fija ha sido aplazada considerablemente en virtud de las normativas nacionales. Además, en caso de dificultades económicas, la cesión de trabajadores por una empresa de trabajo temporal puede ser cancelada de manera simplificada por parte de la empresa usuaria. Por regla general no se incurre en costes financieros derivados de esa decisión o, en cualquier caso, son muy reducidos.
27. [omissis]
28. Acerca de la segunda cuestión: La Sala considera que, en cualquier caso, un periodo de puesta a disposición de 55 meses ya no es una cesión temporal. También sería deseable que, por razones de claridad y seguridad jurídicas, el Tribunal de Justicia pudiera señalar un límite temporal claro. Posiblemente, a este respecto, podría establecerse una distinción en función de si existe o no una causa objetiva (necesidad de sustitución, acumulación momentánea de pedidos o causas similares).

29. Acerca del punto 1 de la tercera cuestión: A tenor del artículo 10, apartado 1, de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, procede establecer un régimen de sanciones en caso de infracción. El Bundesregierung (Gobierno Federal alemán) sostuvo durante la sesión del Bundestag (Cámara Baja del Parlamento alemán) de 24 de marzo de 2011 que deseaba transponer la Directiva «íntegramente, uno a uno». [omissis] A pesar de ello, no se previeron sanciones hasta el 31 de marzo de 2017 para el caso de que la puesta a disposición dejara de ser considerada temporal. La cuestión que se suscita a este respecto es si puede deducirse del propio Derecho de la Unión que, como sanción, se establece una relación laboral con la empresa usuaria. Si el propio Derecho nacional ya prevé que se establece una relación laboral con la empresa usuaria cuando la empresa de trabajo temporal no dispone de la autorización administrativa exigida para la cesión de trabajadores, ¿no debe aplicarse la misma sanción, en virtud del principio del efecto útil («effet utile»), cuando la puesta a disposición ya no es «temporal»?
30. Acerca del punto 2 de la tercera cuestión: Esta cuestión se refiere a la normativa alemana, que a partir del 1 de abril de 2017 impone, por primera vez, un límite temporal de 18 meses como duración máxima de la puesta a disposición. El régimen transitorio del artículo 19, apartado 2, de la AÜG indica como punto de partida de los plazos el 1 de abril de 2017. Sin embargo, en virtud del artículo 11 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, los Estados miembros estaban obligados a adaptar su Derecho interno a dicha Directiva a más tardar el 5 de diciembre de 2011. Así pues, en Alemania, las sanciones no pudieron imponerse por primera vez, como muy pronto, hasta casi 7 años después. Si, según la interpretación de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el límite de la puesta a disposición temporal fue superado ya antes del 1 de abril de 2017 o durante un período de 18 meses después de dicha fecha, ello podría dar lugar a la inaplicación total o parcial del régimen transitorio.
31. Acerca del punto 3 de la tercera cuestión: La cuestión que se plantea aquí es si el legislador nacional está facultado para fijar una duración máxima de la puesta a disposición, de la que, no obstante, puedan apartarse las partes de un convenio colectivo. Aun en caso de respuesta afirmativa a esta cuestión, habría de responderse aún a la cuestión de si el legislador puede conceder tal derecho a las partes de un convenio colectivo que no son competentes en lo que respecta a las relaciones laborales de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. Técnicamente, sus relaciones laborales están sujetas a los convenios colectivos del sector de actividad de las empresas de trabajo temporal. Sin embargo, la excepción permitida en el caso de autos por el legislador se refiere a los convenios colectivos celebrados en el sector de actividad de las empresas usuarias. El artículo 5 de la Directiva de trabajo temporal prevé que también las partes de un convenio colectivo podrán establecer excepciones. Pues bien, ello solo se refiere a excepciones al principio de igualdad de trato en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva. Al margen de esa salvedad, no se aprecia que se hayan atribuido a las partes de los convenios colectivos competencias en cuanto a

la determinación de la duración de la puesta a disposición. En ese caso, el artículo 1, apartado 1b, tercera frase, de la AÜG, en su versión vigente a partir del 1 de abril de 2017, sería contrario al artículo 1 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

[*omissis*]

DOCUMENTO DE TRABAJO