

Asunto C-311/21**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

18 de mayo de 2021

Órgano jurisdiccional remitente:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

16 de diciembre de 2020

Parte demandante, apelante y recurrente en casación:

CM

Parte demandada, apelada y recurrida en casación:

TimePartner Personalmanagement GmbH

Objeto del procedimiento principal

Trabajo a través de empresas de trabajo temporal, convenios colectivos, principio de igualdad de trato

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del Derecho de la Unión, artículo 267 TFUE

Cuestiones prejudiciales

1. ¿Cómo se define el concepto de «protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal» que figura en el artículo 5, apartado 3, 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, [es decir,] comprende este concepto, en particular, más de lo que el Derecho nacional y el Derecho de la Unión Europea establecen como protección obligatoria para todos los trabajadores?

2. ¿Qué condiciones y criterios deben cumplirse para que pueda entenderse que los acuerdos de un convenio colectivo relativos a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que se desvían del principio de igualdad de trato establecido en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 respetan la protección global de los trabajadores cedidos?

a) ¿El examen del respeto de la protección global ha de atender —en abstracto— a las condiciones de trabajo convenidas colectivamente de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que están comprendidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo o se requiere un examen comparativo y valorativo entre las condiciones de trabajo convenidas colectivamente y las condiciones de trabajo que se dan en la empresa de la misión de los trabajadores cedidos (empresa usuaria)?

b) Para que pueda darse una desviación del principio de igualdad de trato en lo relativo a remuneración, ¿el respeto de la protección global a que obliga el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 exige que exista una relación laboral de duración indefinida entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido?

3. Las condiciones y los criterios a los efectos del respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el sentido del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, ¿debe imponerlos el legislador nacional a los interlocutores sociales si les ofrece la posibilidad de celebrar convenios colectivos que contemplen acuerdos que se desvíen del mandato de igualdad de trato en lo relativo a condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y si el sistema nacional de negociación colectiva prevé exigencias que hacen esperar que exista un adecuado equilibrio de intereses entre las partes del convenio colectivo (la llamada presunción de validez de los convenios colectivos)?

4. En caso de respuesta afirmativa a la tercera cuestión prejudicial:

a) ¿Se garantiza el respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el sentido del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 mediante disposiciones legales que, como la versión de la Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Ley de Cesión de Trabajadores) en vigor desde el 1 de abril de 2017, prevén un límite salarial mínimo para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la duración máxima de una misión en una misma empresa usuaria, un límite temporal para la desviación del principio de igualdad de trato en lo relativo a remuneración, la no aplicación de acuerdos del convenio colectivo que se desvíen del principio de igualdad de trato a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que en los seis meses anteriores a la cesión a la empresa usuaria hayan dejado de trabajar para esta o para un empresario que forme parte del mismo grupo de empresas que la empresa usuaria en el sentido del artículo 18 de la Aktiengesetz (Ley de Sociedades Anónimas), así como la obligación de la empresa usuaria de brindar al trabajador

cedido acceso a las instalaciones o servicios colectivos (como, en particular, servicios de guardería, comedor colectivo y transporte) en principio en las mismas condiciones aplicables a los trabajadores contratados directamente?

b) En caso de respuesta afirmativa:

¿Esto también se aplica cuando en las disposiciones legales correspondientes, como las de la versión de la Ley de Cesión de Trabajadores vigente hasta el 31 de marzo de 2017, no se establece un límite temporal para la desviación del principio de igualdad de trato en lo relativo a remuneración y el requisito de que la cesión sea únicamente «temporal» no es concretado en términos de tiempo?

5. En caso de respuesta negativa a la tercera cuestión prejudicial:

En el caso de disposiciones que en virtud de convenios colectivos se desvíen del principio de igualdad de trato en lo relativo a condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, ¿pueden los órganos jurisdiccionales nacionales examinar estos convenios colectivos, con arreglo al artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, sin restricción alguna, para analizar si las desviaciones han respetado la protección general de los trabajadores cedidos o, por el contrario, exigen el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales [de la Unión Europea] y/o la referencia a la «autonomía de los interlocutores sociales» que figura en el considerando 19 de la Directiva 2008/104 conceder a las partes de los convenios colectivos un margen de apreciación que judicialmente se pueda controlar solo de un modo limitado en lo relativo al respeto de la protección global de los trabajadores cedidos y, en caso afirmativo, hasta dónde llega este margen?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

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, especialmente su artículo 5.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, especialmente su artículo 28.

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Constitución de la República Federal de Alemania; en lo sucesivo, «Constitución alemana»), en particular su artículo 9.

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Ley de Regulación de la Cesión de Trabajadores; en lo sucesivo, «AÜG»), especialmente sus artículos 3a,

8, 9 y 10 en su versión vigente hasta el 31 de marzo de 2017 y su artículo 8 en su versión vigente desde el 1 de abril de 2017.

Tarifvertragsgesetz (Ley de Negociación Colectiva), especialmente sus artículos 3, 4 y 4a.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Ley Reguladora del Salario Mínimo General), especialmente su artículo 1.

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 Las partes litigan por una mayor retribución basada en la igualdad en materia de remuneraciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal («igualdad salarial») por los meses de enero a abril de 2017. Durante ese período, en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada, la recurrente en casación estuvo empleada como trabajadora de trabajo temporal por la recurrida en casación, cuya actividad empresarial es la cesión de trabajadores a título lucrativo. Se le encomendó una misión en una empresa de comercio al por menor y su último salario por hora fue de 9,23 euros brutos. La recurrente en casación está afiliada al sindicato Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Sindicato Unido de Servicios; en lo sucesivo, «ver.di»), la demandada está adherida al Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (Grupo de intereses de las Empresas alemanas de trabajo temporal; en lo sucesivo, «iGZ e. V.»). Con varios sindicatos de Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederación Alemana de Sindicatos; en lo sucesivo, «DGB»), entre ellos con ver.di, iGZ e. V. ha celebrado convenios de vigencia general, convenios salariales marco y convenios salariales que prevén una desviación del principio de igualdad consagrado en el artículo 8, apartado 1, de la AÜG y en el artículo 10, apartado 4, primera frase, de la AÜG en su versión antigua, en particular una retribución inferior a la que perciben los trabajadores comparables que sean contratados directamente por la empresa usuaria. El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) desestimó la demanda. El Tribunal Regional de lo Laboral desestimó el recurso de apelación de la recurrente en casación. Con su recurso de casación, la recurrente en casación insiste en su pretensión, mientras que la recurrida en casación solicita la desestimación del recurso.

Principales alegaciones de las partes en el litigio principal

- 2 Con su demanda, la recurrente en casación reclamó a la recurrida en casación que le abonara 1 296,72 euros en concepto de diferencia entre su retribución y la pagada a los trabajadores comparables que eran contratados directamente por la empresa usuaria. La recurrente en casación opina que la posibilidad de aplicar convenios colectivos prevista en la AÜG y los convenios colectivos aplicables a su relación laboral no son compatibles con el artículo 5 de la Directiva 2008/104. Aduce que los trabajadores comparables que habían sido contratados directamente por la empresa usuaria fueron remunerados de acuerdo con el convenio colectivo

salarial de trabajadores del comercio minorista y recibieron un salario por hora de 13,64 euros brutos durante el período en litigio. La recurrida en casación ha solicitado la desestimación de la demanda argumentando que, debido a que ambas partes estaban vinculadas por el convenio colectivo, es deudora solamente de la retribución prevista en el convenio colectivo para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Breve exposición de los motivos de la petición de decisión prejudicial

- 3 En principio, la AÜG obliga a la empresa de trabajo temporal a pagar a los trabajadores cedidos la misma remuneración que la empresa usuaria paga a los trabajadores comparables que son contratados directamente. La AÜG permite una desviación de este mandato de igualdad mediante convenio colectivo siempre que la remuneración no sea inferior al salario mínimo por hora fijado en una norma reglamentaria adoptada al amparo del artículo 3a, apartado 2, de la AÜG (artículo 8, apartado 2, primera frase, de la AÜG y artículo 9, punto 2, segunda parte, de la AÜG en su versión antigua). Por consiguiente, la empresa de trabajo temporal solo está obligada a pagar a los trabajadores cedidos la remuneración prevista en el convenio colectivo (artículo 8, apartado 2, segunda frase, de la AÜG y artículo 10, apartado 4, segunda frase, de la AÜG en su versión antigua). Solo en el caso de que esta sea inferior al salario mínimo fijado en una norma reglamentaria adoptada al amparo del artículo 3a, apartado 2, de la AÜG, la empresa de trabajo temporal deberá abonar al trabajador cedido, por cada hora de trabajo, la remuneración que debe pagarse por una hora de trabajo en la empresa usuaria a un trabajador comparable (artículo 8, apartado 2, cuarta frase, de la AÜG y artículo 10, apartado 4, tercera frase, de la AÜG en su versión antigua).
- 4 Partiendo de lo expuesto y al amparo de la igualdad salarial, la recurrente en casación no podría reclamar ninguna retribución adicional por el tiempo en que se le encomendó la misión en la empresa usuaria. Su demanda sería infundada y su recurso de casación debería ser desestimado. Según la normativa alemana sobre negociación colectiva y en virtud de su pertenencia a las federaciones que celebraron los convenios colectivos, la recurrente y la recurrida en casación están vinculadas por los convenios colectivos formalizados por dichas federaciones para el sector del trabajo temporal con efecto directo e imperativo (artículos 3, apartado 1, y 4, apartado 1, de la Ley de Negociación Colectiva). Estos convenios colectivos que se desvían del principio de igualdad son válidos, al menos en la medida en que fueron celebrados por ver.di en representación de los trabajadores.
- 5 Las partes de los convenios colectivos del sector del trabajo temporal aplicables a la relación laboral, a saber, iGZ e. V. y los sindicatos miembros de DGB, incluido ver.di, tienen capacidad de negociación colectiva. iGZ e. V. y ver.di son competentes para la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal. A los efectos del litigio basta con que los convenios colectivos celebrados entre iGZ e. V. y ver.di y relevantes para la relación laboral de trabajo temporal que existía

entre las partes sean válidos, pues ver.di tiene competencia para negociar colectivamente en el sector de la cesión temporal de trabajadores a título lucrativo.

- 6 Los convenios colectivos se desvían del mandato de igualdad, sin que la remuneración fuera inferior al salario mínimo por hora fijado en una norma reglamentaria adoptada al amparo del artículo 3a, apartado 2, de la AÜG (véanse el artículo 8, apartado 1, primera frase, de la AÜG y el artículo 9, punto 2, segunda parte, de la AÜG en su versión antigua), pues durante el período controvertido no existía dicho salario mínimo. El último salario mínimo por hora que estableció la *Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Segundo Decreto sobre un límite salarial mínimo para la cesión de trabajadores), que dejó de estar en vigor el 31 de diciembre de 2016, fue de 9,00 euros brutos. La *Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung* (Tercer Decreto sobre un límite salarial mínimo para la cesión de trabajadores), que entró en vigor el 1 de junio de 2017, fijó un salario mínimo por hora de 9,23 euros brutos a partir de esa fecha. En su versión de 30 de noviembre de 2016, el convenio colectivo salarial de trabajo temporal, que era relevante para la relación laboral de cesión de trabajadores y en el período en litigio, no se situaba por debajo de ninguno de los dos límites.
- 7 Si, como alega la recurrente en casación, la normativa nacional sobre la desviación del principio de igualdad por convenio colectivo no fuera compatible con el Derecho de la Unión, la recurrente en casación, en la medida en que no hayan prescrito los posibles derechos por los meses de enero y febrero de 2017 en virtud de una norma sobre plazos de preclusión en el contrato de trabajo, podría tener derecho a una mayor retribución por el tiempo de su misión en la empresa usuaria al amparo del criterio de la igualdad salarial, de modo que su demanda estaría al menos parcialmente fundada y su recurso de casación debería ser estimado en esa medida.
- 8 Si no existiera una desviación válida del principio de igualdad, la recurrida en casación estaría obligada a abonar a la recurrente en casación, por el tiempo de su misión en la empresa usuaria, la remuneración que percibía un trabajador comparable contratado directamente por la empresa usuaria durante el período controvertido. De acuerdo con la interpretación nacional, el derecho a la igualdad salarial del trabajador cedido es un derecho legal a la remuneración que prevalece sobre el pacto salarial contractual, que nace con cada misión y que existe en cada caso mientras dure esta.
- 9 En cuanto a la cuantía de su derecho en virtud de la igualdad salarial, la recurrente en casación ha alegado que los trabajadores comparables que habían sido contratados directamente percibían un salario por hora de 13,64 euros brutos por el mismo trabajo durante el período en litigio. Si a la recurrida en casación no le estuviera permitido desviarse del principio de igualdad, en virtud del artículo 8, apartado 1, primera frase, de la AÜG y del artículo 10, apartado 4, frases primera y cuarta, de la AÜG en su versión antigua estaría obligada a abonar a la recurrente

en casación la diferencia correspondiente por las horas que hubiera trabajado en la empresa usuaria.

- 10 Si no se permitiera a la recurrida en casación desviarse del principio de igualdad, habría que practicar prueba en un nuevo procedimiento de apelación, si bien solamente acerca de la cuantía de la retribución adicional. A los efectos del fundamento del derecho subjetivo reclamado son relevantes cuestiones que solo el Tribunal de Justicia puede aclarar, en particular las relativas a la interpretación del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, de modo que son decisivas para resolución del asunto.

Exposición relativa a las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial:

- 11 El artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, al que se ha acogido el legislador nacional al regular en la normativa interna la desviación del principio de igualdad mediante convenios colectivos, permite a los interlocutores sociales desviarse de las condiciones esenciales de trabajo y de empleo expuestas en el artículo 5, apartado 1, de la Directiva «siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal». Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo se definen en el artículo 3, apartado 1, letra f), de la Directiva 2008/104. No se desprenden de la Directiva los requisitos para poder considerar que se está respetando suficientemente la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en lo relativo a condiciones de trabajo y de empleo. En este contexto, se suscita en particular la cuestión de si la «protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal» debe equipararse a la protección que el Derecho nacional y el Derecho de la Unión prevén en principio obligatoriamente para todos los trabajadores, independientemente de que sean trabajadores contratados directamente o cedidos por empresas de trabajo temporal (por ejemplo, protección contra el despido, protección de la maternidad, salario mínimo, mantenimiento de la remuneración en determinados casos, protección en materia de jornada laboral, requisitos especiales para los contratos de duración determinada, protección de los discapacitados graves, etc.) o si la Directiva, al hacer referencia a un «nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal», tiene un alcance mayor, por ejemplo, buscando una protección especial específica para los trabajadores cedidos.

Sobre la segunda cuestión prejudicial:

- 12 Si los interlocutores sociales celebran convenios colectivos que contemplan acuerdos que se desvían del principio de igualdad de trato en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2008/104 en lo relativo a condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de

trabajo temporal, debe aclararse qué condiciones y criterios deben cumplirse para que pueda entenderse que la desviación del principio de igualdad de trato respeta la protección global de los trabajadores cedidos.

- 13 Por un lado, esto suscita la cuestión del criterio aplicable: ¿debe atenderse únicamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos reguladas por un convenio colectivo y examinar si respetan una protección global de algún tipo de los trabajadores cedidos? ¿O deben incluirse las condiciones de trabajo (esenciales) que se aplican en la empresa usuaria a los trabajadores no cedidos, es decir, a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria para el mismo puesto de trabajo, en un examen valorativo, a los efectos de analizar si la desviación del principio de igualdad de trato por medio de un convenio colectivo respetó la protección global de los trabajadores cedidos?
- 14 En el considerando 15 de la Directiva 2008/104 se señala que la forma general de relación laboral son los contratos de trabajo de duración indefinida y que estos ofrecen una «protección particular». Por tanto, se suscita la cuestión de si el respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en el sentido del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, exige también que —de un modo similar a lo previsto en el artículo 5, apartado 2, de la Directiva— la desviación del principio de igualdad de trato en lo relativo a remuneración solo sea posible si existe una relación laboral de duración indefinida entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido, o si la desviación también es posible en las relaciones laborales de duración determinada. A favor de que lo correcto sea esto último podría abogar el hecho de que el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, a diferencia del apartado 2 del mismo artículo, no se limita a las relaciones laborales de duración indefinida y prevé el respeto de la protección global como elemento normativo añadido.

Sobre la tercera cuestión prejudicial:

- 15 En el caso de la AÜG, el legislador alemán ha hecho uso de la posibilidad que brinda el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 para desviarse del principio de igualdad de trato. Incluso teniendo en cuenta el considerando 19 de la Directiva, según el cual la autonomía de los interlocutores sociales no debe verse afectada, de la propia Directiva no se desprende si, en un caso como los descritos, el legislador nacional debe imponer a los interlocutores sociales condiciones y criterios a los efectos del respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal cuando se desvíen del principio de igualdad de trato o si corresponde a los interlocutores sociales garantizar el respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal al celebrar convenios colectivos para el sector del trabajo temporal.
- 16 La segunda de las dos posibilidades sería la coherente con el considerando 19 de la Directiva 2008/104, según el cual la Directiva no afecta a la autonomía de los interlocutores sociales ni debe afectar a las relaciones entre estos, incluido el

derecho a negociar y celebrar convenios colectivos de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, dentro del respeto de la legislación comunitaria vigente. Adicionalmente, ese derecho también está protegido en el artículo 28 de la Carta. Esta interpretación se ajustaría al Derecho constitucional y de negociación colectiva alemán, según el cual las partes de un convenio colectivo, como titulares autónomos de derechos fundamentales y debido a la autonomía de negociación colectiva protegida por el artículo 9, apartado 3, de la Constitución alemana, disponen de un amplio margen de maniobra para realizar su labor normativa. También ostentan una prerrogativa de valoración en lo que concierne a la apreciación de las circunstancias reales, los intereses afectados y las consecuencias de la normativa. Además, tienen un margen de apreciación respecto a la configuración del contenido de la normativa. Según la legislación laboral alemana, en principio, los convenios colectivos se benefician de una presunción de validez.

- 17 El grado de exigencia que el Bundesarbeitsgericht aplica a la capacidad de negociación colectiva de las asociaciones de trabajadores es elevado y ha impedido que se produjeran posibles abusos en la desviación del principio de igualdad mediante convenios colectivos celebrados con la ayuda de asociaciones de trabajadores afines al empresario. De hecho, en la actualidad son, en esencia, solo los sindicatos organizados en Deutscher Gewerkschaftsbund los que pueden considerarse interlocutores de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal. Su fortaleza negociadora tampoco se ve afectada por el escaso grado de afiliación de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal; al contrario, se puede decir que las empresas de trabajo temporal dependen de ellos para poder desviarse del principio de igualdad.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial:

- 18 En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la tercera cuestión prejudicial, se suscita la cuestión de si el legislador alemán ha garantizado suficientemente el respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal mediante las disposiciones contenidas en la AÜG, en su versión vigente desde el 1 de abril de 2017, que limitan las desviaciones del principio de igualdad de trato mediante convenios colectivos. En la versión actual de la AÜG, el artículo 1, apartado 1, letra b) (período máximo de 18 meses para una misión en una misma empresa usuaria), el artículo 8, apartado 2, primera frase (límite salarial mínimo fijado por una norma reglamentaria sobre salario mínimo por hora), el artículo 8, apartado 3 (exclusión del trato menos favorable de trabajadores temporales que hayan cesado en una relación laboral con la empresa usuaria o con un empresario que forme parte del mismo grupo de empresas que la empresa usuaria en los seis meses anteriores a la cesión, denominada «cláusula de la puerta giratoria»), el artículo 8, apartado 4 (limitación temporal de la desviación del mandato de igualdad en lo relativo a remuneración), y el artículo 13b (acceso del trabajador cedido a las instalaciones o servicios colectivos de la empresa usuaria) prevén las restricciones legales a la desigualdad

de trato entre trabajadores cedidos y no cedidos que se describen en la letra a) de la cuarta cuestión prejudicial. Partiendo de estas disposiciones, muchas voces de la doctrina escrita suelen entender que la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal está suficientemente salvaguardada, sobre todo porque tienen derecho a percibir el salario mínimo legal en virtud del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Ley del Salario Mínimo si este es superior a la remuneración mínima por hora establecida en la AÜG. La letra b) de la cuarta cuestión prejudicial se refiere a la versión de la AÜG aplicable hasta el 31 de marzo de 2017, que no preveía un límite temporal para la desviación del principio de igualdad de trato en lo relativo a remuneración ni una concreción en el tiempo del requisito de cesión «temporal».

Sobre la quinta cuestión prejudicial:

- 19 Si el Tribunal de Justicia responde negativamente a la tercera cuestión prejudicial y corresponde (únicamente) a los interlocutores sociales respetar la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el sentido del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104 al celebrar convenios colectivos que se desvíen del principio de igualdad de trato, debe aclararse en qué medida los tribunales nacionales pueden controlar si los convenios colectivos respetan suficientemente la protección global de los trabajadores cedidos. Debido a la presunción de validez de los convenios colectivos, la legislación nacional concede a las partes del convenio colectivo un amplio margen de apreciación y discrecionalidad con respecto al contenido del convenio, que solo puede ser revisado por los tribunales de forma limitada. En particular, las partes del convenio colectivo no están obligadas a elegir la solución más adecuada, razonable o justa en cada caso.
- 20 Desde el punto de vista del Derecho de la Unión, la referencia a la «autonomía de los interlocutores sociales» en el considerando 19 de la Directiva 2008/104 y la autonomía de negociación colectiva protegida en el artículo 28 de la Carta podrían aducirse a favor de la concesión de un margen de apreciación considerable a los interlocutores sociales nacionales, máxime cuando su derecho a determinar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sirve, según el considerando 16 de la Directiva 2008/104, para hacer frente a la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales. A la vista de los considerandos 16 y 19 de la Directiva 2008/104 y del artículo 28 de la Carta, la doctrina escrita aboga, como mucho, por una posibilidad muy limitada de revisión judicial incluso de aquellos acuerdos recogidos en convenios colectivos que se desvíen del principio de igualdad de trato. No se desprende de la Directiva 2008/104 con suficiente claridad y no se ha aclarado hasta dónde llega ese margen de apreciación, si existe también en lo relativo al respeto de la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y, en caso afirmativo, hasta qué punto en concreto está exento de control judicial.