

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/2022
Convocatoria: septiembre 2022

**CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL. ESPECIAL MENCIÓN AL
DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE
LA UNIÓN EUROPEA.**

International employment contract. Special mention to the temporary posting of workers within the European Union.



Realizado por la alumna Dña. Claris Ramos León

Tutorizado por la Profesora Dña. Annick Claudia Bourgeois

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Internacional Privado



ABSTRACT

The emergence of global production systems has led to new dynamics in the framework of international employment contracts. In particular, in recent years there has been a significant increase in the number of companies or employers who have decided to temporarily post workers in order to provide a transnational service.

In this context, numerous conflicts have arisen in relation to which law should be applied to this employment relationship: the law of the State of origin - understood as the country in which the worker habitually performs his work - or the law of the host State - that is, the country to which the worker is posted to provide a service.

The application of the Law of the State of origin within the framework of the European Union has led many companies to transfer their production apparatus to countries with less strict labor regulations and less favorable conditions for workers, in order to save production costs, i.e. the phenomenon of social dumping. For this reason, the European Union has adopted numerous rules to prevent abuse and fraud to the detriment of posted workers.

The aim of this work is to analyze the rules applicable to the cross-border and temporary posting of workers for the provision of services. To this end, a brief study of the legal regime relating to the international employment contract in the framework of Private International Law has been carried out beforehand.

Key Words: International Private Law, employment contract, posting of workers, European Union, applicable law.

RESUMEN

La aparición de sistemas globales de producción ha impulsado nuevas dinámicas en el marco de los contratos internacionales de trabajo. En concreto, durante los últimos años ha aumentado notablemente el número de empresas o empresarios que han decidido desplazar temporalmente a trabajadores para prestar un servicio transnacional.

En este contexto han surgido numerosos conflictos en relación con qué Ley debe aplicarse a esa relación de trabajo: la del Estado de origen - entendido como el país en el que el trabajador ejecuta habitualmente su



trabajo- o la del Estado de acogida -esto es, el país al que el trabajador se desplaza para prestar un servicio-.

La aplicación de la Ley del Estado de origen en el marco de la Unión Europea, ha conllevado que muchas empresas trasladen su aparato productivo a países con una regulación laboral menos estricta con condiciones menos favorables para los trabajadores, a fin de ahorrar costes de producción -esto es, el fenómeno del *dumping social*-. Por este motivo, la Unión Europea ha aprobado numerosas normas a fin de evitar comportamientos de abuso y fraude en detrimento de las personas desplazadas.

El objetivo de este trabajo es analizar las normas aplicables al desplazamiento transfronterizo y temporal de trabajadores para la prestación de servicios. Para ello, se ha realizado previamente un sucinto estudio del régimen jurídico relativo al contrato de trabajo internacional en el marco del Derecho Internacional Privado.

Palabras clave: Derecho Internacional Privado, contrato de trabajo, desplazamiento temporal, Unión Europea, Ley aplicable.



Contenido

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN A LA CONTRATACIÓN LABORAL INTERNACIONAL | 7 |
| 1.1 Las libertades fundamentales en el mercado interior de la Unión Europea..... | 8 |
| 1.2 La libre circulación de personas en la Unión Europea..... | 9 |
| 1.3 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su incidencia en el contenido mínimo material para todas las relaciones laborales..... | 11 |
| 2. OBJETO, SECTORES Y FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO..... | 12 |
| 2.1 Objeto del Derecho Internacional Privado..... | 12 |
| 2.2 Sectores del Derecho Internacional Privado | 13 |
| 2.3 Fuentes del Derecho Internacional Privado | 14 |
| 3. CONCEPTO DE “TRABAJADOR”, “CONTRATO DE TRABAJO” E “INTERNACIONAL” | 16 |
| 3.1 Concepto de “trabajador” | 16 |
| 3.2 Concepto de “contrato de trabajo” | 16 |
| 3.3 Concepto de contrato de trabajo “internacional” | 17 |
| 4. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL | 17 |
| 5. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL..... | 21 |
| 6. EL DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA | 25 |
| 6.1 Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios | 26 |
| 6.1.1 Antecedentes..... | 26 |
| 6.1.2 Contenido..... | 28 |
| 6.1.3 Aportaciones y resultados..... | 30 |

| | | |
|-------|--|----|
| 6.1.4 | Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional | 33 |
| 6.2 | Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») 33 | |
| 6.2.1 | Elementos fácticos para determinar el carácter temporal del desplazamiento | 34 |
| 6.2.2 | Elementos fácticos para evitar abusos y elusiones de normas en el marco de los desplazamientos | 35 |
| 6.3 | Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios..... | 36 |
| 6.4 | Directiva 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) nº 1024/2012..... | 40 |
| 6.4.1 | Normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios | 42 |
| 6.4.2 | Normas específicas con respecto a la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)..... | 43 |
| 7. | CONCLUSIONES..... | 44 |



8. BIBLIOGRAFÍA 47



1. INTRODUCCIÓN A LA CONTRATACIÓN LABORAL INTERNACIONAL

En la actualidad, las operaciones de las empresas -desde la concepción del producto hasta su fabricación y comercialización- están disgregadas por el mundo. Así, la cadena mundial de suministro -entendida como toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir servicios o bienes y trasladarlos hasta los consumidores¹- se convirtió hace décadas en la forma habitual de organizar la economía globalizada. Como es lógico, la aparición de sistemas globales de producción ha impulsado el desplazamiento transfronterizo de trabajadores para llevar a cabo la prestación de servicios, generando así nuevas dinámicas en las relaciones laborales.

Una de las formas en que se organizan en la actualidad las relaciones de trabajo son los desplazamientos transfronterizos de trabajadores. En otras palabras, las empresas desplazan a trabajadores -que desarrollan su trabajo en un Estado Miembro de la UE- a otro Estado Miembro, para prestar un servicio por un periodo de tiempo determinado. En los últimos años, la mano de obra móvil ha adquirido especial importancia, lo que se ha podido reflejar en numerosos informes de la Comisión Europea. De acuerdo con esta institución, solo en el año 2020 hubo 2.426.979 de trabajadores desplazados en el marco de la UE². Dado que la información del año 2020 está afectada por los meses en que la actividad económica quedó paralizada debido al COVID-19, conviene atender a los datos del año 2019 para observar una imagen fiel de la realidad. Los datos del año 2019 registraron un total de 3.208.235 de trabajadores desplazados en el territorio de la UE, confirmando así la relevancia de esta relación laboral en la UE.

Como es lógico, el desplazamiento transfronterizo y temporal de trabajadores ha erigido numerosos conflictos relacionados con la problemática interacción entre las normas que afectan a la materia y con las consecuencias socioeconómicas que genera. Por un lado, se trata de una situación internacional en la que se produce un conflicto de Ley aplicable: ¿Debe aplicarse la Ley del Estado en el que el desplazado trabaja habitualmente o la Ley del Estado al que se traslada temporalmente para prestar un servicio? A ello coadyuva que una de las principales preocupaciones entorno a esta forma

¹ Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/supply-chains/lang--es/index.htm> (fecha de última consulta: 25 de agosto de 2022).

² Comisión Europea (2022). Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2020. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=posting&mode=advancedSubmit&catId=1307&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0.



de relación laboral es el fenómeno del *dumping social*, entendido como la práctica por la que las empresas trasladan su aparato productivo a países con una regulación laboral menos estricta y condiciones menos favorables para los trabajadores, a fin de ahorrar costes de producción.

Este trabajo versa sobre el desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de la UE. Así, tras realizar un estudio pormenorizado sobre el contrato de trabajo internacional, se analizarán las diversas normas que la UE ha aprobado a fin de evitar el *dumping social* y de establecer un régimen jurídico específico aplicable a los trabajadores desplazados temporalmente.

1.1 Las libertades fundamentales en el mercado interior de la Unión Europea

La permeabilidad de las fronteras en el marco de la UE es el factor que más ha contribuido a la movilidad geográfica. En este sentido, uno de los compromisos fundamentales que asumió la Comunidad Europea desde su origen fue la consecución de un mercado interior que obrase a favor del desarrollo de Europa (art. 3.3 TFUE³) y en el que se garantizase la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales en un espacio sin fronteras interiores (art. 26 TFUE). Para alcanzar ese objetivo, y como pieza esencial en una organización internacional de carácter económico, la UE necesariamente tuvo que suprimir aquello que obstaculizaba la libre circulación de los factores de producción entre los Estados Miembros⁴. En el ámbito de la contratación internacional -entre otros- estos obstáculos se manifestaban especialmente en el cambio de Ley aplicable a situaciones jurídicas creadas en otro Estado Miembro -o lo que es lo mismo: situaciones jurídicas claudicantes-⁵.

En concreto, suponía un perjuicio para la libre circulación el cambio de Ley aplicable a todo trabajador de la UE que cruzaba la frontera desde su país a otro Estado Miembro para prestar un servicio temporalmente, debido a que las normas de Derecho Internacional Privado (en lo sucesivo, DIPr) del Estado de origen eran distintas a las del Estado de

³ Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. «DOUE» nº 83, de 30 de marzo de 2010 (en lo sucesivo, TFUE).

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2021, pág. 272.

⁵ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *Derecho Internacional Privado Vol. I*, 18ª ed., Ed. Comares, Granada, 2018, pág. 63.



destino. Estas circunstancias suponían un obstáculo para el trabajador desplazado, porque la situación jurídica legalmente creada en el Estado de origen, necesaria para ejercer sus libertades de circulación, podía evaporarse en cuanto cruzase la frontera a otro Estado Miembro⁶.

Ante estas circunstancias, se hizo evidente que, para acabar con los obstáculos a los ejes maestros del mercado interior -las libertades europeas de circulación-, las autoridades de la UE debían asumir la competencia institucional para elaborar normas de DIPr aplicables a todos los Estados Miembros⁷. Por este motivo, el texto que hoy en día integra el art. 81 TFUE supuso un hito en el ámbito de la contratación internacional, en tanto estableció las “medidas de cooperación judicial en materia civil con repercusión transfronteriza” que la UE puede adoptar para crear un espacio judicial europeo -tal y como se estudiará en el capítulo “Objeto, sectores y fuentes del Derecho Internacional Privado” de este trabajo-.

1.2 La libre circulación de personas en la Unión Europea

La piedra angular del mercado único son las cuatro libertades básicas consagradas en el TFUE: la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales (art. 26 TFUE).

La libre circulación de personas reviste a su vez una triple modalidad institucional⁸: la libre circulación de los trabajadores asalariados (arts. 45 a 48 TFUE); el libre establecimiento de personas para el ejercicio de actividades no asalariadas y su ejercicio, incluyendo también la constitución y gestión de empresas (arts. 49 a 55 TFUE); la libre prestación de servicios por empresarios y profesionales liberales (arts. 56 a 62 TFUE). En este trabajo, son especialmente relevantes la primera y la última vertiente de la libre circulación de personas.

La libre circulación de trabajadores en el territorio de la UE es un derecho fundamental de los mismos, que complementa a la libre circulación de personas. Según el art. 45.2 TFUE, esta libertad supone la supresión de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados Miembros de la UE, en lo relativo al

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Idem*, pág. 67.

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pág. 272.



empleo, la retribución y demás condiciones de trabajo. A su vez, este derecho desenvuelve su actividad en una doble vertiente detallada en el Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión⁹: la igualdad y no discriminación en el empleo; la igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo.

La libre prestación de servicios garantiza la movilidad de empresas y profesionales en el territorio de la UE. Se trata de un derecho que permite a los trabajadores por cuenta propia y profesionales o personas jurídicas ofrecer y prestar sus servicios en otros Estados Miembros de forma temporal -sin abandonar su Estado de origen¹⁰- en las mismas condiciones que impongan esos Estados de acogida a sus nacionales (art. 57 TFUE). El establecimiento de barreras a la circulación transfronteriza impide a los prestadores de servicios extender sus operaciones más allá de sus fronteras nacionales y beneficiarse del mercado interior. La verdadera importancia de esta libertad reside en que la libre prestación de servicios es el motor del crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo de la UE¹¹.

En este contexto, el art. 56 del TFUE recoge la prohibición de establecer restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la UE para los nacionales de los Estados Miembros que estén establecidos en un Estado Miembro, distinto al destinatario de la prestación. En cambio, la doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la UE (en adelante, TJUE) ha permitido restringir dicha libertad, siempre que se invoquen razones imperiosas de interés general y que su aplicación sea adecuada para garantizar la realización del objetivo que se persiga y no exceda de lo necesario para alcanzarlo¹². De acuerdo con la Directiva de servicios, este concepto de “razones imperiosas de interés general”, desarrollado por la jurisprudencia del TJUE, abarca el orden público, la seguridad pública y salud pública o el mantenimiento del orden en la sociedad, entre otros ámbitos relatados en el Considerando 40 de la misma Directiva.

⁹ Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión. «DOUE» n° 141, de 27 de mayo de 2011.

¹⁰ Disponible en <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/40/la-libertad-de-establecimiento-yla-libre-prestacion-de-servicios> (fecha de última consulta: 16 de junio de 2022).

¹¹ Considerando 1 de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior. «DOUE» n° 376, de 27 de diciembre de 2006 (en adelante, Directiva de servicios).

¹² STJUE de 3 de marzo de 2020, *Google Ireland Limited contra Nemzeti Adó- és Vámhivatal Kiemelt Adó-és Vámigazgatósága*, asunto C-482/18, ECLI:EU:C:2020:141, FD. 45.



1.3 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su incidencia en el contenido mínimo material para todas las relaciones laborales

Históricamente la legislación laboral ha estado limitada a las fronteras de los Estados. Sin embargo, con el alumbramiento de las primeras normas internacionales, se empezó a abrir camino al proceso de internacionalización, que no se consagró hasta 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT)¹³. Una vez concluida la Primera Guerra Mundial, la extensión internacional de los presupuestos socioeconómicos del trabajo puso de manifiesto la insuficiencia de la legislación laboral de los Estados para abordar la protección de los trabajadores. En consecuencia, en la parte XIII del Tratado de Versalles se decidió la fundación de una organización permanente - la OIT - basada en la convicción de que la paz universal solo podía basarse en la justicia social. Se parte del reconocimiento de la existencia de condiciones de trabajo que entrañaban tal grado de injusticia que el descontento causado constituía una amenaza para la paz permanente.

La OIT es una organización caracterizada por su estructura tripartita, que reúne a los gobiernos, empresarios -patronales- y trabajadores -organizaciones sindicales- de 187 Estados Miembros, con el objetivo de elaborar normas internacionales de trabajo, formular políticas y promover programas que defiendan el trabajo decente de todos¹⁴.

El principal hito de la OIT reside en su objetivo de ayudar a la armonización de las normativas nacionales -a través de sus convenios, recomendaciones y resoluciones- en aras de garantizar ciertos principios que la Organización considera fundamentales. En base a estos principios, la OIT ha aprobado 190 convenios internacionales relativos a la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo, entre otros.

¹³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, pág. 234.

¹⁴ Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm> (fecha de última consulta: 16 de junio de 2022).



2. OBJETO, SECTORES Y FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

El Derecho Internacional Privado se traduce en el conjunto de normas del Ordenamiento Jurídico de cada Estado que regula las situaciones privadas internacionales¹⁵.

2.1 Objeto del Derecho Internacional Privado

El objeto de una disciplina jurídica es el conjunto de relaciones sociales que la misma regula. Por lo tanto, debe entenderse que el objeto del DIPr son las relaciones jurídico-privadas que se generan entre particulares, con elemento extranjero¹⁶. Así, lo que diferencia al Derecho Civil, Mercantil y Procesal de cada Estado del DIPr, es el carácter internacional de las situaciones privadas que regulan. En este sentido, existen multitud de tesis doctrinales que han tratado de definir qué convierte a una situación jurídica en internacional¹⁷.

Según la tesis del “elemento extranjero puro” -la mayormente aplicada por la jurisprudencia-, una situación es “internacional” cuando presenta, al menos, un elemento extranjero. En este sentido, se entiende como tal “elemento”, cualquier dato subjetivo u objetivo presente en la relación jurídico-privada que afecte a la naturaleza del problema planteado y que no aparezca conectado con el país cuyos órganos jurisdiccionales conocen del asunto. Así, dicho elemento cumple siempre la función de vincular una determinada relación jurídica con más de un Ordenamiento Jurídico, insertando de esa manera el conflicto en el ámbito del DIPr¹⁸.

Esto implica que, en las relaciones individuales de trabajo, cabría entender que concurre la “internacionalidad” cuando alguno de los elementos de la relación contractual es extranjero. Según la doctrina, en este marco podrían apreciarse dos tipos de situaciones: las *objetivamente* internacionales y las *subjetivamente* internacionales¹⁹. Las primeras son aquellas situaciones cuyos elementos objetivos están conectados con distintos Estados -

¹⁵ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 2.

¹⁶ *Idem*, pág. 18.

¹⁷ *Idem*, págs. 20 y 21.

¹⁸ ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *Derecho Internacional Privado*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 96.

¹⁹ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 22.



por ejemplo, que el establecimiento de prestación de servicios se encuentre en el extranjero-. Por otro lado, las situaciones subjetivamente internacionales son aquellas cuyos elementos están vinculados exclusivamente con un país, pero que se plantea ante autoridades de otro Estado diferente -por ejemplo, la nacionalidad extranjera del trabajador-.

De acuerdo con la doctrina, las situaciones con elemento extranjero subjetivo son las que mayores dificultades generan en los Tribunales, en tanto algunos de ellos plantean que, si la situación está únicamente vinculada a un país, no deben ser consideradas internacionales. Sin embargo, la mera presencia del elemento extranjero en la situación, la identifica como internacional y determina que deba ser el DIPr el que la regule²⁰.

2.2 Sectores del Derecho Internacional Privado

La presencia de un elemento extranjero en una situación o relación jurídica determinada origina en las autoridades judiciales y extrajudiciales un conjunto de interrogantes. El DIPr está compuesto por tres sectores que dan respuesta a esas cuestiones, con el objetivo de proporcionar una regulación jurídica completa de las situaciones privadas internacionales²¹. Estos tres sectores del DIPr deben resolverse en el siguiente orden:

1º) El sector de la competencia judicial internacional, que responde a la pregunta de qué órganos jurisdiccionales y demás autoridades de un Estado son competentes para conocer de un asunto relativo a una situación privada internacional.

2º) El sector de la Ley aplicable, que propone una solución al conflicto de leyes. Así, una vez resuelta la competencia judicial internacional, se plantea el problema de determinar la Ley de qué Estado en concreto es aplicable a la situación privada internacional que se trata de resolver.

3º) El sector de la validez extraterritorial de decisiones, que determina qué efectos jurídicos pueden atribuirse a una decisión o acto que emane de una soberanía extranjera.

²⁰ *Idem*, pág. 24.

²¹ *Idem*, pág. 41.



En concreto, este sector contiene normas que resuelven cómo reconocer o ejecutar resoluciones judiciales y extrajudiciales extranjeras²².

Así, cuando surge un conflicto en el marco de un contrato de trabajo vinculado a más de un Ordenamiento Jurídico, debe procederse de la siguiente manera: primero, fijando qué órgano jurisdiccional es competente para conocer del litigio; segundo, determinando la Ley de qué Estado debe regir materialmente el fondo del asunto; tercero, resolviendo qué efectos jurídicos produciría en España -o cualquier otro Estado- los actos y decisiones extranjeras que se dicten en el marco de ese litigio.

2.3 Fuentes del Derecho Internacional Privado

Las disposiciones normativas que componen el DIPr proceden de distintas fuentes de producción. En concreto, el modelo español de DIPr combina normas de naturaleza institucional, con otras de naturaleza convencional y otras de origen puramente nacional.

Las normas de origen institucional son un conjunto de textos procedentes de la UE. Este grupo normativo prevalece sobre las normas de producción interna y convencional, por lo que posee una gran relevancia en el modelo de DIPr de los Estados Miembros de la UE²³. El origen de esta fuente del DIPr reside en el objetivo de la UE de construir un “mercado interior” que se base en las tradicionales libertades de circulación de mercancías, personas, servicios y capitales de la Unión²⁴. Tradicionalmente, la UE carecía de competencia en materia de armonización de DIPr, lo que suponía un obstáculo a dichas libertades de circulación. En consecuencia, el Derecho de la UE (Título IV TFUE) inició el proceso de europeización del DIPr, que consiste en que las autoridades e instituciones de la Unión hayan asumido competencia para elaborar normas de DIPr aplicables a sus Estados Miembros (art. 81 TFUE). Desde el momento en que dicha cesión de competencias comenzó -con el Tratado de Ámsterdam de 1997- hasta la actualidad, el DIPr de la UE ha ido ganando espacio aplicativo y, al mismo tiempo, desplazando al DIPr español²⁵.

²² ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *op. cit.*, pág. 102.

²³ *Idem*, pág. 107.

²⁴ *Idem*, pág. 62.

²⁵ *Idem*, pág. 93.

Las normas de origen convencional son fruto del proceso de codificación internacional que se ha ido desarrollando desde la Conferencia de La Haya de Derecho Internacional Privado, celebrada en 1893²⁶. En el modelo español, todas las normas contenidas en Tratados internacionales, que hayan sido válidamente celebrados y oficialmente publicados en España, forman parte del DIPr español (art. 96.1 CE). Se trata de normas con rango de Ley, que no pueden ser derogadas, modificadas o suspendidas por normas españolas de producción interna. Según la doctrina, es este fenómeno de “resistencia del Tratado frente a la Ley estatal” el que implica que las normas de producción convencional prevalezcan sobre la aplicación de normas de producción interna²⁷.

Las normas de origen estatal son aquellas que elabora y promulga el legislador de cada Estado, a través de los modelos previstos en sus Ordenamientos Jurídicos (Leyes, Reales Decretos, Decretos Legislativos, etc.)²⁸. En el caso español, el modelo de DIPr no constituye materia reservada a la Ley, pero está mayoritariamente regulado en disposiciones legales ordinarias -como los arts. 9 a 12 y 16 del Código civil²⁹- y orgánicas -como la LOPJ³⁰-. En relación con la competencia para elaborar normas de los tres sectores del DIPr, en España corresponde exclusivamente al Estado central (art. 149.1 CE³¹). Por otro lado, la doctrina insiste en que el sistema español de DIPr se caracteriza por la dispersión formal de sus normas, que se hallan en varios cuerpos legales de diverso carácter³².

²⁶ *Idem*, pág. 105.

²⁷ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 87.

²⁸ *Idem*, pág. 91.

²⁹ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «Gaceta de Madrid» n° 206, de 25 de julio de 1889.

³⁰ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. «BOE» n° 157, de 2 de julio de 1985 (en lo sucesivo, LOPJ).

³¹ Constitución Española. «BOE» n° 311, de 29 de diciembre de 1978 (en adelante, CE).

³² CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 93.



3. CONCEPTO DE “TRABAJADOR”, “CONTRATO DE TRABAJO” E “INTERNACIONAL”

3.1 Concepto de “trabajador”

Por el momento, la noción general de “trabajador” no ha sido definida por el legislador en ninguna de las normas de DIPr que regulan los contratos internacionales de trabajo. En cambio, ha sido la jurisprudencia del TJUE la que ha ido construyendo el concepto a los efectos de la aplicación de la normativa internacional. El TJUE ha definido la noción de “trabajador” como “toda persona que desarrolla, en beneficio y bajo la dependencia de otro, de forma remunerada, una actividad que no ha determinado ella misma, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo”³³.

Asimismo, el TJUE ha establecido que la interpretación del concepto de “trabajador” no puede variar según el Derecho nacional, sino que debe definirse con arreglo a criterios objetivos que caractericen la relación laboral³⁴. En este sentido, debe atenderse a que la característica esencial de dicha relación es el hecho de que “una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”³⁵.

3.2 Concepto de “contrato de trabajo”

En lo que respecta al “contrato de trabajo”, el TJUE nuevamente se inclina por favorecer la interpretación autónoma del concepto, que no cabe definir en virtud de los Derechos nacionales de los Estados Miembros³⁶. A partir de esta premisa, ESPLUGUES MOTA et. al³⁷ definen el “contrato individual de trabajo” como “una relación duradera que, además, coloca al trabajador bajo la dirección del empresario, insertándolo en el marco de una concreta forma de organización de los asuntos de la empresa o del

³³ STJUE de 3 de julio de 1986, *Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg*, asunto C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, FD. 12.

³⁴ STJUE de 11 de noviembre de 2010, *Danosa contra LKB Līzings SIA*, asunto C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, FD. 39.

³⁵ STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllersheim*, asunto C-47/14, ECLI:EU:C:2015:574, FD. 41.

³⁶ STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia contra República Argelina Democrática y Popular*, asunto C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, FD 42.

³⁷ ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *op. cit.*, pág. 675. ³⁸ STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllersheim*, asunto C-47/14, ECLI:EU:C:2015:574, FD. 40.



empresario”. Por lo tanto, la característica clave del contrato de trabajo es que se exige que exista un “vínculo de dependencia del trabajador con respecto al empleador”³⁸.

3.3 Concepto de contrato de trabajo “internacional”

Para que concurra el carácter “internacional” en el contrato de trabajo, es necesario que alguno de los elementos de la relación individual de trabajo sea extranjero³⁹. Así, debe haber presente al menos un elemento que no aparezca conectado con el país cuyos Tribunales conocen del conflicto que surja en esa relación jurídico-privada. De esta manera, el contrato de trabajo estaría vinculado a más de un Ordenamiento Jurídico diferenciado⁴⁰. Precisamente este elemento extranjero es lo que convertiría el contrato en internacional y, en consecuencia, en objeto de análisis por parte del DIPr.

En otras palabras, el Juez español ante el que se suscite un litigio que esté exclusivamente vinculado con el Ordenamiento Jurídico español, no se plantea si la jurisdicción española es competente para conocer del asunto, ni el Derecho de qué otro Estado aplicar. En cambio, cuando el litigio esté vinculado a más de un Ordenamiento Jurídico -por ejemplo, porque el trabajador que desarrolla su trabajo en un Estado Miembro se traslada a otro para prestar un servicio-, el Juez español necesariamente debe plantearse si son los órganos jurisdiccionales de España los que deben conocer del asunto y si es el Derecho español el que debe aplicar para resolver el fondo de la cuestión. De ahí surge el carácter internacional del contrato de trabajo.

4. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL

La competencia judicial internacional en materia de contratos internacionales de trabajo se determina mediante el Reglamento (UE) nº 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el

³⁸ STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Billesheim*, asunto C-47/14, ECLI:EU:C:2015:574, FD. 40.

³⁹ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, págs. 20-22.

⁴⁰ ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *op. cit.*, pág. 95.



reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil⁴¹; o, en su caso, a través del Convenio de Lugano, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil⁴²; o, de no estar regulado por las anteriores normas, sería aplicable la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial⁴³.

En el marco del Derecho institucional, la competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo la fija el RB I-bis, cuando se cumplen todos sus ámbitos de aplicación. En este sentido, el Reglamento se aplica a todos los litigios surgidos a partir de la fecha en que comenzó a ser aplicable, que fue el 10 de enero del año 2015 -ámbito temporal⁴⁴- y cuyo objeto principal sea una relación individual de trabajo, quedando excluida la materia de Seguridad Social y conflictos colectivos -ámbito material-. Asimismo, el Reglamento se aplica por todo Tribunal o autoridad de los Estados Miembros de la UE, incluida Dinamarca -ámbito territorial⁴⁵-. Respecto al ámbito de aplicación subjetivo⁴⁶, el RB I-bis se aplica, cuando el demandado -sea persona física o jurídica y con independencia de su nacionalidad- tenga su residencia habitual en la UE o, aun no concurriendo este requisito, tenga algún establecimiento, sucursal o agencia en un Estado Miembro (art. 20.2 RB I-bis). Igualmente, el Reglamento es aplicable cuando el lugar de prestación de servicios sea en territorio comunitario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 21.2 RB I-bis.

En la Sección V del Capítulo II, el RB I-bis incorpora una serie de foros aplicables a los contratos de trabajo, cuyo objetivo es proteger al trabajador, por considerar que se trata de la parte más débil de la relación contractual⁴⁷. En concreto, estos foros de protección permiten al trabajador demandar a su empleador ante el órgano jurisdiccional más cercano a sus intereses y evita la posibilidad de que el empresario imponga al

⁴¹ Reglamento (UE) n° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. «DOUE» n° 351, de 20 de diciembre de 2012 (en adelante, RB I-bis).

⁴² Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. «DOUE» n° 339, de 21 de diciembre de 2007 (en lo sucesivo, Convenio de Lugano).

⁴³ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. «BOE» n° 157, de 02 de julio de 1985 (en lo sucesivo, LOPJ).

⁴⁴ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 719.

⁴⁵ *Idem*, pág. 734.

⁴⁶ *Idem*, pág. 728.

⁴⁷ *Idem*, pág. 1145.



trabajador la elección de un Tribunal competente en el contrato de trabajo⁴⁸. Así, el RB I-bis regula dos posibles situaciones: que el trabajador demande al empleador (art. 21); que el trabajador sea el demandado por el empleador (art. 22).

En el caso de que el trabajador sea el demandante, puede optar por interponer la demanda contra el empresario ante los órganos jurisdiccionales de los siguientes Estados Miembros:

1º) Los Tribunales del Estado en que el empresario esté domiciliado en el momento de la interposición de la demanda (art. 21.1 a) RB I-bis). En este sentido, en el caso de que el empresario no estuviese domiciliado en la UE, pero el litigio derivase de la explotación de una sucursal, agencia u otro establecimiento localizado en un Estado Miembro, el Reglamento permite considerar ese Estado como el domicilio del demandado (art. 20.2 RB I-bis).

2º) Los Tribunales del Estado Miembro correspondientes al lugar en que -o desde el que- el trabajador desempeña -o ha desempeñado- habitualmente su trabajo en un único Estado (art. 21.1 b) i) RB I-bis). De acuerdo con el TJUE, el concepto de “lugar de prestación habitual de los servicios” es autónomo y debe determinarse sobre la base de criterios uniformes extraídos del propio RB I-bis⁴⁹. En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal ha determinado que debe entenderse por tal lugar, aquel en el cual -o a partir del cual- el trabajador cumpla “lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa”⁵⁰.

3º) En los casos en que el trabajador hubiese prestado servicios en varios Estados, sin que pueda precisarse un lugar de prestación habitual, el mismo puede interponer la demanda ante los órganos jurisdiccionales del lugar donde se halle el establecimiento que le hubiese empleado (art. 21.1 b) ii) RB I-bis). La tesis preferible del TJUE es considerar “lugar donde el trabajador hubiese sido empleado” al lugar en que el mismo hubiese sido “captado”⁵¹. En caso de haber sido captado por vía telemática, cabe la posibilidad de que el lugar donde el trabajador hubiese sido empleado no coincida con aquel donde recibió -o desde donde partió- la oferta de trabajo⁵².

⁴⁸ STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia contra República Argelina Democrática y Popular*, asunto C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, FD 45.

⁴⁹ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1147.

⁵⁰ STJUE de 14 de septiembre 2017, *Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Moreno Osácar contra Ryanair Designated Activity Company*, asuntos C-168/16 y C-169/16, ECLI:EU:C:2017:688, FD 59.

⁵¹ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1149.

⁵² *Ibidem*.



4º) Los Tribunales del Estado Miembro que corresponda al lugar de **prestación temporal de servicios laborales**, en el caso de trabajadores desplazados temporalmente para prestar servicios en otros Estados Miembros (art. 16.1 Ley 45/1999⁵³ y art. 6 Directiva 96/71/CE⁵⁴). Ello, sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establece el RB-I bis en este ámbito.

5º) Los Tribunales que elijan los trabajadores y empresarios, siempre que cumplan los requisitos previstos en el art. 23 RB I-bis: que el acuerdo sea posterior al nacimiento del litigio; que el acuerdo permita al trabajador formular demandas ante más órganos jurisdiccionales de los previstos en el propio Reglamento, ampliando así las posibilidades de elección. En consecuencia, aquellas cláusulas de sumisión que solo permitan al trabajador demandar al empresario ante los Tribunales de un Estado en concreto, privándole así de la posibilidad de interponer su demanda ante los Tribunales previstos en los apartados anteriores (art. 21.1 RB I-bis), deben ser consideradas nulas de pleno derecho⁵⁵.

Por otro lado, en el caso de que fuese el empresario quien demandase al trabajador, cabe hacer las siguientes apreciaciones:

1º) El RB I-bis solo permite que los empresarios puedan demandar a los trabajadores ante el Tribunal del Estado Miembro en que estos últimos estén domiciliados (art. 22 RB I-bis). Según CALVO CARAVACA et al⁵⁶, el hecho de que el precepto haga referencia a “el Tribunal” en singular, parece indicar que determina directamente el Tribunal territorialmente competente para conocer del litigio.

2º) De nuevo, podría ser competente el Tribunal del Estado Miembro elegido por el empleador y el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el art. 23 RB I-bis.

3º) Cuando se trate de trabajadores desplazados temporalmente para prestar servicios en otro Estado Miembro, el empleador también puede interponer la demanda ante los

⁵³ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. «BOE» nº 286, de 30 de noviembre de 1999.

⁵⁴ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. «DOCE» nº 18, de 21 de enero de 1997.

⁵⁵ STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia contra República Argelina Democrática y Popular*, asunto C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, FD 63.

⁵⁶ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1151.



Tribunales del Estado Miembro en que el trabajador demandado esté prestando sus servicios temporalmente -sin perjuicio de la eficacia de los preceptos del RB-I bis en este ámbito- (art. 16.1 Ley 45/1999 y art. 6 Directiva 96/71/CE).

En los casos en que no sea aplicable el RB I-bis, debe atenderse a las normas de origen convencional. En ese marco, el Convenio de Lugano incluye en sus arts. 18 a 21 una serie de foros específicamente diseñados para fijar la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo. Se trata de preceptos que reproducen con exactitud los foros recogidos en el RB-I bis⁵⁷. Así, si no procede aplicar el RB-I bis, podrá acudir al Convenio de Lugano, siempre que se cumplan sus ámbitos de aplicación.

Conviene señalar que el citado Convenio es aplicable a los litigios relativos a relaciones individuales de trabajo -ámbito material- que hayan surgido con posterioridad al 30 de octubre de 2007 -ámbito temporal-. Asimismo, el Convenio se aplica en los supuestos en que se pretenda litigar en cualquier Estado de la UE, incluida Dinamarca, así como en Islandia, Noruega y Suiza -ámbito territorial-. Respecto al ámbito de aplicación subjetivo, el Convenio se aplica siempre que el demandado esté domiciliado en un Estado parte del mismo -que no sea un Estado Miembro de la UE- o cuando tenga algún establecimiento, sucursal o agencia en un Estado parte (art. 18.2 del Convenio de Lugano). Igualmente, el Convenio de Lugano es aplicable cuando el lugar de prestación de servicios sea el territorio de un Estado parte, conforme al art. 19 del mismo.

En los supuestos en los que no se cumplan los ámbitos de aplicación de las normas de origen institucional y convencional, o en los supuestos no previstos -en concreto, en materia de relaciones colectivas o litigios de la Seguridad Social-, deberá estarse a lo dispuesto en el art. 25.1 LOPJ⁵⁸.

5. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL

La Ley aplicable al contrato individual de trabajo internacional se determina en virtud del Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio

⁵⁷ *Idem*, pág. 829.

⁵⁸ *Idem*, pág. 1151.

de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales⁵⁹, cuando este resulta aplicable.

Así, conviene señalar que el RR-I se aplica a relaciones individuales de trabajo, quedando excluida la materia de Seguridad Social y conflictos colectivos -ámbito material⁶⁰-. En concreto, solo es aplicable a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009 -ámbito temporal⁶¹-. Asimismo, vincula a los órganos jurisdiccionales de todos los Estados Miembros de la UE -ámbito territorial⁶²- y es de aplicación universal -ámbito subjetivo, ex art. 2-, lo cual implica que la Ley que sea designada por el Reglamento será aplicable, aunque derive al Ordenamiento Jurídico de un Estado ajeno a la UE⁶³. Precisamente el carácter universal del RR-I es lo que ha convertido en inaplicables las normas de Derecho autónomo -arts. 10.6 Cc. y 1.4 LET- y las de Derecho convencional⁶⁴.

La Ley aplicable a los contratos individuales de trabajo se determina por la norma de conflicto del art. 8 del RR-I, cuyo principal objetivo es proteger al trabajador, por considerar que es la parte más débil de la relación contractual. En concreto, el precepto trata de evitar que el empleador imponga una elección de Ley en el contrato de trabajo que pudiese perjudicar los derechos que asistan a los trabajadores en la Ley del Estado donde se presten los servicios⁶⁵. El legislador presume *iuris tantum* que se perjudican tales derechos, cuando el contrato de trabajo recoge una elección de Ley distinta a la del Estado de prestación de servicios. Así, la Ley elegida solo se aplica al contrato de trabajo en caso de que se demuestre que la elección no perjudica los derechos de los trabajadores según las normas imperativas de la Ley del país de ejecución del servicio⁶⁶.

Para determinar la Ley aplicable al contrato internacional de trabajo, el art. 8 RR-I establece tres puntos de conexión y una cláusula de excepción⁶⁷:

⁵⁹ Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. «DOUE» n° 177, de 4 de julio de 2008 (en lo sucesivo, RR-I).

⁶⁰ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 947.

⁶¹ *Idem*, pág. 946.

⁶² *Idem*, pág. 945.

⁶² *Idem*, pág. 947.

⁶³ *Idem*, pág. 947.

⁶⁴ ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *op. cit.*, pág. 79.

⁶⁵ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1154.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Idem*, pág. 1155.



1º) El contrato individual de trabajo se rige por la Ley que elijan las partes, de forma expresa o tácita, siempre que cumplan las exigencias contenidas en el art. 3 RR-I (art. 8.1 RR-I). Las partes pueden cambiar la Ley acordada en un primer momento o elegir la Ley aplicable exclusivamente a una parte del contrato laboral⁶⁸. Por otro lado, el Reglamento limita la elección de las partes, al no permitir que esta prive al trabajador de la protección que le garantizan los preceptos que hubiesen sido aplicables de no haber mediado acuerdo -esto es, los apartados 2, 3 y 4 del mismo art. 8 RR-I-. Lo que en realidad se trata de evitar, es que el empresario imponga una elección de Ley que perjudique al trabajador en el contrato de trabajo.

2º) En defecto de elección, el contrato individual de trabajo se rige por la Ley del país en el cual -o a partir del cual- el trabajador realice *habitualmente* su trabajo, en ejecución de su contrato (*Lex Loci Laboris*). Esto implica que no se considera que ha cambiado el Estado de realización habitual de su actividad, cuando el trabajo se lleve a cabo en otro país de forma *temporal* (art. 8.2 RR-I). En el caso de que los servicios derivados del contrato se presten de forma habitual en varios Estados Miembros, debe considerarse como “país en el que realiza habitualmente su trabajo”, aquel en el que el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones, de entre el conjunto de funciones que caracterizan su actividad⁶⁹. Según el TJUE, el “lugar de prestación habitual del trabajo” es un concepto que debe interpretarse de forma autónoma, por lo que no se define con arreglo a ningún Derecho nacional, sino en virtud de criterios uniformes que garanticen la plena eficacia del RR-I⁷⁰. En concreto, la jurisprudencia del Tribunal ha señalado que para evaluar las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador, se valora el lugar a partir del cual este cumple las obligaciones respecto a su empresa, el lugar en el que ha establecido el centro efectivo de su actividad profesional o el lugar en el que realiza la mayor parte de su trabajo⁷¹.

3º) En los supuestos en que la Ley aplicable no haya sido elegida por las partes, ni pueda determinarse mediante el criterio del art. 8.2 RR-I, el Reglamento establece que el conflicto debe regirse por la Ley del Estado donde se localice el establecimiento a través

⁶⁸ *Idem*, pág. 1157.

⁶⁹ STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch contra État du Grand-Duché de Luxembourg*, asunto C29/10, ECLI:EU:C:2011:151, FD. 32.

⁷⁰ STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch contra État du Grand-Duché de Luxembourg*, asunto C29/10, ECLI:EU:C:2011:151, FD. 50.

⁷¹ STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch contra État du Grand-Duché de Luxembourg*, asunto C29/10, ECLI:EU:C:2011:151, FD. 39.



del cual haya sido contratado el trabajador (art. 8.3 RR-I). Para concretar dicho lugar, no debe atenderse a los elementos vinculados a la realización del trabajo, sino a los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato (establecimiento que publicó la oferta, donde se realizó la entrevista, etc.). Debe tenerse en cuenta que el TJUE entiende como lugar de “captación”, el establecimiento en que se contrató al trabajador, no aquel al que esté vinculado por su ocupación efectiva⁷². Por otro lado, cuando el proceso de captación se haya realizado por medios telemáticos, es posible que el establecimiento donde se captó al trabajador no coincida con el lugar donde recibió -o desde donde partió- la oferta.

4º) El art. 8.4 RR-I (cláusula de excepción) ofrece la posibilidad de excepcionar lo establecido en los apartados anteriores, cuando del conjunto de circunstancias que rodean al contrato de trabajo, “se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3”, en cuyo caso se aplica la Ley de ese otro Estado. Según la doctrina, por razones de seguridad jurídica, se trata de una regla que se aplica cuando el único elemento extranjero del asunto es el país de prestación de servicios⁷³. De acuerdo con el TJUE, debe ser el órgano jurisdiccional competente para decidir sobre el litigio el que determine si la cláusula de excepción es aplicable o no. Por otro lado, para valorar la vinculación más estrecha de un contrato con un Estado distinto al de realización habitual del trabajo, el Tribunal competente debe atender a todos los “elementos que caracterizan la relación laboral” y apreciar el elemento que, a su entender, sea más significativo. Para ello, el órgano jurisdiccional debe atender a las aptitudes de los elementos que pongan de manifiesto una “conexión sustancial del contrato con un Estado en concreto”⁷⁴. Según el TJUE, tales elementos podrían ser: el país en el que el trabajador paga sus impuestos, el país en el que esté afiliado a la Seguridad Social o los parámetros relacionados con la fijación del salario, entre otros⁷⁵.

Una vez expuesto lo anterior, es preciso estudiar la situación especial de los desplazamientos temporales contemplada en el art. 8.2 RR-I, que se estudiará con mayor detalle en el sexto epígrafe de este trabajo.

⁷² STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd contra Navimer SA*, asunto C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, FD. 50 y 52.

⁷³ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1164.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker contra Schlecker*, asunto C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, FD. 41.



6. EL DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios implica el traslado de un trabajador, que desarrolla su trabajo en un Estado Miembro de la UE -Estado de origen-, a otro Estado Miembro de la UE -Estado de acogida-, para prestar un servicio por un periodo de tiempo determinado⁷⁶. Por lo tanto, se trata de una situación con elemento extranjero objetivo que vincula a más de un Ordenamiento Jurídico -es decir, una situación internacional- y que, por lo tanto, debe ser regulada por el DIPr.

Ante la cuestión de qué normas son aplicables a esa relación laboral, la Comisión Europea ha especificado que, a diferencia de los trabajadores migrantes, los trabajadores desplazados regresan a su país de origen una vez prestan el servicio, sin acceder al mercado de trabajo del Estado Miembro de acogida⁷⁷. Por lo tanto, las reglas del Derecho comunitario concebidas para regular la situación de los trabajadores migrantes no podrían resolver los desafíos surgidos del desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios. En cambio, tal y como se ha estudiado en el quinto capítulo de este trabajo, la primera fuente del DIPr conduce al art. 8.2 RR-I.

En virtud de dicho precepto, a falta de elección de Ley, al contrato de trabajo del desplazado temporalmente se le aplica la Ley del país en el cual el trabajador realiza habitualmente su trabajo -esto es, la Ley del Estado de origen-. En lo relativo al concepto de “temporal”, el propio Reglamento considera que el desplazamiento adquiere tal carácter, cuando “se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen, tras realizar su tarea en el extranjero” (Considerando 36 RR-I).

Mediante dicho criterio, el RR-I facilita la introducción de trabajadores en un Estado, cuyas normas no se aplican al contrato de trabajo, siempre que su estancia en ese otro país sea temporal⁷⁸. Por lo tanto, la regulación del RR-I favorece el *dumping social*

⁷⁶ MARCHAL ESCALONA, N.: “El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 62, 2019, pág. 88.

⁷⁷ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. La aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados miembros*, pág. 4.

⁷⁸ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1167.



*internacional*⁷⁹, esto es, que trabajadores de un Estado determinado con condiciones ventajosas para el empresario sean introducidos temporalmente en otro Estado con estándares laborales más severos, mientras los contratos siguen siendo regulados por la Ley del país de origen⁸⁰.

Mediante este mecanismo, algunas empresas han optado por trasladar la producción a un país con estándares laborales débiles, donde el coste para el empleador es artificialmente inferior al de sus competidores en países con estándares más altos, adquiriendo así una ventaja injusta en el comercio internacional⁸¹.

El legislador de la UE ha desarrollado varias regulaciones jurídicas específicas en materia de desplazamiento temporal internacional de trabajadores a fin de evitar esta práctica. En concreto, el Considerando 34 del RR-I menciona la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios transnacional⁸².

6.1 Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

6.1.1 Antecedentes

En la década de los ochenta, la circulación intracomunitaria de trabajadores para la prestación de servicios se situó en primer plano de debate sobre el mercado interior. Los problemas relativos a este tipo de movilidad transfronteriza se agravaron con la ampliación de la UE, el aumento de las prestaciones de servicios intracomunitarias y la aparición de conflictos relativos a la aplicación de la Ley del Estado de origen o de destino

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ *Idem*, pág. 1161.

⁸¹ BERNACIAK, M.: *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Ed. Routledge, Londres, 2015, pág. 26.

⁸² Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. «DOCE» n° 18, de 21 de enero de 1997 (en lo sucesivo, Directiva 96/71).

a los contratos de trabajo de las personas temporalmente desplazadas en el marco de una prestación transnacional de servicios⁸³.

En ese contexto de interrogantes jurídicos relativos al Derecho aplicable a la relación de trabajo de los trabajadores desplazados, ninguna norma de DIPr resultaba ser idónea para solventarlos. Fue el TJUE el que, a través de su progresiva construcción jurisprudencial, ofreció una solución a las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores desplazados temporalmente. Concretamente, en el año 1990, el Tribunal dictó una importante sentencia en esta materia en el asunto *Rush Portuguesa*⁸⁴. El Tribunal explicó que el Derecho Comunitario no se oponía a que los Estados Miembros ampliasen su legislación -o convenios colectivos- a todo trabajador por cuenta ajena en su territorio, con independencia del país de establecimiento del empresario, siempre que se respetase el contenido del TFUE -particularmente la libre prestación de servicios-⁸⁵.

Rush Portuguesa era una empresa del sector de la construcción establecida en Portugal que había desplazado a sus trabajadores a Francia, a fin de llevar a cabo una obra para la que había sido contratada. A tales efectos, la legislación francesa otorgaba exclusivamente a la Oficina Nacional de Inmigración la potestad de contratar en Francia a nacionales de terceros países. En este contexto, *Rush Portuguesa* alegó que disfrutaba de la libertad de prestación de servicios dentro de la UE y, por tanto, se oponía a la aplicación de una legislación nacional que le prohibía desplazar su personal a trabajar en Francia.

En la sentencia que resuelve este asunto, el TJUE reconoció el derecho de un prestador de servicios a desplazar de un Estado Miembro a otro a sus trabajadores durante el período de duración del servicio. Asimismo, el Tribunal no se opuso a que los Estados Miembros extendiesen su legislación o los convenios colectivos a “toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cuál sea el país de establecimiento del empresario”⁸⁶.

⁸³ CONTRERAS HERNÁNDEZ, O.: Desplazamiento de trabajadores y la revisión del marco legal europeo: ¿el principio del fin del dumping social y la competencia desleal? *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 69, 2021, pág. 605.

⁸⁴ STJUE de 27 de marzo de 1990, *Rush Portuguesa*, asunto C-113/89, EU:C:1990:142.

⁸⁵ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. La aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados miembros*, pág. 4.

⁸⁶ STJUE de 27 de marzo de 1990, *Rush Portuguesa*, asunto C-113/89, EU:C:1990:142, FD. 2, 4 y 18.



No obstante, el TJUE también precisó en varias ocasiones que dicha extensión no podía ser ilimitada, en tanto podría provocar restricciones injustificadas a las actividades del prestador de servicios establecido en otro Estado Miembro. Por lo tanto, el límite a la posibilidad de extender la legislación o convenio colectivo de los Estados Miembros se situó en la libre prestación de servicios (art. 56 TFUE)⁸⁷.

En cualquier caso, en el contexto de los conflictos generados en el mercado interior de servicios, la UE logró aprobar una Directiva que recogió gran parte de la doctrina jurisprudencial que el TJUE había formulado en el asunto *Rush Portuguesa*: la Directiva 96/71⁸⁸. Se trata de una norma aplicable a las empresas que desplazan a sus trabajadores de forma temporal para prestar un servicio en un Estado Miembro distinto a aquel cuya Ley rige la relación de trabajo.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el RR-I ya establece una norma de conflicto que permite determinar la Ley aplicable al contrato de trabajo en casos de desplazamiento temporal del trabajador (art. 8.2 RR-I). En cambio, la Directiva 96/71 tiene el carácter de *lex specialis*, por lo que tanto su contenido como el de sus normas de transposición prevalecen sobre el RR-I, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 23 del propio Reglamento⁸⁹.

6.1.2 Contenido

La Directiva 96/71 se elaboró con el objeto de garantizar la aplicación de un núcleo de condiciones de trabajo y empleo mínimas que deben respetarse con arreglo a las leyes del **Estado de acogida**, a la vez que se fomenta la libre prestación de servicios en el mercado interior (art. 56 TFUE)⁹⁰. Los criterios que debe cumplir el desplazamiento transnacional para que la Directiva 96/71 sea aplicable son los siguientes:

1º) Transnacionalidad. Debe producirse un desplazamiento físico de trabajadores a un Estado ajeno a aquel en el que se le hubiese contratado con el objetivo de prestar un

⁸⁷ CONTRERAS HERNÁNDEZ, O. *op. cit.*, pág. 605.

⁸⁸ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. «DOCE» n° 18, de 21 de enero de 1997 (en lo sucesivo, Directiva 96/71).

⁸⁹ CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *op. cit.*, pág. 1168.

⁹⁰ MARCHAL ESCALONA, N.: “El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 62, 2019, pág. 85.

servicio en un Estado Miembro distinto de aquel en el que se ubicase el establecimiento de la empresa contratante⁹¹.

2º) Temporalidad. Debe existir una duración limitada del desplazamiento, no pudiendo tratarse en ningún caso de un traslado definitivo. A estos efectos, no se concreta el periodo de duración mínimo ni máximo de un desplazamiento para que tenga consideración de temporal.

3º) Pervivencia y continuidad. Debe mantenerse el vínculo entre el trabajador desplazado y la empresa durante todo el periodo de traslado.

En aquellos casos en que el desplazamiento cumpliera tales criterios, la Directiva establece una fragmentación en el sector de la Ley aplicable al contrato de trabajo⁹², que diferencia entre: un núcleo duro de condiciones de trabajo mínimas -que el empresario debe respetar según la legislación del Estado de acogida- y el resto de la relación laboral -a la que se aplican las normas del Estado de origen-.

En concreto, las disposiciones imperativas fijadas por las legislaciones del Estado de acogida -o convenios colectivos- que deben respetar los empresarios durante el periodo de desplazamiento son las referidas a los siguientes asuntos -ex art. 3.1 de la Directiva 96/71-:

- 1º) Los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso;
- 2º) La duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- 3º) La cuantía de salario mínimo;
- 4º) Las condiciones de suministro de mano de obra;
- 5º) La salud, seguridad e higiene en el trabajo;
- 6º) Las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de determinadas personas;
- 7º) La igualdad de trato entre hombres y mujeres.

⁹¹ STJUE de 18 de septiembre de 2014, *Bundesdruckerei*, asunto C-549/13, EU:C:2014:2235, FD. 26 y 27.

⁹² CONTRERAS HERNÁNDEZ, O. *op. cit.*, pág. 615.

6.1.3 Aportaciones y resultados

En relación al RR-I, la principal aportación que ofrece la Directiva 96/71 es que las normas de conflicto previstas en el Reglamento para determinar la Ley aplicable establecen un marco jurídico general, mientras que la Directiva hace referencia específicamente a la situación de los trabajadores desplazados.

Por otro lado, la Directiva va más allá de lo establecido por el TJUE en el asunto *Rush Portuguesa*. Si bien la jurisprudencia del Tribunal había establecido la *posibilidad* de que los Estados Miembros ampliasen la legislación -o convenios colectivos- aplicables a los trabajadores por cuenta ajena desplazados en su territorio, la Directiva introdujo la *obligación* de imponer el respeto de determinadas disposiciones imperativas relativas a las condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

Asimismo, la jurisprudencia del TJUE no había especificado qué disposiciones legislativas o convencionales podrían ser aplicadas. Por ese motivo, la Directiva 96/71 debía coordinar las legislaciones de los Estados Miembros, estableciendo un listado de condiciones que las empresas que desplazaban temporalmente a trabajadores a otro país debían observar en el Estado de acogida.

Pese a todas las medidas adoptadas por la Directiva, la UE no logró responder a los desafíos económicos y sociales que presentaba el desplazamiento intracomunitario y temporal de trabajadores. En concreto, la aplicación de la Directiva y su interpretación jurídica en los siguientes años a su adopción revelaron un aumento de la divergencia de costes laborales -que hicieron más atractivo para las empresas recurrir al desplazamiento de trabajadores-, un entorno favorable para ejecutar malas prácticas y una falta de claridad, debido a la falta de una delimitación precisa del supuesto de hecho -es decir, del desplazamiento de trabajadores temporal en el marco de una prestación de servicios-.

Como consecuencia, la poca claridad en las normas creó dificultades prácticas para los órganos responsables de la aplicación de la normativa en el Estado Miembro de acogida, para el prestador del servicio y para los propios trabajadores⁹³. Para culminar, el fracaso de la Directiva se puso de manifiesto en los años 2007 y 2008 en el Cuarteto de

⁹³ Disponible en www.europarl.europa.eu/factsheets/es (fecha de última consulta: 1 de julio de 2022).

sentencias *Laval (Viking, Laval, Rüffert y Comisión versus Luxemburgo)*⁹⁴ dictadas por el TJUE.

En el asunto *Viking*, un sindicato había convocado una huelga exigiendo la firma de un convenio colectivo que equiparase las condiciones de unos trabajadores estonios que habían sustituido a otros trabajadores en una empresa finlandesa. En ese caso, el Tribunal estimó que las medidas de conflicto colectivo imponían restricciones a la libertad de establecimiento contrarias al Derecho de la Unión y, subsidiariamente, constituían restricciones ilegales a la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios⁹⁵.

En el asunto *Laval*, los sindicatos suecos habían convocado una huelga contra una empresa letona para reclamar las condiciones de trabajadores letones que trabajaban en Suecia, a los que se le aplicaba un convenio de Letonia. El TJUE nuevamente interpretó que la aplicación de medidas de conflicto colectivo cuya finalidad era conseguir que una empresa domiciliada en un Estado Miembro celebrase un convenio colectivo con un sindicato de ese Estado y lo aplicase a trabajadores asalariados de una filial de dicha empresa establecida en otro Estado Miembro, constituía una restricción a la libre prestación de servicios⁹⁶.

En el asunto *Rüffert*, el TJUE resolvió un conflicto surgido a raíz de que una empresa polaca -que había desplazado a sus trabajadores a Alemania- incumpliese una norma alemana que obligaba a ciertas empresas a retribuir a sus trabajadores conforme al convenio que resultase aplicable en el lugar de prestación de servicios. El TJUE consideró que el Derecho de la UE se oponía a que un Estado Miembro exigiese que se cumpliera lo previsto en sus convenios colectivos. El Tribunal especificó que una norma como la juzgada -que obligaba a los adjudicatarios y a sus subcontratistas a aplicar la retribución mínima prevista en un determinado convenio colectivo- podría imponer a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado Miembro -en el que los salarios mínimos fuesen inferiores- una carga económica adicional que podía obstaculizar la ejecución de sus prestaciones en el Estado Miembro de acogida. Por este motivo, el TJUE consideró que

⁹⁴ Se conoce como “el Cuarteto Laval” a las sentencias del TJUE de 11 de diciembre de 2007, *Viking*, asunto C-438/05, EU:C:2007:772; de 18 de diciembre de 2007, *Laval*, asunto C-341/05, EU:C:2007:809; de 3 de abril de 2008, *Rüffert*, asunto C-346/06, EU:C:2008:189 y de 19 de junio de 2008, *Comisión/Luxemburgo*, asunto C-319/06, EU:C:2008:350.

⁹⁵ STJUE de 11 de diciembre de 2007, *Viking*, asunto C-438/05, EU:C:2007:772, FD. 73.

⁹⁶ STJUE de 18 de diciembre de 2007, *Laval*, asunto C-341/05, EU:C:2007:809, FD. 99.

la norma controvertida en el asunto principal del caso Ruffert podía constituir una restricción a la libre prestación de servicios⁹⁷.

Por otro lado, en el asunto *Comisión versus Luxemburgo*, el TJUE juzgó una Ley luxemburguesa que suponía determinadas cargas administrativas y económicas adicionales a las empresas establecidas en otro Estado Miembro que desplazaban a sus trabajadores al Gran Ducado. En este caso, la disposición impugnada exigía conservar determinados documentos en el domicilio de una persona física que residiese en el Estado Miembro de acogida y los poseyese como mandatario o encargado del empresario que lo hubiese designado. El Tribunal señaló que el hecho de que la existencia de tales documentos en el Estado de acogida facilitase el cumplimiento del deber de inspección de las autoridades de ese Estado no era argumento suficiente -esto es, una razón imperiosa de interés general- para justificar la restricción a la libre prestación de servicios⁹⁸.

En definitiva, mediante el Cuarteto Laval, el TJUE concluyó que se había tratado de superar los estándares mínimos dispuestos en la Directiva 96/71, restringiendo el ejercicio de la libre prestación de servicios del empresario. En esta línea, el Tribunal incluso argumentó que la presión ejercida por las organizaciones sindicales mediante el conflicto colectivo era contraria a la libre prestación de servicios⁹⁹.

Mediante el Cuarteto Laval, el TJUE hizo prevalecer las libertades económicas de la UE sobre determinados derechos fundamentales de los trabajadores desplazados protegidos a nivel nacional y convirtió las normas laborales del Estado de acogida, que inicialmente se concebían como normas mínimas en la Directiva 96/71, en un límite máximo de condiciones de trabajo y empleo¹⁰⁰. En otras palabras, impidió que un sindicato pudiese obligar, mediante una medida de conflicto colectivo, a un prestador de servicios establecido en otro Estado Miembro a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecían condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes -esto es, la Directiva 96/71-.

⁹⁷ STJUE de 3 de abril de 2008, *Ruffert*, asunto C-346/06, EU:C:2008:189, FD. 37.

⁹⁸ STJUE de 19 de junio de 2008, *Comisión/Luxemburgo*, asunto C-319/06, EU:C:2008:350, FD. 90.

⁹⁹ STJUE de 18 de diciembre de 2007, *Laval*, asunto C-341/05, EU:C:2007:809, FD. 111.

¹⁰⁰ CONTRERAS HERNÁNDEZ, O. *op. cit.*, pág. 607.



6.1.4 Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

La Directiva 96/71 fue transpuesta al Ordenamiento Jurídico español a través de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional¹⁰¹. Por lo tanto, se puede deducir que la Ley se aplica a las empresas que desplazan temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional y que están establecidas en un Estado Miembro de la UE, Islandia, Liechtenstein o Noruega (art. 2 Ley 45/1999).

El objetivo de la Ley es establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empleadores deben garantizar a los trabajadores que desplazan temporalmente a España para prestar un servicio transnacional, con independencia de la Ley aplicable al contrato (art. 3 Ley 45/1999).

6.2 Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)

Principalmente debido al Cuarteto de sentencias Laval y a la falta de definiciones claras de ciertos términos y condiciones de aplicación de la Directiva 96/71¹⁰², el 18 de junio de 2014 -con plazo para su transposición hasta el 18 de junio de 2016- entró en vigor la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación

¹⁰¹ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. «BOE» n° 286, de 30 de noviembre de 1999 (en lo sucesivo, Ley 45/1999).

¹⁰² MARCHAL ESCALONA, N.: *op. cit.*, pág. 89.

administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)¹⁰³.

Nuevamente, se trata de una Directiva aplicable a los desplazamientos transnacionales efectuados con carácter temporal, por empresas ubicadas en un Estado Miembro de la UE, que prestan servicios en un Estado distinto al de su establecimiento, desplazando a trabajadores que han contratado previamente en el Estado de origen.

El objetivo que perseguía el legislador de la UE con la aprobación de esta Directiva era corregir las carencias del dispositivo de protección del trabajador desplazado diseñado por la Directiva 96/71¹⁰⁴.

6.2.1 Elementos fácticos para determinar el carácter temporal del desplazamiento

La Directiva 2014/67 estableció una serie de elementos fácticos a fin de esclarecer cuándo y a qué tipo de trabajadores resultaba de aplicación la protección establecida en la Directiva 96/71.

En otras palabras, introdujo un conjunto de elementos que servirían a las autoridades competentes para identificar cuándo el desplazamiento de un trabajador en el marco de una prestación transnacional de servicios podría considerarse *temporal* (art. 4.3 de la Directiva 2014/67). Según la Directiva esos elementos de verificación son:

1º) Si la prestación de servicio se realiza durante un período limitado en otro Estado Miembro;

2º) La fecha de inicio del traslado;

3º) Si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a al Estado Miembro de origen, una vez haya concluido el trabajo para el que se trasladó;

4º) La naturaleza de las actividades;

¹⁰³ Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»). «DOUE» n° 159, de 28 de mayo de 2014 (en adelante, Directiva 2014/67).

¹⁰⁴ MARCHAL ESCALONA, N.: *op. cit.*, pág. 89.



5º) Si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento o si reembolsa esos gastos -de ser así, en qué forma- al trabajador desplazado;

6º) Los periodos previstos en que el puesto hubiese sido ocupado por el mismo u otro trabajador.

De acuerdo con el art. 4.4 de la Directiva 2014/67, estos elementos deben valorarse en cada caso concreto y la ausencia de uno o varios no excluye automáticamente la consideración de que un desplazamiento sea temporal.

6.2.2 Elementos fácticos para evitar abusos y elusiones de normas en el marco de los desplazamientos

Por otro lado, a fin de garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71, la Directiva 2014/67 introdujo un conjunto de medidas para prevenir abusos y elusiones de normas en el marco de los desplazamientos. En concreto, su art. 4.2 establece una serie de elementos fácticos que pueden ser evaluados por las autoridades competentes para determinar si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas en el Estado Miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en el Estado Miembro de acogida. Tales elementos pueden incluir los siguientes:

1º) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, en su caso, posee licencia profesional o está registrada en Colegios Profesionales o Cámaras de Comercio que determine la normativa nacional.

2º) El lugar donde la empresa contrata a los trabajadores desplazados, así como el lugar desde el que estos se desplazan.

3º) El Derecho aplicable a los contratos de trabajo perfeccionados entre la empresa y sus trabajadores, así como con sus clientes.

4º) El lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial principal y el lugar en el que emplea personal administrativo.

5º) El número de contratos que celebra la empresa o el volumen de negocios que obtiene en el Estado Miembro de establecimiento -o ambas- teniendo en cuenta la situación de la empresa.



6.3 Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

A pesar de las mejoras introducidas en la Directiva 2014/67, en marzo de 2016 la Comisión propuso una revisión de la Directiva 96/71, que culminó en la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios¹⁰⁵.

A continuación, se expondrán las modificaciones más significativas introducidas por la Directiva 2018/957:

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de la nacionalidad

El principal objetivo de la Directiva 2018/957 era incrementar la protección laboral del trabajador desplazado -estableciendo los derechos laborales que deben garantizar las empresas¹⁰⁶- y garantizar la competencia leal para los prestadores de servicios. En concreto, aprobando esta norma, el legislador pretendía eliminar las diferencias de trato que la Directiva 96/71 amparaba.

Por este motivo, la novedad más significativa de la Directiva 2018/957 reside en que, con independencia de la Ley aplicable, obliga a los Estados Miembros a velar por que las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio, las condiciones de trabajo del Estado donde se efectúe el trabajo “sobre la base de la igualdad de trato” (art. 3.1 Directiva 2018/957). Pese a que no se trataba de una modificación trascendental, sí implicó el reconocimiento de la necesidad de aplicar a los trabajadores desplazados las condiciones del Estado de acogida en régimen de igualdad con los trabajadores locales¹⁰⁷.

La actualización del núcleo duro de condiciones de trabajo mínimas

Por otro lado, la Directiva 2018/957 actualizó el núcleo de condiciones laborales mínimas fijadas por las legislaciones del Estado de acogida, contempladas en el art. 3.1

¹⁰⁵ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. «DOUE» n° 173, de 9 de julio de 2018 (en lo sucesivo, Directiva 2018/957).

¹⁰⁶ MARCHAL ESCALONA, N.: *op. cit.*, pág. 96.

¹⁰⁷ CONTRERAS HERNÁNDEZ, O.: *op. cit.*, pág. 624.



de la Directiva 96/71. Entre otras alteraciones, la Directiva introdujo dos materias que deben ser asumidas por el empresario:

1º) Las condiciones de alojamiento de los trabajadores proporcionadas por el empleador;

2º) Los complementos o reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Con esta ampliación del núcleo duro de condiciones de trabajo mínimas, la Directiva supuso una mejora en la protección otorgada a los trabajadores desplazados.

La introducción del principio de “igualdad salarial”

En el listado de condiciones mínimas de trabajo que deben garantizar las empresas durante el desplazamiento temporal en el Estado Miembro de acogida, la Directiva sustituye la expresión “cuantías de salario mínimo” por “remuneración”, en base al principio de “igualdad salarial”.

La Directiva 96/71 obligaba a que se garantizase al trabajador temporalmente desplazado que realizase determinadas actividades el salario mínimo estipulado en el Estado de acogida, siempre que esta obligación no fuese susceptible de ser exceptuada (art. 3.2 a 3.4 de la Directiva 96/71). Por otro lado, la Directiva 2014/67 tan solo establecía a estos efectos que, para garantizar la correcta remuneración del trabajador, los complementos específicos por el desplazamiento -siempre que se considerasen salario mínimo- debían ser descontados de la remuneración, solo si así lo establecía la normativa legislativa o convencional y las prácticas nacionales del Estado de acogida (Considerando 35 de la Directiva).

Mediante el reconocimiento del principio de igualdad de trato en materia salarial - igualdad salarial-, la Directiva 2018/957 introdujo una protección de máximos en esta materia¹⁰⁸. En concreto, la Directiva obliga a los Estados Miembros a que el régimen de remuneración que se aplique a los trabajadores desplazados temporalmente sea el mismo que rige para los trabajadores locales, establecidos en disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, en laudos arbitrales o convenios colectivos del Estado de acogida. Así, no solo se obliga a garantizar el salario mínimo establecido en la

¹⁰⁸ MARCHAL ESCALONA, N.: *op. cit.*, pág. 103.



normativa del Estado de acogida -como ocurría anteriormente-, sino también el resto de los elementos que obligatoriamente deba pagarse a los trabajadores locales (art. 1.2 a) de la Directiva 2018/957).

La introducción de los principios de “coordinación, cooperación, transparencia, corresponsabilidad y seguridad jurídica”

A fin de proteger al trabajador desplazado temporalmente, la Directiva 2018/957 adoptó una serie de medidas que pretendían acabar con el abuso y fraude empresarial. Para ello, la Directiva impone a los Estados Miembros la obligación de publicar información sobre las garantías sociales, de las que pueden disfrutar los trabajadores desplazados temporalmente, en el sitio web nacional oficial único. En concreto, los Estados Miembros deben actualizar periódicamente la información publicada acerca de los elementos constitutivos de remuneración que sean obligatorios y el resto de las condiciones de trabajo.

Asimismo, la Directiva señala que las situaciones de fraude o abuso detectados justifican la adopción de medidas que tiendan a reforzar la dimensión transnacional de las inspecciones, investigaciones e intercambios de información de las autoridades competentes de los Estados Miembros¹⁰⁹. En otras palabras, se hace un llamamiento a los Estados Miembros para que, a través de sus inspecciones, analicen las condiciones de desplazamiento -entre otras- de los trabajadores.

En concreto, la Directiva 2018/957 establece que, cuando tras una evaluación global realizada por un Estado Miembro se detecte que una empresa está creando la impresión de que la situación del trabajador entra en el ámbito de aplicación de la misma Directiva, dicho Estado deberá garantizar que el trabajador se beneficie de la legislación y prácticas aplicables en el mismo -que no podrán ser menos favorables que las aplicables a los trabajadores desplazados- (art. 1.4 de la Directiva 2018/957).

¹⁰⁹ *Idem*, pág. 107.



La introducción de los desplazamientos prolongados

En virtud de esta Directiva 2018/957, el legislador estableció una duración máxima para el desplazamiento al mismo tiempo que introdujo una nueva categoría jurídica que afectaría al concepto de trabajador desplazado: la categoría del “trabajador desplazado de larga duración”¹¹⁰.

La Directiva 2018/957 establece que el desplazamiento es “una situación temporal por naturaleza”, porque implica que los trabajadores regresen al Estado Miembro desde el que se trasladaron, tras prestar el servicio por el que fueron desplazados (Considerando 9 de la Directiva 2018/957). No obstante, la norma fija un límite máximo temporal para poder considerar que el desplazamiento de un trabajador adquiere el carácter de temporal.

Concretamente, el Considerando 10 y el art. 3 bis de la Directiva 2018/957 establecen que los desplazamientos que se prolonguen durante más de doce meses se convierten en desplazamientos de larga duración. Así, el legislador soluciona la cuestión del carácter “temporal” del desplazamiento de forma negativa, es decir, señalando el máximo tiempo que un trabajador puede ser considerado desplazado temporalmente: doce meses¹¹¹.

Una vez transcurrido el plazo de doce meses desde el inicio del desplazamiento, el trabajador pasa a ser desplazado de larga duración, con la posibilidad de ampliar dicho estatus durante seis meses más -es decir, hasta los dieciocho meses-. Durante ese periodo -entre los doce y dieciocho meses- la Directiva exige que los Estados Miembros de acogida velen por que las empresas que desplazan a los trabajadores les garanticen las condiciones de trabajo que obligatoriamente se aplican a los trabajadores locales.

En este contexto, el Considerando 10 de la Directiva 2018/957 advierte que la protección de los trabajadores no puede afectar a la libre prestación de servicios, cuya restricción solo está justificada por razones imperiosas de interés general y si son proporcionadas y necesarias. Por ese motivo, el prestador de servicios debe presentar una notificación motivada para que el Estado Miembro en que se preste el servicio amplíe el periodo a los dieciocho meses permitidos, ex art. 1.2 b) de la Directiva.

¹¹⁰ *Idem*, págs. 96 y 97.

¹¹¹ *Ibidem*.

Una vez transcurrido el plazo de máximo dieciocho meses, al margen de la igualdad de trato, el trabajador estará sujeto a la legislación laboral del Estado de acogida en su totalidad (art. 3.1 bis de la Directiva 2018/957).

En definitiva, la Directiva 2018/957 favoreció el reequilibrio de la protección de los trabajadores desplazados, así como la limitación del *dumping social*.

6.4 Directiva 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012

Uno de los debates más importantes en el marco del desplazamiento temporal y transnacional de trabajadores para la prestación de servicios gira en torno al régimen jurídico aplicable al sector de transporte por carretera. Se trata de un sector en el que el *dumping social* y las prácticas empresariales abusivas -como los registros de flotas de vehículos en Estados Miembros con costes laborales más bajos- están muy presentes¹¹². En otras palabras, el desplazamiento de trabajadores del sector transporte por carretera plantea multitud de problemas y dificultades jurídicas.

A pesar de tales vulnerabilidades, se trataba de un sector cuyos trabajadores no contaban con una regulación propia. A ello se sumó que el Considerando 15 de la Directiva 2018/957 señaló expresamente que el transporte por carretera debía ser abordado en normas específicas que reforzasen la lucha contra el fraude y los abusos. Así, la Directiva dispuso en su art. 3.3 que se aplicaría al sector del transporte por carretera a partir de la fecha de aplicación de un acto legislativo que estableciese normas específicas con respecto a la Directiva 96/71 y la Directiva 2014/67 para el desplazamiento de conductores de dicho sector.

A ello coadyuvaba la polémica surgida en torno a si la Directiva 96/71 incluía a dichos trabajadores en su ámbito de aplicación. Según la Comisión, a los trabajadores del sector transporte por carretera les era aplicable la Directiva, siempre que el trabajo fuese

¹¹² *Idem*, pág. 108.



ejecutado por cuenta y dirección de una empresa que prestase servicios a un cliente y siempre que su desplazamiento fuese parte de dicha prestación¹¹³. Sin embargo, tal decisión provocó numerosas críticas de los sindicatos europeos, que consideraban que el origen del *dumping social* sufrido por el sector residía en la Directiva 96/71¹¹⁴. Por todo ello, resultaba evidente la urgente necesidad de redactar una norma que mejorase las condiciones laborales del sector del transporte por carretera.

En este contexto, el 1 de agosto de 2020 entró en vigor la Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012¹¹⁵.

De conformidad con el art. 3.3 de la Directiva 2018/957, esta norma comenzaría a aplicarse al sector del transporte por carretera a partir del 2 de febrero del 2022 -esto es, dentro del plazo de los 18 meses que se otorgó para adoptar las medidas nacionales de transposición de la Directiva 2020/1057-.

Se trata de una Directiva aplicable a los conductores empleados por empresas establecidas en un Estado Miembro que desplacen a trabajadores a otro Estado Miembro para prestar un servicio (art. 1.2 Directiva 2020/1057).

El objetivo que se ha perseguido mediante la aprobación de esta Directiva es asegurar la aplicación eficaz y proporcionada de la Directiva 96/71/CE en el sector del transporte por carretera (Considerando 7 de la Directiva 2020/1057), así como establecer normas específicas sobre requisitos administrativos y medidas de control para el desplazamiento previstos en la Directiva 2014/67.

¹¹³ *Ibidem*.

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012. «DOUE» n° 249, de 31 de julio de 2020 (en adelante, Directiva 2020/1057)



6.4.1 Normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

La Directiva 2020/1057 establece cuatro supuestos en los que el conductor de transporte de carretera no se considerará “trabajador desplazado” a efectos del art. 2.1 de la Directiva 96/71¹¹⁶ y, por tanto, *no* estarán incluidos en su ámbito de aplicación. Estos supuestos son:

1º) Cuando el conductor realice operaciones de transporte bilateral de mercancías. Este tipo de operación consiste en trasladar mercancías, en base a un contrato de transporte, desde el Estado Miembro de establecimiento, hasta otro Estado Miembro o tercer país o viceversa -esto es, desde otro Estado Miembro o tercer país hasta el Estado Miembro de establecimiento- (art. 1.3, párr. 2º).

2º) Cuando el conductor realice operaciones de transporte bilateral de pasajeros. De acuerdo con el art. 1.4 de la propia Directiva, esta operación puede consistir en¹¹⁷: recoger pasajeros en el Estado Miembro de establecimiento y dejarlos en otro Estado Miembro o en un tercer país; recoger pasajeros en un Estado Miembro o en un tercer país y dejarlos en el Estado Miembro de establecimiento; o recoger y dejar pasajeros en el Estado Miembro de establecimiento, para realizar excursiones locales en otro Estado Miembro o en un tercer país.

3º) Cuando el conductor transite a través del territorio de un Estado sin cargar o descargar mercancías o sin recoger ni dejar pasajeros, ex art. 1.5 Directiva 2020/1057.

4º) Cuando el conductor esté realizando el trayecto inicial o final de una operación de transporte combinado¹¹⁸, si este consiste en operaciones de transporte bilateral -tal y como se definen en el art. 1.3 de la Directiva-.

En cambio, la Directiva 2020/1057 establece que sí se considerará “trabajador desplazado”, en virtud de la Directiva 96/71, al conductor que efectúe transportes de

¹¹⁶ El art. 2.1 de la Directiva 96/71 define el concepto “trabajador desplazado” como “todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente”.

¹¹⁷ De acuerdo con la definición recogida en el art. 1.4 de la Directiva 2020/1057.

¹¹⁸ La definición de “transporte combinado” se encuentra en el art. 1 de la Directiva 92/106/CEE del Consejo, de 7 de diciembre de 1992, relativa al establecimiento de normas comunes para determinados transportes combinados de mercancías entre Estados miembros.



cabotaje¹¹⁹ -esto es, las prestaciones realizadas por transportistas desplazados que se encuentran en un Estado de acogida y, en lugar de volver con el vehículo vacío, ejecutan un transporte ulterior dentro de dicho Estado antes de alcanzar la frontera¹²⁰-.

La Directiva 2020/1057 también recoge la obligación de los Estados Miembros de garantizar que se dé a conocer el núcleo duro de condiciones de trabajo mínimas establecidas en la Directiva 96/71 tanto a las empresas de transporte que procedan de otros Estados Miembros, como a los trabajadores que se consideren desplazados.

6.4.2 Normas específicas con respecto a la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)

El art. 9.1 de la Directiva 2014/67 establece la posibilidad de que los Estados Miembros impongan los requisitos administrativos y medidas de control necesarios para garantizar la supervisión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 96/71 y la Directiva 2014/67. En cambio, el art. 11 de la Directiva 2020/1057 limita dicha facultad a tres obligaciones específicas:

1º) La obligación de que el transportista establecido en otro Estado Miembro envíe una declaración de desplazamiento a las autoridades competentes del Estado Miembro en que esté desplazado el conductor. Además, la Directiva especifica la información que debe contener dicha declaración.

2º) La obligación para el transportista de garantizar que el conductor disponga de determinados documentos -especificados en la norma-, así como la obligación del conductor de conservarlos y facilitarlos cuando así se le solicite en el control en carretera.

¹¹⁹ La definición de “transporte de cabotaje” se encuentra en el art. 2.7 del Reglamento (CE) n° 1073/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado internacional de los servicios de autocares y autobuses y por el que se modifica el Reglamento (CE) n° 561/2006.

¹²⁰ MARCHAL ESCALONA, N.: *op. cit.*, pág. 108.



3º) La obligación de que el transportista envíe copias de determinados documentos al Estado Miembro en el que tuvo lugar el desplazamiento, cuando las autoridades competentes de ese país así lo soliciten.

En definitiva, los Estados Miembros tan solo podrán imponer esas tres obligaciones para garantizar que se cumple el núcleo duro de condiciones mínimas de trabajo y empleo recogidas en la Directiva 96/71 y la Directiva 2014/67. Por otro lado, con el mismo fin, la Directiva 2020/1057 obliga a las autoridades competentes del Estado Miembro de establecimiento a que cooperen y presten la asistencia regulada en el art. 6 de la Directiva 2014/67 al Estado Miembro en el que tenga lugar el desplazamiento, cuando los obligados no presenten la documentación solicitada en plazo.

7. CONCLUSIONES

Primera.- El contrato de trabajo internacional reviste una relación laboral conectada a más de un Ordenamiento Jurídico que establece un vínculo de dependencia duradera del trabajador con respecto a su empleador. En el marco de los contratos de trabajo internacionales, el empresario puede decidir desplazar temporalmente a trabajadores para prestar un servicio transnacional.

El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios implica el traslado de un trabajador, que desarrolla su trabajo en un Estado Miembro de la UE -Estado de origen-, a otro Estado Miembro de la UE -Estado de acogida-, para prestar un servicio por un periodo de tiempo determinado.

Segunda.- La primera fuente del DIPr -las normas de origen institucional- conducen al RR-I para determinar la Ley aplicable al trabajador que se desplaza para prestar un servicio en otro Estado con carácter temporal. En concreto, en virtud del art. 8.2 del RR-I, a falta de elección de Ley aplicable al contrato de trabajo, se aplica la Ley del Estado de **origen**.

Mediante dicho criterio, el RR-I facilitaba la introducción temporal de trabajadores en un Estado, cuyas normas no se aplicaban al contrato de trabajo, favoreciendo con ello el *dumping social*.



A fin de evitar esta práctica, el TJUE admitió -en el asunto Rush Portuguesa- que el Estado de **acogida** extendiese su legislación o sus convenios colectivos a toda persona que realizase un trabajo por cuenta ajena en su territorio, aunque fuese de carácter temporal, con independencia de cuál fuese el país de establecimiento del empresario. El Tribunal estableció el límite de dicha extensión en la libre prestación de servicios (art. 56 TFUE).

Tercera.- El legislador reflejó dicha doctrina jurisprudencial en la Directiva 96/71, cuya aplicación es posible debido al art. 23 del RR-I, que permite que una *lex specialis* prevalezca sobre su contenido y sus normas de transposición.

La principal aportación de esta norma fue el establecimiento de un núcleo duro de condiciones de trabajo mínimas que el empresario debía respetar según la legislación del Estado de **acogida**.

Sin embargo, en el Cuarteto de sentencias Laval, el TJUE hizo prevalecer las libertades económicas de la UE sobre los derechos fundamentales de los trabajadores desplazados recogidos en la Directiva 96/71. La suma de este motivo, junto a la falta de delimitación precisa del carácter “temporal” del desplazamiento y el incesante *dumping social*, hicieron necesaria la redacción de una nueva norma: la Directiva 2014/67.

Cuarta.- La principal aportación de la Directiva 2014/67 fue introducir un conjunto de elementos que servirían a las autoridades competentes para identificar cuándo el desplazamiento de un trabajador en el marco de una prestación transnacional de servicios podría considerarse *temporal*.

Asimismo, introdujo medidas para prevenir abusos y elusiones de normas en el marco de los desplazamientos, estableciendo elementos fácticos que determinasen si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas tanto en el Estado de origen como en el de acogida.

Quinta.- En el año 2016 se propuso la revisión de la Directiva 96/71, que culminó en la Directiva 2018/957, cuyo contenido favorecía el reequilibrio de la protección de los trabajadores desplazados y limitaba el *dumping social*. En concreto, la Directiva implicó:

1º) La introducción del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de la nacionalidad, que implicó el reconocimiento de la necesidad de aplicar a los trabajadores



desplazados las condiciones del Estado de **acogida** en régimen de igualdad con los trabajadores locales.

2º) La actualización de las condiciones mínimas de trabajo fijadas por las legislaciones del Estado de **acogida**, aplicables a los trabajadores desplazados.

3º) La introducción del principio de “igualdad salarial”, que obliga a garantizar al trabajador desplazado el salario mínimo establecido en la normativa del Estado de **acogida**, así como el resto de los elementos que obligatoriamente deba pagarse a los trabajadores locales.

4º) La introducción de los principios de coordinación, cooperación, transparencia, corresponsabilidad y seguridad jurídica. Mediante el mismo, la Directiva fomenta la información sobre las condiciones de trabajo obligatorias aplicables a los trabajadores desplazados, así como otras medidas de control dirigidas a acabar con el abuso y fraude empresarial.

5º) La introducción de desplazamientos prolongados, cuyo principal hito fue la delimitación de la duración del desplazamiento temporal: doce meses.

Sexta.- La multitud de problemas y dificultades jurídicas que plantea el desplazamiento de conductores del sector del transporte por carretera implicó que la Directiva 2018/957 excluyese expresamente a dichos trabajadores de su ámbito de aplicación en tanto no se aprobase una norma específica y propia del sector. Posteriormente, el legislador aprobó la Directiva 2020/1057.

La norma resuelve la polémica acerca de la aplicación de la Directiva 96/71 al sector del transporte por carretera, especificando qué tipos de servicios no están incluidos bajo su ámbito de aplicación. Asimismo, señala tres supuestos concretos en los que se permite a los Estados Miembros imponer los requisitos administrativos y medidas necesarios para garantizar la supervisión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 96/71 y la Directiva 2014/67.

Séptima.- En definitiva, la regulación del desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios ha tendido hacia la aplicación cada vez más flexible de la legislación del Estado de acogida, pretendiendo así favorecer la protección de los trabajadores desplazados y limitar la práctica del *dumping fiscal*, con el límite inamovible del respeto a la libre prestación de servicios.



8. BIBLIOGRAFÍA

BERNACIAK, M.: *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Ed. Routledge, Londres, 2015.

CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *Derecho Internacional Privado Vol. I*, 18ª ed., Ed. Comares, Granada, 2018.

CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *Derecho Internacional Privado Vol. II*, 18ª ed., Ed. Comares, Granada, 2018.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. La aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados miembros. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0458&from=EN>

CONTRERAS HERNÁNDEZ, Ó.: Desplazamiento de trabajadores y la revisión del marco legal europeo: ¿el principio del fin del dumping social y la competencia desleal? *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 69, 2021, pág. 601-650.

ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J.L. y PALAO MORENO, G.: *Derecho Internacional Privado*, 15ª ed., Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

MARCHAL ESCALONA, N.: “El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 62, 2019, pág. 81-116.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 29ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2021.