



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 17 de marzo de 2022\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 1, apartado 1 — Puesta a disposición “de manera temporal” — Concepto — Ocupación de un puesto que tenga carácter permanente — Artículo 5, apartado 5 — Cesiones sucesivas — Artículo 10 — Sanciones — Artículo 11 — Excepciones establecidas por los interlocutores sociales al período máximo previsto por el legislador nacional»

En el asunto C-232/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo, Alemania), mediante resolución de 13 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de junio de 2020, en el procedimiento entre

**NP**

y

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

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

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

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de NP, por los Sres. R. Buschmann y K. Jessolat, conseils;
- en nombre de Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, por el Sr. U. Baeck y la Sra. Launer, Rechtsanwälte;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y R. Kanitz, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por las Sras. E. de Moustier y N. Vincent, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de septiembre de 2021;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9), en particular de su artículo 1, apartado 1.
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre NP y Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (en lo sucesivo, «Daimler»), en relación con su pretensión de que se declare la existencia de una relación laboral con Daimler sobre la base de que, debido a su duración, su puesta a disposición de dicha empresa como trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal no puede calificarse de «temporal».

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 Los considerandos 12, 16, 17, 19 y 21 de la Directiva 2008/104 enuncian:
  - «(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.
- [...]
- (16) Para hacer frente de manera flexible a la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales, los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo, siempre que se respete el nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (17) Además, en algunas circunstancias específicas, los Estados miembros, basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales a escala nacional, deben poder desviarse, con límites, del principio de igualdad de trato, siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado.

[...]

(19) La presente 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.

[...]

(21) Los Estados miembros deben establecer procedimientos administrativos o judiciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.»

4 El artículo 1 de esa Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«1. La presente Directiva se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección.

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

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

5 El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Objeto», tiene el siguiente tenor:

«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 esa misma Directiva, titulado «Definiciones», establece en su apartado 1, letras b) a e):

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

[...]

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 dirección [de] esta;
  - d) “empresa usuaria”: toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;
  - 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.»
- 7 El artículo 5 de la Directiva 2008/104, titulado «Principio de igualdad de trato», dispone en sus apartados 1, 3 y 5:

«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.

[...]

3. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, podrán ofrecerles, al nivel apropiado y observando las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, contemplen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, que puedan ser diferentes de los contemplados en el apartado 1.

[...]

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la presente Directiva, e informarán a la Comisión de dichas medidas.»

8 El artículo 9 de esta Directiva, titulado «Requisitos mínimos», establece:

«1. La presente Directiva no supondrá menoscabo del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores.

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.»

9 El artículo 10 de dicha Directiva, titulado «Sanciones», tiene el siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en el caso de que las empresas de trabajo temporal o las empresas usuarias no cumplan la presente Directiva. En particular, garantizarán que disponen de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. [...]»

10 El artículo 11 de esa misma Directiva, titulado «Aplicación», establece en su apartado 1:

«Los Estados miembros adoptarán y publicarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el 5 de diciembre de 2011, o velarán por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento el logro de los objetivos de la presente Directiva. [...]»

### ***Derecho alemán***

11 El artículo 1 de la Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Ley mediante la que se regula la cesión de trabajadores), de 3 de febrero de 1995 (BGBl. 1995 I, p. 158), en su versión vigente desde el 1 de diciembre de 2011 hasta el 31 de marzo de 2017 (en lo sucesivo, «AÜG»), titulado «Obligación de disponer de una autorización», establecía, en su apartado 1:

«Los empresarios que, en su condición de empresas de trabajo temporal, deseen, en el marco de su actividad económica, poner trabajadores (trabajadores cedidos) a disposición de empresas terceras (empresas usuarias) deberán disponer de una autorización. La puesta a disposición de trabajadores a favor de las empresas usuarias tendrá carácter temporal.»

- 12 El artículo 3 de la AÜG establecía, a este respecto, que la autorización o su prórroga debían denegarse cuando existieran indicios que permitieran considerar que el solicitante no presentaba la fiabilidad exigida en el artículo 1 para el ejercicio de la actividad, en particular porque no respetar las disposiciones en materia de seguridad social, relativas a la retención y al pago del impuesto sobre la renta, relativas a los servicios de colocación, a los servicios de contratación en otros Estados miembros o al empleo de trabajadores procedentes de otros Estados, las disposiciones en materia de protección de los trabajadores o las obligaciones establecidas en el Derecho laboral.
- 13 Según el artículo 5 de la AÜG, la autorización podía ser revocada en el futuro cuando la autoridad que hubiera concedido la autorización hubiera estado facultada, sobre la base de hechos ocurridos posteriormente, a denegar dicha concesión. La autorización perdía su validez a la entrada en vigor de la revocación.
- 14 A tenor del artículo 9 de la AÜG, los contratos entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, así como los contratos entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal eran ineficaces si la empresa de trabajo temporal no disponía de la autorización exigida por la ley. En ese caso, el artículo 10 de la AÜG establecía que se consideraba que había nacido una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal.
- 15 La AÜG fue modificada por la Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Ley por la que se modifican la Ley mediante la que se regula la cesión de trabajadores y otras leyes), de 21 de febrero de 2017 (BGBl. 2017 I, p. 258; en lo sucesivo, «AÜG, en su versión modificada»), que entró en vigor el 1 de abril de 2017.
- 16 El artículo 1 de la AÜG, en su versión modificada, titulado «Puesta a disposición de trabajadores, obligación de autorización», tiene el siguiente tenor:

«(1) [...] Es lícita la puesta a disposición de trabajadores temporal por el período máximo establecido en el apartado 1b.

[...]

(1b) La empresa de trabajo temporal no podrá poner a disposición de la misma empresa usuaria al 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 período 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 período máximo de puesta a disposición distinto del establecido en la primera frase mediante un acuerdo de empresa o un acuerdo de servicio adoptado sobre la base de un convenio colectivo celebrado entre interlocutores sociales del sector de destino. [...]»

- 17 El artículo 9, apartado 1, punto 1b, de la AÜG, en su versión modificada, dispone:
- «Serán ineficaces:
- (1b) los contratos de trabajo celebrados entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido por esta cuando superen el período máximo autorizado de puesta a disposición establecido en el artículo 1, apartado 1b, a menos que el trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal declare por escrito ante esta o ante la empresa usuaria, antes de que transcurra un mes a partir de la superación del período máximo autorizado de puesta a disposición, que desea mantener el contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal;
- [...]».
- 18 El artículo 10, apartado 1, primera frase, de la AÜG, en su versión modificada, establece:
- «Cuando el contrato celebrado entre una 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. [...]»
- 19 El artículo 19, apartado 2, de la AÜG, en su versión modificada, contiene una disposición transitoria, que tiene el siguiente tenor:
- «Los períodos de puesta a disposición anteriores al 1 de abril de 2017 no se computarán para el cálculo del período máximo de puesta a disposición establecido en el artículo 1, apartado 1b. [...]»
- 20 El Convenio Colectivo de 23 de mayo de 2012 por el que se regula el trabajo a través de empresas de trabajo temporal en la industria siderúrgica y eléctrica en Berlín y en Brandeburgo, y el de 1 de junio de 2017, que lo reemplazó, establecen, en particular, que es posible recurrir de forma temporal a trabajadores cedidos temporalmente por empresas de trabajo temporal. Además, el Convenio Colectivo de 1 de junio de 2017 remite expresamente a la posibilidad legal de establecer excepciones prevista en el artículo 1, apartado 1b, de la AÜG, en su versión modificada. Los interlocutores sociales están de acuerdo por otra parte en que, conforme a dicho Convenio, la duración máxima de una misión no podrá ser superior a 48 meses. El punto 8 del referido Convenio Colectivo incluye una disposición transitoria. Según esta disposición, los interlocutores sociales deberán establecer, mediante acuerdo de empresa, el período máximo de la puesta a disposición. Si no alcanzan un acuerdo a este respecto, se aplicará un período máximo de puesta a disposición de 36 meses a partir del 1 de junio de 2017.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 21 NP fue contratado a partir del 1 de septiembre de 2014 por una empresa de trabajo temporal. Desde esa fecha hasta el 31 de mayo de 2019, excepto un período de permiso parental de dos meses, fue puesto a disposición exclusiva de Daimler como empresa usuaria, donde siempre trabajó en el taller de montaje de motores. Según el órgano jurisdiccional remitente, el empleo controvertido no tenía por objeto sustituir a un trabajador.

- 22 El 27 de junio de 2019, NP presentó ante el Arbeitsgericht Berlin (Tribunal de lo Laboral de Berlín, Alemania) una demanda mediante la que solicitaba que se declarara la existencia de una relación laboral entre él y Daimler 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. A estos efectos, alegaba, en particular, que, debido a su duración superior a un año, la puesta a disposición de Daimler no podía calificarse de «temporal» y que la disposición transitoria establecida en el artículo 19, apartado 2, de la AÜG, en su versión modificada, era contraria al Derecho de la Unión. Mediante sentencia de 8 de octubre de 2019, el mencionado Tribunal desestimó la demanda.
- 23 El 22 de noviembre de 2019, NP interpuso un recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo, Alemania).
- 24 Dicho órgano jurisdiccional expone que, si bien el Derecho nacional que aplica la Directiva 2008/104 establecía, desde el principio, que la puesta a disposición de trabajadores solo podía tener carácter «temporal», el período máximo de puesta a disposición no se introdujo en el Derecho nacional hasta el 1 de abril de 2017, cuando dicho período se fijó en 18 meses, sin perjuicio de eventuales excepciones en el marco de convenios colectivos celebrados por los interlocutores sociales del sector afectado o en el marco de un acuerdo de empresa o de un acuerdo de servicio celebrado sobre la base de tales convenios colectivos. Asimismo, a partir de esa fecha, la normativa aplicable prevé, como sanción en caso de que se supere dicho período, que se considerará que ha nacido una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la fecha de inicio de la misión acordada.
- 25 Dicho órgano jurisdiccional añade que la modificación legislativa mencionada en el apartado anterior contiene una disposición transitoria en virtud de la cual solo se tienen en cuenta para el cálculo del período máximo de la puesta a disposición los períodos de trabajo completados después del 1 de abril de 2017. Además, el Convenio Colectivo de 1 de junio de 2017 mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia y un acuerdo general de empresa de 20 de septiembre de 2017 que se aplica a Daimler prevén —según el referido órgano jurisdiccional— un período máximo de puesta a disposición de 36 meses, calculada a partir del 1 de junio de 2017 y del 1 de abril de 2017, respectivamente. A juicio de dicho órgano jurisdiccional, de ello se deduce que, para un trabajador como NP, en virtud de la normativa aplicable no se considera que la duración de su puesta a disposición de Daimler exceda del período máximo previsto por esa normativa, aun cuando dicha puesta a disposición se haya prolongado durante un período de casi cinco años.
- 26 En ese contexto, el órgano jurisdiccional remitente señala que, en la medida en que NP solicita que se declare la existencia de una relación laboral con Daimler antes del 1 de octubre de 2018, su demanda solo puede prosperar plenamente si el Derecho de la Unión lo impone.



27 En esas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «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 2008/104 cuando la actividad se desempeña en un puesto de trabajo que tiene carácter permanente y que no es ocupado para realizar una 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 2008/104?

[...] En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera o segunda [...]:

- [3)] ¿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?
- [4)] ¿Es contraria al artículo 1 de la Directiva 2008/104 una disposición nacional como el artículo 19, apartado 2, de la [AÜG, en su versión modificada], 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, cuando, si se tomasen en consideración dichos períodos, la puesta a disposición ya no podría calificarse de temporal?
- [5)] ¿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?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### ***Primera cuestión prejudicial***

- 28 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que la expresión «de manera temporal», recogida en dicha disposición, se opone a la cesión de un trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para cubrir un puesto que tenga carácter permanente y que no sea ocupado para realizar una sustitución.
- 29 Procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, para interpretar una disposición de Derecho de la Unión debe tenerse en cuenta no solo el tenor de esta conforme a su sentido habitual en el lenguaje corriente, sino también su contexto y los objetivos que pretende alcanzar

la normativa de que forma parte (véanse, en este sentido, las sentencias de 24 de junio de 2010, Pontini y otros, C-375/08, EU:C:2010:365, apartado 58, y de 29 de julio de 2019, Pelham y otros, C-476/17, EU:C:2019:624, apartado 28 y jurisprudencia citada).

- 30 En primer lugar, del tenor del artículo 1 de la Directiva 2008/104, que define su ámbito de aplicación, se desprende que esta Directiva se aplica, en virtud del apartado 1 de dicho artículo, 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.
- 31 Así pues, del propio tenor de esta disposición se desprende que la expresión «de manera temporal» no tiene por objeto limitar la aplicación del trabajo a través de empresas de trabajo temporal a puestos que no tengan carácter permanente o que deban ser ocupados para realizar una sustitución, ya que esta expresión no caracteriza el puesto de trabajo que debe ocuparse en la empresa usuaria, sino las modalidades de la puesta a disposición de un trabajador en dicha empresa.
- 32 En segundo lugar, esa interpretación literal del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104 se ve corroborada por el contexto en el que se inscribe esta disposición y, en particular, por la estructura de dicha Directiva.
- 33 En efecto, procede señalar, en primer término, que ninguna disposición de la Directiva 2008/104 se refiere a la naturaleza del trabajo o al tipo de puesto que debe ser cubierto en la empresa usuaria. Igualmente, la citada Directiva no enumera los casos que pueden justificar el recurso a esta forma de empleo y los Estados miembros conservan, como ha señalado el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, un amplio margen de apreciación para determinar las situaciones en las que está justificado recurrir a ella. A este respecto, la Directiva 2008/104 solo prevé la introducción de requisitos mínimos, como se desprende del artículo 9, apartado 2, de dicha Directiva [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].
- 34 En segundo término, procede subrayar que la expresión «de manera temporal» también se utiliza en el artículo 3, apartado 1, letras b) a e), de la Directiva 2008/104, que define los conceptos de «empresa de trabajo temporal», «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal», «empresa usuaria» y «misión». Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que de estas definiciones se desprende que es la relación laboral con una empresa usuaria la que tiene, por su propia naturaleza, carácter temporal [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 61].
- 35 En tercer término, el Tribunal de Justicia ha considerado también que el artículo 5, apartado 5, primera frase, de dicha Directiva, que establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales vigentes en el Estado miembro de que se trate, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de dicha Directiva, no obliga a los Estados miembros a supeditar el recurso al trabajo a través de empresas de trabajo temporal a la indicación de razones de orden técnico, productivo, organizativo o de

sustitución [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 42].

- 36 De ello se deduce, como señala, en esencia, la Comisión, que el legislador de la Unión no pretendía limitar el recurso al trabajo a través de empresas de trabajo temporal autorizando únicamente que el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal ocupara un puesto de trabajo que tuviera carácter temporal.
- 37 En tercer término, esa interpretación no queda desvirtuada por los objetivos perseguidos por la Directiva 2008/104, tal como se enuncian en el considerando 12 y en el artículo 2 de esa Directiva, que consisten en establecer un marco protector para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que sea no discriminatorio, transparente y proporcionado, respetando al mismo tiempo la diversidad de los mercados de trabajo y las relaciones entre los interlocutores sociales, y en favorecer el desarrollo de formas de trabajo flexibles, la creación de empleo y la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en la medida en que, como ha señalado el Abogado General, en esencia, en el punto 42 de sus conclusiones, la consecución de esos objetivos no exige que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no puedan ser contratados para cubrir puestos que tengan carácter permanente y que no sean ocupados para realizar una sustitución. Por el contrario, el hecho de que la Directiva 2008/104 tenga también por objeto, como recordó el Tribunal de Justicia, fomentar que los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal accedan a una relación laboral de duración indefinida con la empresa usuaria [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 51] respalda la interpretación según la cual un trabajador temporal puede ser puesto a disposición de una empresa usuaria para cubrir, temporalmente, un puesto de carácter permanente, que podría ocupar posteriormente de forma permanente.
- 38 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que la expresión «de manera temporal», recogida en dicha disposición, no se opone a la cesión de un trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para cubrir un puesto que tenga carácter permanente y que no sea ocupado para realizar una sustitución.

### ***Segunda cuestión prejudicial***

#### *Sobre la competencia del Tribunal de Justicia*

- 39 Daimler niega la competencia del Tribunal de Justicia para responder a la segunda cuestión prejudicial, alegando que mediante esta cuestión se pretende obtener que el Tribunal de Justicia lleve a cabo la apreciación fáctica de la puesta a disposición del trabajador que es objeto del litigio principal.
- 40 A este respecto, basta señalar que la segunda cuestión prejudicial no versa sobre la constatación o la apreciación de los hechos del litigio principal, sino sobre la calificación jurídica del período de puesta a disposición del trabajador de que se trata en el litigio principal a la luz de la exigencia, contemplada en particular en el artículo 1 de la Directiva 2008/104, de que tal puesta a disposición debe ser «temporal». Pues bien, la calificación, a la luz del Derecho de la Unión, de

hechos cuya existencia declara probada el órgano jurisdiccional remitente supone una interpretación de dicho Derecho, para la cual el Tribunal de Justicia es competente en el marco del procedimiento establecido en el artículo 267 TFUE (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, apartado 20 y jurisprudencia citada).

- 41 Por lo tanto, procede considerar que el Tribunal de Justicia es competente para responder a la segunda cuestión prejudicial planteada.

#### *Sobre la admisibilidad*

- 42 Daimler considera que, en cualquier caso, la segunda cuestión prejudicial es inadmisibile, ya que carece de pertinencia para la resolución del litigio principal.
- 43 A este respecto, cabe recordar que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, dentro del marco de la cooperación entre este y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional que conoce del litigio, y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que adopte, apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 17 y jurisprudencia citada).
- 44 De ello se desprende que las cuestiones prejudiciales relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión 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 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 18 y jurisprudencia citada).
- 45 En el presente asunto, como se ha señalado en el apartado 40 de la presente sentencia, mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la calificación jurídica del período de la puesta a disposición del trabajador de que se trata en el litigio principal a la luz de la exigencia, prevista en particular en el artículo 1 de la Directiva 2008/104, de que tal puesta a disposición debe ser «temporal». Dicho órgano jurisdiccional añade, como se ha señalado en el apartado 26 de la presente sentencia, que, dado que NP pretende que se declare que existía una relación laboral con Daimler antes del 1 de octubre de 2018, su demanda solo puede prosperar plenamente si el Derecho de la Unión lo impone.
- 46 Procede por tanto declarar que la segunda cuestión prejudicial se refiere a la interpretación del Derecho de la Unión y que la respuesta a esta cuestión es pertinente para la resolución del litigio del que conoce el órgano jurisdiccional remitente.
- 47 De ello se deduce que esta cuestión es admisible.

*Sobre el fondo*

- 48 Con carácter preliminar, cabe recordar que, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le han planteado. En efecto, el Tribunal de Justicia tiene la misión de interpretar cuantas disposiciones del Derecho de la Unión sean necesarias para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan resolver los litigios que se les hayan sometido, aun cuando tales disposiciones no se mencionen expresamente en las cuestiones prejudiciales remitidas por dichos órganos jurisdiccionales (sentencia de 21 de junio de 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, apartado 28 y jurisprudencia citada).
- 49 En consecuencia, aunque, desde un punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado su segunda cuestión prejudicial a la interpretación del artículo 1 de la Directiva 2008/104 exclusivamente, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para apreciar el asunto de que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión prejudicial. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de datos aportados por el órgano jurisdiccional nacional, y especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos de dicho Derecho que requieren una interpretación, habida cuenta del objeto del litigio principal (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 21 de junio de 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 50 En el presente asunto, pese a que mediante su segunda cuestión prejudicial el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 1 de la Directiva 2008/104 y, en particular, la expresión «de manera temporal» recogida en el apartado 1 de dicho artículo, de la motivación de la resolución de remisión se desprende que, mediante esta cuestión prejudicial, dicho órgano jurisdiccional desea saber, no si la puesta a disposición del trabajador de que se trata en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva, sino más bien si dicha puesta a disposición puede tener aún carácter «temporal», en el sentido de la citada Directiva, o si, por el contrario, tiene carácter abusivo debido a las sucesivas renovaciones de la cesión de dicho trabajador, que dieron lugar a un período de puesta a disposición de 55 meses, siendo así que, como indica el citado órgano jurisdiccional, NP alegó ante él tal carácter abusivo.
- 51 Así pues, mediante dicha cuestión se pretende, en esencia, que se dilucide si, en circunstancias como las del litigio principal, tales renovaciones pueden constituir un uso abusivo de la posibilidad de llevar a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal, en el sentido del artículo 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104.
- 52 En esas circunstancias, procede reformular la segunda cuestión prejudicial y considerar que, mediante la misma, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104 deben interpretarse en el sentido de que constituye un uso abusivo de la posibilidad de llevar a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal la renovación de tales cesiones para un mismo puesto en una empresa usuaria durante 55 meses.

- 53 De entrada, procede señalar, por un lado, que la Directiva 2008/104 no tiene por objeto definir de manera específica un período de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria más allá del cual dicha puesta a disposición ya no puede ser calificada de «temporal». En efecto, es preciso señalar que ni el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104, que, como se ha recordado en el apartado 30 de la presente sentencia, se refiere a la puesta a disposición de las empresas usuarias de trabajadores a fin de trabajar «de manera temporal», ni ninguna otra disposición de esta Directiva establece un período más allá del cual una puesta a disposición ya no pueda calificarse de «temporal». Del mismo modo, ninguna disposición de dicha Directiva impone a los Estados miembros la obligación de establecer tal período en el Derecho nacional.
- 54 Por otro lado, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104, que obliga en particular a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de dicha Directiva, no obliga a esos Estados a limitar el número de cesiones sucesivas de un mismo trabajador en la misma empresa usuaria, ni tampoco prevé ninguna medida específica que los Estados miembros deban adoptar a tal efecto, ni siquiera con el fin de impedir los abusos [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), apartados 42 y 44].
- 55 De ello se deduce que las disposiciones de la Directiva 2008/104 no imponen a los Estados miembros la adopción de una determinada normativa en la materia (véase, por analogía, la sentencia de 17 de marzo de 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, apartado 31).
- 56 No es menos cierto que, como ya ha recordado el Tribunal de Justicia, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias con vistas a evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal con el objetivo de eludir las disposiciones de la citada Directiva en su conjunto. En particular, los Estados miembros deben velar por que el trabajo a través de empresas de trabajo temporal con la misma empresa usuaria no se convierta en una situación permanente para un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal [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, apartados 55 y 60].
- 57 A este respecto, los Estados miembros tienen la facultad de fijar, en su Derecho nacional, el período preciso más allá del cual una puesta a disposición ya no podrá considerarse temporal, en particular cuando las sucesivas renovaciones de la cesión de un mismo trabajador de una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria se extiendan en el tiempo. Dicho esto, con arreglo al artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104, tal período debe tener necesariamente carácter temporal, es decir, conforme al significado de dicho término en el lenguaje corriente, debe estar limitado en el tiempo.
- 58 En el supuesto de que la normativa aplicable de un Estado miembro no establezca dicho período, corresponderá a los órganos judiciales nacionales determinarlo en cada caso, a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que incluyen, entre otras, las particularidades del sector (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de diciembre de 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, apartado 52), y asegurarse, como señaló en esencia el Abogado General en el punto 46 de sus conclusiones, de que el hecho de que se lleven a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal no tiene como fin eludir los objetivos de la Directiva 2008/104, en particular el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

- 59 Para llevar a cabo esa determinación, el órgano jurisdiccional remitente podrá, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, tener en cuenta las siguientes consideraciones.
- 60 Si las misiones sucesivas del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la misma empresa usuaria dan lugar a un período de actividad en esta empresa más largo que el que cabe calificar razonablemente de «temporal», a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que incluyen, entre otras, las particularidades del sector, ello podría constituir un indicio del recurso abusivo a las cesiones sucesivas, en el sentido del artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 [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 69].
- 61 Del mismo modo, las misiones sucesivas del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal en la misma empresa usuaria eluden la propia esencia de las disposiciones de la Directiva 2008/104 y constituyen un abuso de esa forma de relación laboral, puesto que alteran el equilibrio que establece esta Directiva entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, menoscabando la segunda [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 70].
- 62 Por último, cuando, en un supuesto concreto, no se da ninguna explicación objetiva al hecho de que la empresa usuaria en cuestión recurra a sucesivos contratos de puesta a disposición, incumbe al órgano jurisdiccional nacional examinar, en el contexto del marco normativo nacional y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, si se elude alguna de las disposiciones de la Directiva 2008/104, máxime cuando la empresa de trabajo temporal cede a la empresa usuaria al mismo trabajador a través de esa serie de contratos [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 71].
- 63 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104 deben interpretarse en el sentido de que constituye un uso abusivo de la posibilidad de llevar a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal la renovación de tales cesiones para un mismo puesto en una empresa usuaria durante 55 meses, en el supuesto de que las sucesivas misiones del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria den lugar a un período de actividad en esta empresa más largo que el que cabe calificar razonablemente de «temporal», a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que incluyen, entre otras, las particularidades del sector, y en el contexto del marco normativo nacional, sin que se facilite ninguna explicación objetiva sobre el hecho de que la empresa usuaria de que se trate recurra a una serie de contratos de trabajo sucesivos a través de una empresa de trabajo temporal, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.

#### *Cuarta cuestión prejudicial*

- 64 Con carácter preliminar, es preciso señalar que la cuarta cuestión prejudicial, que procede examinar en tercer lugar, ha sido planteada por el órgano jurisdiccional remitente a la luz del hecho, expuesto por este último, de que, mientras que la normativa nacional establecía, desde el 1 de diciembre de 2011, que la puesta a disposición de la empresa usuaria del trabajador cedido debía tener carácter temporal, el legislador alemán solo dispuso mediante una modificación de

dicha normativa que entró en vigor el 1 de abril de 2017, es decir, más de seis años después de la fecha en la que la Directiva 2008/104 debía ser aplicada, sin perjuicio de las excepciones que pudieran adoptarse en los convenios colectivos negociados entre los interlocutores sociales del sector usuario y en los acuerdos de empresa o de servicio celebrados sobre la base de tales convenios colectivos, que el período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal debía fijarse en 18 meses, estableciendo además, en virtud de una disposición transitoria, que, a efectos del cálculo de dicho período máximo, únicamente deben tenerse en cuenta los períodos de puesta a disposición posteriores al 1 de abril de 2017.

- 65 Pues bien, además de que dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la Directiva 2008/104 se opone a tal normativa, en la medida en que excluye que se tengan en cuenta períodos anteriores a su entrada en vigor, pese a que tal toma en consideración podría dar lugar a que una puesta a disposición ya no tenga carácter «temporal», dicho órgano jurisdiccional desea saber si está obligado a dejar inaplicada la disposición transitoria controvertida, total o parcialmente.
- 66 Así pues, mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria al tiempo que excluye, mediante una disposición transitoria, a efectos del cálculo de dicho período, el cómputo de los períodos anteriores a la entrada en vigor de esa normativa. En caso afirmativo, dicho órgano jurisdiccional desea saber si, cuando conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado a abstenerse de aplicar dicha disposición transitoria.
- 67 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el artículo 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104 obliga a los Estados miembros, en términos claros, precisos e incondicionales, a adoptar las medidas necesarias para impedir los abusos consistentes en que se sucedan cesiones de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal con el fin de eludir las disposiciones de dicha Directiva. De ello se deduce que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro no adopte ninguna medida para preservar el carácter temporal del trabajo a través de empresas de trabajo temporal [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 63].
- 68 Dicho esto, en el apartado 53 de la presente sentencia se ha recordado que ninguna disposición de la Directiva 2008/104 impone a los Estados miembros la obligación de establecer, en el Derecho nacional, un período más allá del cual una puesta a disposición ya no pueda calificarse de «temporal».
- 69 En cambio, los Estados miembros pueden, por una parte, introducir en el Derecho nacional un período máximo de puesta a disposición más allá del cual se considerará que la cesión de un trabajador de una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria ya no tiene carácter temporal y, por otra parte, prever disposiciones transitorias con ese fin.
- 70 En efecto, del artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2008/104 resulta que esta Directiva no supondrá menoscabo del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas más favorables a los trabajadores, entre las que figura una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece un período máximo más allá del cual se considerará que la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria ya no tiene carácter temporal.



- 71 Sin embargo, al hacerlo, los Estados miembros no pueden infringir las disposiciones de la Directiva 2008/104. Así pues, por una parte, al fijar el período máximo de la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria, un Estado miembro no podrá determinar ese período de tal modo que exceda el carácter temporal de dicha puesta a disposición o que permita que se atribuyan sucesivas misiones a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal de forma que se eludan las disposiciones de esa Directiva, con arreglo a sus artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, primera frase. Por otra parte, como se desprende del artículo 9, apartado 2, de la Directiva 2008/104, la aplicación de dicha 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 ella.
- 72 Dado que, con arreglo al artículo 11, apartado 1, de la Directiva 2008/104, los Estados miembros estaban obligados a dar cumplimiento a dichas disposiciones a más tardar el 5 de diciembre de 2011, procede considerar que, a partir de esa fecha, tenían la obligación de asegurarse de que la puesta a disposición de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no excedería de un período que pudiera calificarse de «temporal».
- 73 Pues bien, en el caso de autos, como señaló en esencia el Abogado General en el punto 62 de sus conclusiones, una disposición transitoria como la contemplada en el apartado 19 de la presente sentencia no puede tener como consecuencia privar de efecto útil a la protección que la Directiva 2008/104 ofrece a un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal que, debido a la duración de su puesta a disposición de una empresa usuaria, considerada en su totalidad, haya sido objeto de una puesta a disposición que ya no pueda considerarse «temporal» en el sentido de esa Directiva.
- 74 De ello se deduce que la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria, en el supuesto de que dicha normativa prive de efecto útil a la protección que la Directiva 2008/104 ofrece al trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal que, debido a la duración de su puesta a disposición de una empresa usuaria, considerada en su totalidad, haya sido objeto de una cesión que ya no pueda considerarse «temporal» en el sentido de esa Directiva. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si este es efectivamente el caso.
- 75 En caso afirmativo, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si, cuando conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado a abstenerse de aplicar una disposición transitoria como la mencionada en el apartado 19 de la presente sentencia.
- 76 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que cuando un tribunal nacional conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con el fin de adaptar este Derecho a las obligaciones previstas por una Directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha Directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencias de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 38 y jurisprudencia citada, y de 4 de junio de 2015, *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, apartado 33).
- 77 No obstante, el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho nacional está limitada

por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional [véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 39; de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 51, y 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 66 y jurisprudencia citada].

- 78 En el caso de autos, como señaló el Abogado General en los puntos 63 y 64 de sus conclusiones, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si la disposición transitoria mencionada en el apartado 19 de la presente sentencia, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho nacional, puede ser objeto de una interpretación conforme con las exigencias de la Directiva 2008/104 y, por tanto, puede ser interpretada de forma que no prive al demandante en el litigio principal del derecho a invocar la duración total de su puesta a disposición de la empresa usuaria con el fin de que se declare, en su caso, que se superó el carácter temporal de dicha puesta a disposición.
- 79 Cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional de modo conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, el principio de primacía del Derecho de la Unión exige que el juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones de dicho Derecho garantice la plena eficacia de tales disposiciones, dejando inaplicada si fuera necesario, y por su propia autoridad, cualquier disposición contraria de la legislación nacional, incluso posterior, sin que deba solicitar o esperar su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional (sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 30 y jurisprudencia citada).
- 80 No obstante, hay que tener también en cuenta las demás características esenciales del Derecho de la Unión y, más concretamente, la naturaleza y los efectos jurídicos de las directivas (sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 31 y jurisprudencia citada).
- 81 Así, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular ni puede, por consiguiente, ser invocada como tal en contra de un particular ante un órgano jurisdiccional nacional. En efecto, con arreglo al artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter vinculante de una directiva, en el que se basa la posibilidad de invocarla, existe únicamente con respecto «al Estado miembro destinatario», y la Unión solo está facultada para establecer con efectos inmediatos, con carácter general y abstracto, obligaciones a cargo de los particulares en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos. Por lo tanto, aun cuando sea clara, precisa e incondicional, una disposición de una directiva no permite al juez nacional excluir una disposición de su Derecho interno contraria a la misma si, con ello, se impusiese al particular una obligación adicional (sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 82 De ello se deduce que un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares no está obligado, basándose únicamente en el Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar una disposición transitoria contraria al Derecho de la Unión que excluya, a efectos de la aplicación de una normativa que establece un período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, el cómputo de los períodos de puesta a disposición anteriores a la entrada en vigor de tal normativa.

- 83 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria cuando dicha normativa excluya, mediante una disposición transitoria, a efectos del cálculo de ese período, el cómputo de los períodos anteriores a la entrada en vigor de esa normativa, privando al órgano jurisdiccional nacional de la posibilidad de tener en cuenta la duración real de la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a efectos de determinar si dicha puesta a disposición tuvo carácter «temporal», en el sentido de la citada Directiva, extremo que corresponde determinar a dicho órgano jurisdiccional. Un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares no está obligado, basándose únicamente en el Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar tal disposición transitoria contraria al Derecho de la Unión.

### *Tercera cuestión prejudicial*

#### *Sobre la admisibilidad*

- 84 Daimler alega que la tercera cuestión prejudicial es inadmisibile debido a que no se ha acreditado el vínculo con el Derecho de la Unión.
- 85 A este respecto, basta señalar que esta cuestión se refiere específicamente a si un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal puede deducir directamente del Derecho de la Unión un derecho a una relación laboral con una empresa usuaria en el supuesto de que el Derecho nacional no haya previsto sanciones en caso de incumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 2008/104. Por lo tanto, el vínculo con el Derecho de la Unión está suficientemente acreditado.
- 86 De ello se deduce que la tercera cuestión prejudicial es admisible.

#### *Sobre el fondo*

- 87 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que, a falta de una disposición de Derecho nacional que sancione el incumplimiento de esa Directiva por las empresas de trabajo temporal o por las empresas usuarias, el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal puede deducir del Derecho de la Unión un derecho subjetivo al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria.
- 88 El órgano jurisdiccional remitente plantea esta cuestión debido a que, hasta el 31 de marzo de 2017, el legislador alemán no había establecido ninguna sanción cuando la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal ya no puede considerarse temporal.
- 89 Pues bien, dicho órgano jurisdiccional, que señala que el Derecho nacional aplicable dispone que nace una relación laboral con la empresa usuaria cuando la empresa de trabajo temporal no dispone de la autorización requerida para ceder a sus trabajadores, se pregunta si ha de deducirse del efecto útil del artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 que debe imponerse la misma sanción a una puesta a disposición que ya no tiene carácter temporal.

- 90 Con carácter preliminar, cabe señalar que la premisa en la que se basa el órgano jurisdiccional remitente, conforme a la cual no se había establecido ninguna sanción en Alemania para el supuesto de que la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal ya no pudiera considerarse temporal, es negada por el Gobierno alemán, que subraya que las cesiones de trabajadores por empresas de trabajo temporal que no tuviesen carácter temporal ya estaban sancionadas antes del 1 de abril de 2017 mediante la retirada de la autorización exigida para la puesta a disposición de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal.
- 91 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento establecido en el artículo 267 TFUE, las funciones del Tribunal de Justicia y las del órgano jurisdiccional remitente están claramente diferenciadas y corresponde exclusivamente a este último interpretar su legislación nacional (sentencia de 14 de noviembre de 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, apartado 28 y jurisprudencia citada).
- 92 Por tanto, no corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco de una remisión prejudicial, pronunciarse sobre la interpretación de disposiciones nacionales. En efecto, incumbe al Tribunal de Justicia, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales de la Unión y los nacionales, tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se inscriben las cuestiones prejudiciales tal como lo define la resolución de remisión (sentencia de 14 de noviembre de 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 93 A tenor del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, la directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.
- 94 Si bien esta disposición da libertad a los Estados miembros para elegir los procedimientos y los medios destinados a garantizar la aplicación de la directiva, ello no obsta a que los Estados miembros destinatarios de aquella estén obligados a adoptar, en su ordenamiento jurídico nacional, todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la directiva, conforme al objetivo por ella perseguido (sentencia de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, apartado 15).
- 95 En el presente asunto, el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 obliga a los Estados miembros a establecer las medidas adecuadas en el caso de que las empresas de trabajo temporal o las empresas usuarias no cumplan dicha Directiva. En particular, dichos Estados deberán garantizar que disponen de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la referida Directiva. El apartado 2 de dicho artículo añade que los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva 2008/104, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación, y precisa que dichas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, como recuerda también el considerando 21 de dicha Directiva.
- 96 Como se desprende sin ambigüedad del tenor del artículo 10 de la Directiva 2008/104, esta disposición no contiene normas precisas sobre el establecimiento de las sanciones a las que se refiere, sino que deja a los Estados miembros la libertad de elegir entre las que sean adecuadas para alcanzar su objetivo.

- 97 De ello se desprende que, con arreglo a la jurisprudencia recordada en el apartado 79 de la presente sentencia, un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal cuya puesta a disposición de una empresa usuaria ya no tenga carácter temporal, en contra de lo dispuesto en los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, primera frase, de la Directiva 2008/104, no puede deducir del Derecho de la Unión un derecho subjetivo al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria.
- 98 Una interpretación contraria llevaría, en la práctica, a suprimir el margen de apreciación conferido únicamente a los legisladores nacionales, a quienes compete diseñar un régimen de sanciones adecuado, en el marco definido en el artículo 10 de la Directiva 2008/104 (véase, por analogía, la sentencia de 4 de octubre de 2018, *Link Logistik N&N*, C-384/17, EU:C:2018:810, apartado 54).
- 99 Dicho lo cual, es preciso recordar que la parte perjudicada por la no conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar la jurisprudencia dimanante de la sentencia de 19 de noviembre de 1991, *Francovich y otros* (C-6/90 y C-9/90, EU:C:1991:428), para obtener, en su caso, reparación del daño sufrido (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale* C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 50 y jurisprudencia citada).
- 100 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que, a falta de una disposición de Derecho nacional que sancione el incumplimiento de esa Directiva por las empresas de trabajo temporal o por las empresas usuarias, el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal no puede deducir del Derecho de la Unión un derecho subjetivo al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria.

### *Quinta cuestión prejudicial*

- 101 Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite a los interlocutores sociales establecer excepciones, al nivel del sector de las empresas usuarias, al período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal fijado por dicha normativa.
- 102 Según el órgano jurisdiccional remitente, se plantea esta cuestión debido a que el artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, que dispone que los interlocutores sociales podrán adoptar disposiciones que establezcan excepciones al principio recogido en el apartado 1 de dicho artículo, solo se refiere a las excepciones al principio de igualdad de trato, tal como se especifica en dicho artículo. Así pues, a juicio de este órgano jurisdiccional, no se puede concluir que se hayan atribuido competencias a los interlocutores sociales en lo que respecta a la ordenación de la duración de la puesta a disposición de los trabajadores.
- 103 Es cierto que, como se desprende del artículo 5, apartado 3, de la Directiva 2008/104, los Estados miembros pueden, únicamente en determinadas circunstancias, ofrecer a los interlocutores sociales la posibilidad de apartarse de las condiciones establecidas en el apartado 1 de dicho artículo. Además, el considerando 17 de dicha Directiva enuncia a este respecto que, en algunas circunstancias específicas, los Estados miembros, basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales a escala nacional, deben poder desviarse, con límites, del principio de igualdad de trato, siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado.

- 104 No obstante, es preciso señalar que el papel de los interlocutores sociales en la aplicación de la Directiva 2008/104 no se limita a la función que les atribuye el artículo 5 de dicha Directiva.
- 105 En particular, en primer lugar, el considerando 16 de la referida Directiva contempla un amplio ámbito de intervención de los interlocutores sociales, precisando que los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo, siempre que se respete el nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Además, del considerando 19 de la misma Directiva se desprende que esta 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 con las prácticas nacionales, dentro del respeto de la legislación de la Unión vigente. De ello se deduce que los Estados miembros disponen, a este respecto, de un amplio margen de apreciación, en particular para designar a los interlocutores sociales facultados para hacerlo.
- 106 En segundo lugar, debe señalarse que el artículo 9 de la Directiva 2008/104 prevé, en esencia, que los Estados miembros tienen la posibilidad de permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en dicha Directiva.
- 107 En tercer lugar, como se desprende inequívocamente del artículo 11, apartado 1, de la Directiva 2008/104, los Estados miembros tienen la posibilidad, para dar cumplimiento a esa Directiva, bien de adoptar las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias al respecto, bien de velar por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo, y los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento el logro de los objetivos establecidos por la citada Directiva.
- 108 Esta facultad reconocida por la Directiva 2008/104 a los Estados miembros es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual es lícito que estos dejen, en primer lugar, que los interlocutores sociales lleven a cabo los objetivos de política social que impone una directiva en ese ámbito (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de febrero de 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, apartado 39 y jurisprudencia citada).
- 109 No obstante, esta facultad no exime a los Estados miembros de la obligación de cerciorarse, mediante medidas legales, reglamentarias o administrativas apropiadas, de que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal puedan beneficiarse, en toda su extensión, de la protección que les confiere la Directiva 2008/104 (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de febrero de 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, EU:C:2010:69, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 110 En cuanto a la circunstancia de que, en el presente asunto, sean competentes los interlocutores sociales al nivel del sector de las empresas usuarias, procede señalar que la Directiva 2008/104 no establece ninguna limitación u obligación a este respecto, de modo que tal decisión está comprendida en el margen de apreciación de los Estados miembros.
- 111 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la quinta cuestión prejudicial que la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a los interlocutores sociales establecer excepciones, al nivel del sector de las empresas usuarias, al período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal fijado por dicha normativa.

## Costas

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

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

- 1) El artículo 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «de manera temporal», recogida en dicha disposición, no se opone a la cesión de un trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para cubrir un puesto que tenga carácter permanente y que no sea ocupado para realizar una sustitución.
- 2) Los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104 deben interpretarse en el sentido de que constituye un uso abusivo de la posibilidad de llevar a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal la renovación de tales cesiones para un mismo puesto en una empresa usuaria durante 55 meses, en el supuesto de que las sucesivas misiones del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria den lugar a un período de actividad en esta empresa más largo que el que cabe calificar razonablemente de «temporal», a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que incluyen, entre otras, las particularidades del sector, y en el contexto del marco normativo nacional, sin que se facilite ninguna explicación objetiva sobre el hecho de que la empresa usuaria de que se trate recurra a una serie de contratos de trabajo sucesivos a través de una empresa de trabajo temporal, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.
- 3) La Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria cuando dicha normativa excluya, mediante una disposición transitoria, a efectos del cálculo de ese período, el cómputo de los períodos anteriores a la entrada en vigor de esa normativa, privando al órgano jurisdiccional nacional de la posibilidad de tener en cuenta la duración real de la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a efectos de determinar si dicha puesta a disposición tuvo carácter «temporal», en el sentido de la citada Directiva, extremo que corresponde determinar a dicho órgano jurisdiccional. Un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares no está obligado, basándose únicamente en el Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar tal disposición transitoria contraria al Derecho de la Unión.
- 4) El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que, a falta de una disposición de Derecho nacional que sancione el incumplimiento de esa Directiva por las empresas de trabajo temporal o por las empresas usuarias, el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal no puede deducir del Derecho de la Unión un derecho subjetivo al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria.

- 5) La Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a los interlocutores sociales establecer excepciones, al nivel del sector de las empresas usuarias, al período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal fijado por dicha normativa.**

Firmas