



Universidad  
Rey Juan Carlos

Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Políticas

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN DERECHO SEMIPRESENCIAL**  
**CURSO ACADÉMICO 2023-2024**  
**CONVOCATORIA MARZO**

**DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES DE LOS TRABAJADORES:**  
**ASPECTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO**

AUTORA: Muñoz Aguilar, Sara

DNI: 47460148-Q

En Madrid a 11 de marzo de 2024

**DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES DE LOS TRABAJADORES:  
ASPECTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>I. CONCEPTOS BÁSICOS: TRABAJADOR Y TRABAJADOR DESPLAZADO. DIFERENCIAS ENTRE EL DESPLAZAMIENTO TEMPORAL Y TRASLADO.....</b>	<b>6</b>
1. Definición de trabajador desplazado.....	6
2. Diferencias entre el desplazamiento temporal y traslado (internacional).....	9
<b>II. LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL: REGLAS GENERALES.....</b>	<b>11</b>
1. Marco normativo regulador: Reglamento Roma I 593/2008.....	11
2. Autonomía de la voluntad de las partes ante la elección de Ley aplicable. Límites a la autonomía de la voluntad.....	13
3. Ley aplicable al contrato de trabajo en defecto de elección: Determinación del lugar de prestación de servicios. ....	17
3.1. Lugar de prestación del servicio. Jurisprudencia TJUE.....	18
3.2. Ley del establecimiento contratante.....	19
3.3 Cláusula de escape.....	20
4. Breve referencia a la ley aplicable a los aspectos de seguridad social.....	22
<b>III. LOS DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA: REGLAS ESPECIALES .....</b>	<b>25</b>
1. El problema del <i>Dumping</i> social.....	25
2. Marco normativo regulador de los desplazamientos temporales de trabajadores.....	26
2.1 La Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.....	26
2.2 La Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de los trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. ....	29
2.3 La Directiva 2018/957/UE que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.....	31
3. Los aspectos de ley aplicable .....	33
3.1. Núcleo duro de disposiciones imperativas de la ley de destino.....	33
3.2. Desplazamientos de larga duración.....	35
4. Atención específica a la problemática salarial.....	37
5. La seguridad social de los trabajadores trasladados y desplazados. Formalidades y obligaciones de las empresas en los desplazamientos. ....	38

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO I SENTENCIAS UTILIZADAS.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO II LEGISLACIÓN UTILIZADA.....</b>	<b>51</b>

## INTRODUCCIÓN

La movilización de trabajadores por todo el espacio europeo no es algo nuevo, si bien, hasta hace no mucho tiempo los organismos internacionales aún no habían puesto su foco en calcular cuántos trabajadores se desplazaban por todo el territorio comunitario. La Comisión de la Unión Europea en un Informe<sup>1</sup> elaborado en el año 2020 (en el que no se tiene en cuenta la repercusión de la crisis sanitaria del Covid-19) estima que se produjeron alrededor de 4,6 millones de desplazamientos de trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena en todo el territorio de la Unión en el año 2019.

Sin embargo, estos datos no son del todo exactos dado que la única forma de obtener los datos reales sobre los trabajadores que se han desplazado son los certificados que emiten las autoridades laborales de cada país (en el caso de España lo emite la Tesorería General de la Seguridad Social el denominado certificado *AI* y del que se tratará más adelante) y no en todos los Estados miembros están igualmente centralizados ni volcados los datos correctamente tal y como recalca el profesor Óscar Contreras Hernández en un informe<sup>2</sup> elaborado para *posting.sat*.

Los trabajadores desplazados por las empresas no son migrantes que buscan trabajo en otro país miembro pues ya cuentan con un vínculo laboral con una empresa a través de la cual y en su nombre prestan un servicio temporalmente en el Estado de destino. Ahora bien, a pesar de no ser migrantes que buscan un empleo, no cabe duda de que su trabajo en el país de destino afecta directamente a su mercado interior económico y laboral lo que puede traer ciertas consecuencias negativas<sup>3</sup> y de las que serán expuestas algunas de ellas en este trabajo.

Dando continuidad a lo expuesto, las autoridades comunitarias están observando un crecimiento constante de este fenómeno pues considerando la ampliación del grupo de países que forman parte de la Unión Europea, se facilita y agiliza aún más la realización de este tipo de movimientos por parte de las empresas en lugar de contratar nuevos trabajadores para ingresar en su mercado. Este movimiento transnacional encuentra su fundamento en la libre prestación de servicios que reconoce el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>4</sup> y en el que se incluye tanto el poder llevar a cabo un actividad económica de forma estable y continuada en el tiempo en otro Estado miembro, como ofrecer y prestar sus servicios en otros Estados de forma temporal sin abandonar su país de origen (y es aquí es donde tienen cabida los desplazamientos internacionales de los trabajadores).

El ejercicio de este derecho por parte de empresas y empleadores genera un conflicto directo con la protección de los trabajadores y con el principio de competencia justa entre las empresas, ya que se ofrecen servicios idénticos con costos, en ocasiones, considerablemente

---

<sup>1</sup> Comisión Europea, “La movilidad laboral dentro de la UE en síntesis. Principales conclusiones del Informe anual de 2020 sobre la movilidad laboral dentro de la UE”, *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*, Luxemburgo, 2020, pp. 1-20, p. 6.

<sup>2</sup> Carrascosa, M.D. y Contreras, Ó, “Desplazamiento intracomunitario de trabajadores desde y hacia España. Hechos y cifras”, *Noticias Cielo*, Nº 5, abril 2022, pp.1-111, p. 14

<sup>3</sup> Carrascosa Bermejo, Dolores, “Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único estado de la cuestión y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Nº 142, 2019, pp. 37-70, pp. 38-39

<sup>4</sup> 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, *DOCE*, núm. 83, de 30 de marzo del 2010.

más bajos. La legislación, tanto a nivel europeo como nacional en los Estados miembros, ha puesto el foco en la cobertura de estos trabajadores desplazados centrándose en asegurarles una serie de garantías mínimas para tratar de evitar situaciones desiguales y que provocan lo que se conoce como *dumping* social, término al que se hará referencia más adelante.

A lo largo de este proyecto, se mostrará que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha seguido una evolución similar. A pesar de que en sus primeras sentencias otorgaba mayor importancia a la libre prestación de servicios por parte de las empresas, como se observaba en los casos *Rush Portuguesa*<sup>5</sup>, *Seco*<sup>6</sup> o *Laval*,<sup>7</sup> ha modificado la orientación de sus fallos<sup>8</sup> para inclinarse por una mayor protección a los trabajadores desplazados equiparando sus derechos laborales con los empleados que prestan servicios en el mismo país en el que se encuentran movilizados.

Desde esta perspectiva de constante evolución legislativa y cambios jurisprudenciales en el ámbito laboral, el objetivo del presente trabajo es ofrecer un estudio sobre las diferentes normas y leyes que regulan tanto los contratos de trabajo internacionales como los movimientos operados por las empresas de desplazar a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional dentro del territorio de la Unión Europea.

Para ello, se proporcionarán una serie de nociones básicas con el fin de lograr una comprensión adecuada de ciertos términos relacionados con el objeto del trabajo. Seguidamente, se analizarán los cauces necesarios que deben tomarse para la determinación de la ley aplicable a los contratos laborales que se realizan en el marco internacional comunitario, así como las especificaciones para los trabajadores desplazados en la Unión Europea. Por último, se ofrecerá una breve visión de algunas de las principales normas de aplicación necesarias para estos trabajadores, como es el régimen de cotización a la seguridad social. El punto final de este proyecto está dedicado a una valoración final sobre todo lo estudiado y, muy especialmente, si esta normativa cumple suficientemente con su función de proteger a los trabajadores.

---

<sup>5</sup> STJUE C-113/89 *Rush Portuguesa*

<sup>6</sup> STJUE asuntos acumulados C-62/80 y 63/80 *Seco*

<sup>7</sup> STJUE -341/05 *Laval*

<sup>8</sup> Como en la sentencia TJUE C-620/18 *Hungría contra el Parlamento* en la interpretación de la Directiva 957/2018/UE, objeto de estudio en el presente trabajo.

## I. CONCEPTOS BÁSICOS: TRABAJADOR Y TRABAJADOR DESPLAZADO. DIFERENCIAS ENTRE EL DESPLAZAMIENTO TEMPORAL Y TRASLADO.

### 1. Definición de trabajador desplazado

Para poder ofrecer una definición de trabajador desplazado, es preciso partir del concepto básico de trabajador, pues ninguna de las normas reguladoras de Derecho Internacional Privado ofrece una interpretación. Algunas, como ocurre con la Directiva 96/71/CE<sup>9</sup>, remiten al Derecho interno de cada Estado para su descripción, por lo que habrá que buscar en las normas reguladoras del Estado en el que esté desplazado en ese momento el trabajador para saber si cumple con los requisitos para ser considerado como tal<sup>10</sup>.

Uno de los requisitos esenciales a la hora de identificar a un trabajador es que mantenga una relación de subordinación con otra persona<sup>11</sup>, es decir, esté sujeto a su dirección y vigilancia. Esta dirección implica la imposición tanto de las tareas que debe desarrollar como en la forma de hacerlas, respetando las instrucciones y normas internas establecidas por el propio empresario. Para poder determinar la relación de subordinación habrá que centrarse en la autonomía y flexibilidad del trabajador para elegir el horario, lugar y modo de desarrollar las tareas, además de en la supervisión y control ejercida por el empresario sobre la forma en que el trabajador desempeña esas funciones<sup>12</sup>.

La doctrina jurisprudencial del TJUE sí ofrece una noción de trabajador y entiende por tal a: “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”<sup>13</sup> destacando que “la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones, por las cuales percibe una remuneración”<sup>14</sup>.

Basándose en la noción de trabajador, el Parlamento de la Unión Europea proporciona una definición de trabajador desplazado y afirma que será aquél enviado por su empresa para prestar un servicio en otro Estado miembro de la Unión de forma temporal con fundamento jurídico en los artículos 54, 56 a 62 del TFUE e indica que el estatuto de estos trabajadores se regirá por el principio de “igualdad de retribución por un mismo trabajo en un mismo lugar”<sup>15</sup>.

<sup>9</sup> 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* núm. 18, de 21 de enero de 1997.

<sup>10</sup> La normativa española lo define en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores como una persona que por cuenta ajena y de forma voluntaria presta sus servicios bajo la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

<sup>11</sup> Entendida por una empresa, empresario o empleador y que el art. 1.2 del Estatuto de los trabajadores los define como: “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”

<sup>12</sup> Sánchez-Urán Azaña, Yolanda, “Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial: STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17)”, *Revista de jurisprudencia laboral*, Núm. 3/2019, 2019, pp. 1-8, pp. 5-6.

<sup>13</sup> STJUE C-66/85, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, Fj 12.

<sup>14</sup> STJUE C-66/85, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, Fj 17

<sup>15</sup> Kennedy, Aoife, “El desplazamiento de trabajadores”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2023, pp.1-6, p.1. disponible online en: [https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU\\_2.1.13.pdf](https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU_2.1.13.pdf)

La Directiva 96/71/CE que regula los desplazamientos internacionales de los trabajadores y ha sido mencionada previamente, define al trabajador desplazado como aquel “que durante un periodo limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente”. La jurisprudencia ha realizado una serie de consideraciones sobre esta definición, indicando que esta Directiva se aplica a los trabajadores del sector privado<sup>16</sup>, que el desplazamiento debe físico y real<sup>17</sup> y que en cuanto a la temporalidad, será tal cuando el trabajador tenga la intención de reanudar su trabajo en el país de origen tras prestar servicios en el extranjero<sup>18</sup>.

La Ley 45/1999<sup>19</sup> de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que es la normativa de transposición de la Directiva anterior, también procura una definición de trabajador desplazado en su artículo 2.1.2º como aquel que “cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento”<sup>20</sup>. La importancia de esta definición radica en el concepto de trabajador, ya que corresponde a cada Estado donde se efectúa la prestación de servicios su calificación, por tanto, si la prestación de servicios se realiza en España, habrá que tener en cuenta esta definición a los efectos del cumplimiento de la normativa aplicable.

Considerando lo anterior y extraída de la propia doctrina, se puede definir al trabajador desplazado como aquel trabajador, que independientemente de su nacionalidad, “presta sus servicios por cuenta ajena y de forma subordinada, con carácter retribuido, dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario que ejerza actividades sustantivas en el Estado miembro donde está establecido, y que sea desplazado a otro Estado miembro en ejecución de un contrato o a un establecimiento secundario por un periodo limitado de tiempo”<sup>21</sup>.

Si nos centramos en la Directiva 96/71/CE, en su artículo 3, se describen tres tipos de desplazamientos temporales (coincidentes con la normativa de transposición española) que se aplicarán a las empresas que desplacen:

- a) A un trabajador “por su cuenta y bajo su dirección” en el marco de una contrata mercantil siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador.
- b) A un trabajador al territorio de un Estado miembro “en un establecimiento o en una empresa” del mismo grupo siempre que entre ambos exista una relación laboral.

---

<sup>16</sup> STJUE C-549/13 Caso *Bundesdruckerei* Fj 26,27 y 29.

<sup>17</sup> La STJUE C-549/13 Caso *Bundesdruckerei*, indica que debe ser un desplazamiento físico y que se aplicará a trabajadores del sector privado.

<sup>18</sup> STJUE C-437/00 *Caso Pugliese*

<sup>19</sup> Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, *BOE*, núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

<sup>20</sup> El artículo 2.2 ha sido modificado por la Ley 7/2021 de 27 de abril de transposición de la Directiva 2018/957.

<sup>21</sup> Marchal Escalona, Nuria, “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, enero-abril, 2019, pp. 81-116, p.93.

- c) Y por último, a los trabajadores temporales desplazados por empresas de trabajo temporal o agencias de colocación para desarrollar su trabajo en una de ellas siempre que entre ambos exista una relación laboral<sup>22</sup>.

El mismo artículo señala una serie de características indispensables para poder considerar a un trabajador como desplazado. Según estas especificaciones, el desplazamiento debe originarse a raíz de la prestación de servicios en un Estado miembro diferente al de la empresa de origen; de lo contrario, la Directiva 96/71/CE no será aplicable<sup>23</sup>. Además, se requiere la existencia de un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador en el Estado de origen, el cual debe mantenerse durante toda la relación laboral<sup>24</sup>, sin que se determine un tiempo mínimo previo. Esto implica que se puede contratar en el Estado de origen con el objetivo de ser desplazado a otro Estado. Por último, la empresa debe contar con un establecimiento en el Estado envió que posea una estructura productiva y organizativa estable.

Para establecer la temporalidad, es necesario considerar los aspectos descritos en el artículo 4.3 de la Directiva 2014/67<sup>25</sup> relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, y que precisan:

- a) Si el trabajo se realiza durante un período limitado en otro Estado miembro;
- b) La fecha de inicio del desplazamiento;
- c) Si el desplazamiento se realiza a un Estado miembro distinto de aquel en el que o desde el que el trabajador desplazado suele desempeñar su labor, de acuerdo con el Reglamento (CE) 593/2008 (Roma I) o el Convenio de Roma de 1980<sup>26</sup>;
- d) Si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado;
- e) La naturaleza de las actividades;
- f) Si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma se los proporciona o el método de reembolso;
- g) Los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador (desplazado).

No obstante lo anterior, el punto 4 del artículo revela que la ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos establecidos en los apartados previos no excluye automáticamente la posibilidad de considerar la situación como un desplazamiento, razón por la cual la valoración

---

<sup>22</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales internacionales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 187-188

<sup>23</sup> Tal y como remarca la STFUE C-549/13 *Bundesdruckerei* que interpreta el art. 3 de la Directiva 96/71/CE y que entiende que para su aplicación los trabajadores deben ser desplazados a otro Estado para realizar el servicios (FJ 24, 25 y 26)

<sup>24</sup> Gómez Abelleira, Francisco Javier “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo” *Cuadernos de Derecho Transnacional* Vol. 10, Nº1, marzo 2018, pp. 213-232, p. 215.

<sup>25</sup> 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»), *DOUE*, núm. 159 de 28 de mayo de 2014.

<sup>26</sup> Aunque tal y como se verá más adelante las posibilidades de aplicación del Convenio de Roma de 1980 en este sentido son limitadas en el tiempo debido a la entrada en vigor del Reglamento de Roma I que le sustituye.

de esos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación. En cuanto al tiempo máximo de desplazamiento y del que luego trataré más en extenso, la Directiva 2018/957/UE<sup>27</sup> establece un máximo de doce meses prorrogables a dieciocho mediante una solicitud motivada por parte de la empresa.

## 2. Diferencias entre el desplazamiento temporal y traslado (internacional)

Estudiadas con detalle las definiciones anteriores de trabajador y trabajador desplazado, es imperativo dedicar un apartado a la diferenciación de lo que es un desplazamiento temporal y un traslado, ya que este último debe entenderse como algo permanente.

Trasladar a un trabajador supone darle un nuevo destino definitivo diferente de lugar donde venía ejecutando normalmente sus servicios. Es decir, el lugar de prestación habitual se ve modificado de forma permanente a otro distinto y viene acompañado de un cambio de residencia habitual, donde se encuentra el nuevo puesto de trabajo<sup>28</sup>.

Las razones por las que una empresa puede trasladar a un trabajador pueden ser pueden diversas, como la apertura de una nueva empresa o la necesidad de enviarlo a una sucursal o centro de trabajo dependiente del principal. Este envío del trabajador implica un cambio en la cotización de seguridad social, y entrarán en juego la aplicación de los Reglamentos CE 883/2004<sup>29</sup> y 987/2009<sup>30</sup> pues al ser un traslado lleva aparejada una permanencia en ese Estado, no siendo necesario esperar al transcurso de los 24 meses que marca el primero de los Reglamentos, y será de aplicación directa el régimen de Seguridad Social del nuevo Estado de trabajo y residencia.

Además, el Reglamento 987/2009 establece a la empresa el deber de información al trabajador de las obligaciones que impone el nuevo destino y su tramitación. El artículo 7 de la Directiva (UE) 2019/1152<sup>31</sup> indica que se debe suministrar, previo al traslado, la información adicional a los trabajadores cuando sean enviados a otro Estado, como la divisa, la retribución y las prestaciones en metálico o en especie<sup>32</sup>.

Por lo tanto, la diferencia es clara con el desplazamiento temporal pues mientras el traslado implica un cambio permanente de residencia y de puesto de trabajo, así como de régimen aplicable de Seguridad Social en el que se cotiza desde el inicio en el Estado de acogida, el desplazamiento es algo a término. El trabajador, en algún momento de su relación laboral con la empresa, retornará a su lugar de trabajo y residencia habitual, y continuará cotizando en el Estado de origen con los límites establecidos en las normas (veinticuatro meses

<sup>27</sup> 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*, núm. 173 de 9 de julio de 2018.

<sup>28</sup> Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 317-318

<sup>29</sup> Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DOUE*, núm. 166 de 30 de abril de 2004.

<sup>30</sup> Reglamento 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DOUE*, núm. 284, de 30 de octubre de 2009.

<sup>31</sup> Directiva 2019/1152/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, *DOUE*, núm. 186, de 11 de julio de 2019

<sup>32</sup> Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral... cit.*, p. 335-336

en el Reglamento 883/2014<sup>33</sup>) o bien lo estipulado en los convenios internacionales<sup>34</sup> que hayan firmado los Estados. No obstante, y en esto radica la primordial distinción, con la clara intención de volver al Estado de origen.

---

<sup>33</sup> Artículo 12.1 Reglamento Europeo 883/2004.

<sup>34</sup> Por ejemplo, se eleva a tres años también prorrogables en los convenios con Brasil (art. 7.1), Cabo Verde (art. 8.1.a), Chile (art. 7.1), Colombia (art. 7.1), Ecuador (art. 7.1), Marruecos (art. 6.1) y República Dominicana (art. 9.1.a). *Vid.* Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, (2022), p. 334.

## II. LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL: REGLAS GENERALES.

### 1. Marco normativo regulador: Reglamento Roma I 593/2008

Cuando un trabajador es desplazado a otro Estado miembro, las condiciones de su contrato de trabajo se verán afectadas por este cambio, así, en el momento de pronunciar un fallo el juez que resuelva el asunto determinará cuál norma de conflicto debe aplicar en esa situación específica. La ley que regirá ese contrato de trabajo viene establecida en el Reglamento CE/593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de junio del 2008<sup>35</sup>, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (en adelante Roma I) -sin perjuicio de lo establecido en la Directiva 96/71/CE y sus modificaciones-.

El Reglamento de Roma I desplaza al anterior Convenio de Roma de 1980<sup>36</sup> en todos los contratos que se celebren a partir del 17 de diciembre de 2009, pues tiene carácter irretroactivo y no será de aplicación a los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento. En este caso, es preciso distinguir dos situaciones, la primera, si el contrato se celebró entre la fecha de entrada en vigor<sup>37</sup> del Convenio de Roma de 1980 (el 1 de abril de 1991) y el 17 de diciembre de 2009, la ley aplicable al contrato de trabajo se determinará según el Convenio de Roma de 1980. La segunda, si el contrato se celebró con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio de Roma de 1980, la ley aplicable se determinará de acuerdo con las reglas del derecho interno de cada Estado. No obstante, el TJUE<sup>38</sup> ha determinado que se podrá aplicar el Reglamento de Roma I a relaciones contractuales anteriores a su publicación si han experimentado modificaciones de tal magnitud que pueda considerarse como un nuevo contrato<sup>39</sup>.

Por ejemplo en España, el Convenio de Roma de 1980 entró en vigor el 1 de septiembre de 1993<sup>40</sup> (incorporándose al derecho español) por lo que los contratos entre esa fecha y el 17 de diciembre del 2009 – fecha de entrada en vigor del Reglamento de Roma I en el derecho español- la ley se determinará por el Convenio de Roma de 1980 y, para los contratos celebrados con anterioridad al 1 de septiembre de 1993, les será de aplicación el art. 10.6 del Código Civil<sup>41</sup>

<sup>35</sup> Reglamento CE/593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de junio del 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), *DOUE*, núm. 177, 4 de julio de 2008.

<sup>36</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, *DOCE*, núm. 266, de 9 de octubre de 1980.

<sup>37</sup> Pues es cuando el Convenio de Roma de 1980 pasa a formar parte de su derecho interno.

<sup>38</sup> STJUE C-135/15 *Nikiforidis* Fj 39 : “El artículo 28 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), debe interpretarse en el sentido de que una relación contractual nacida antes del 17 de diciembre de 2009 únicamente estará comprendida en el ámbito de aplicación del citado Reglamento si dicha relación ha sido objeto, como consecuencia del consentimiento mutuo de las partes contratantes manifestado con posterioridad a la referida fecha, de una modificación de tal envergadura que deba considerarse que se ha celebrado un nuevo contrato después de esa fecha, extremo que habrá de dilucidar el órgano jurisdiccional remitente.”

<sup>39</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales ... cit.* p.173

<sup>40</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio relativo a la Adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al Convenio sobre la Ley aplicable a las Obligaciones Contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, hecho en Funchal el 18 de mayo de 1992, *BOE*, núm. 171, de 19 de julio de 1993

<sup>41</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, *Gaceta de Madrid*, núm. 206, de 25 de julio de 1889.

en combinación con el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>42</sup> para determinar la ley rectora del contrato<sup>43</sup>.

El Reglamento Roma I es de alcance *erga omnes* por lo que es aplicable tanto a Estados europeos como a terceros Estados, desplazando a su derecho interno. Es obligatorio en todos sus elementos y se aplica directamente en cada Estado miembro<sup>44</sup>, por lo que no necesita transposición al Derecho nacional. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) tiene competencia plena para su interpretación, y no es necesario su alegación por alguna de las partes. Son miembros todos los Estados que conforman la Unión Europea, excepto Dinamarca<sup>45</sup>.

Esta aplicación universal conlleva tres consecuencias. En primer lugar, el Reglamento Roma I se aplicará independientemente de la residencia, el domicilio o la nacionalidad de las partes, así como de cualquier otra circunstancia, (como el lugar de ejecución del contrato o de celebración). En segundo lugar, se aplicará también con independencia de la Ley designada por dicho Reglamento, es decir, se empleará aunque la Ley reguladora del contrato que designe no sea la Ley de un Estado miembro. Por último, cuando el contrato quede regulado por el Reglamento de Roma I, las normas internas de cada Estado miembro en materia de contratos internacionales no serán aplicables, (por ejemplo, como ya se ha indicado, en el caso de las normas españolas no será de aplicación las normas contenidas en el Código Civil ni en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia)<sup>46</sup>.

El Reglamento de Roma I se aplica a las obligaciones contractuales, y dentro de ellas se encuentran los contratos individuales de trabajo, comprendiendo todas las controversias que surjan con ocasión de la formación y conclusión del contrato (tanto la inexistencia o nulidad del mismo), el cumplimiento de la prestación contractual, la duración del contrato, jornada de trabajo y descanso, vacaciones, prestaciones salariales y complementos salariales y extra salariales, como indemnizaciones por despido o pagos por traslado<sup>47</sup>.

A *sensu contrario*, el Reglamento no proporciona una definición explícita de contrato individual de trabajo, por lo que hay que buscarla en la jurisprudencia del TJUE que ha enumerado en diversos fallos<sup>48</sup> sus características principales, concretamente, que se trate de una prestación personal de servicios realizada en régimen de subordinación o dependencia (siendo suficiente la sujeción a instrucciones de la otra parte con cierta autonomía en lo

---

<sup>42</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, núm.255 de 24 de octubre del 2015.

<sup>43</sup> Carballo Piñero, Laura, “El derecho internacional privado y los desplazamientos temporales de trabajadores de la Unión Europea”, *Actum social*, 2017, pp. 1-13 p. 2.

<sup>44</sup> Art. 288 (antiguo artículo 249 TCE) del TFUE: “El reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro”

<sup>45</sup> Crespo Hernández, Ana, Apuntes de Derecho Internacional Privado, Módulo IV, Ley aplicable, pp. 1-212, p. 150, Disponible online en: <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/24228/Apuntes%20DIPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y> pp. 1-212, p. 150

<sup>46</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional de trabajo” *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 202.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p.203

<sup>48</sup> STJUE, C-29/2010 *Koelzsch* y C-47/2014 *Holterman Ferho Expliatie BV y otros vs. FL Freiherr Spies von Bülleshein*.

cotidiano de sus funciones), a cambio de una remuneración y con un carácter duradero<sup>49</sup>. Este concepto incluye actividades temporales y excluye las actividades marginales<sup>50</sup> o de muy escasa entidad.

Para concluir, es importante señalar que este Reglamento no se aplica a materias de Derecho Colectivo Laboral ni a materias de Seguridad Social. Tampoco se aplica cuando una de las partes contratantes sea un ente de Derecho Público, como Embajadas o Consulados, y actúa con potestad de *imperium*, es decir, ejerciendo su potestad como ente de derecho público debido a su inmunidad de jurisdicción. No obstante, se aplicará cuando lo realice a título particular<sup>51</sup>. El TJUE ha indicado a este respecto que esta inmunidad está reconocida para los actos realizados *iure imperii*<sup>52</sup>, no siendo absoluta y no englobando los contratos de trabajo celebrados por las instituciones públicas de un Estado para desarrollar su actividad en el territorio de otro Estado, ya que son actos *iuris gestionis*<sup>53</sup> y no cuentan con esta inmunidad de jurisdicción.

## 2. Autonomía de la voluntad de las partes ante la elección de Ley aplicable. Límites a la autonomía de la voluntad.

El Reglamento de Roma I establece en su artículo 8.1 “El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, hubieran sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.”

A efectos de este artículo 8, se considera contrato de trabajo aquél relativo a un “servicio por cuenta y bajo la dirección de otro a cambio de una remuneración” con la especialidad de ser personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena<sup>54</sup>. Se incluyen en esta definición, de acuerdo con el artículo 6.2.f) del Informe sobre el Convenio sobre la ley aplicable a las

<sup>49</sup> STJUE, C-266/85 *Shenavai*, “los contrato de trabajo [...] crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades”

<sup>50</sup> STJUE, C-53/81 *Levin*, “el trabajo a tiempo parcial no está excluido del ámbito de aplicación de las normas relativas a la libre circulación de los trabajadores, éstas amparan tan sólo el ejercicio de actividades reales y efectivas, y no de actividades de tan reducida entidad que sean puramente marginales y accesorias”

<sup>51</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 175.

<sup>52</sup> STJUE, C-154/11 *Mahamdia*, FJ 55: “en la situación actual de la práctica internacional, dicha inmunidad no tiene un valor absoluto, sino que se reconoce generalmente cuando el litigio se refiere a actos de soberanía realizados *iure imperii*. En cambio, puede excluirse si la acción judicial tiene por objeto actos *realizados iure gestionis*, que no pertenecen al ámbito del poder público”

<sup>53</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 710.

<sup>54</sup> M. Virgós Soriano, “El convenio de Roma de 19 de junio de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales”, en E. García de Enterría, JD González, Campos y S. Muñoz Machado (dirs.): Tratado de Derecho Comunitario europeo (Estudio sistemático desde el Derecho español), vol III, Madrid, 1986, pp. 753-825, citado en, Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 719.

obligaciones contractuales elaborado por los profesores Giuliano y Lagarde<sup>55</sup>, los “contratos nulos” y las “relaciones de trabajo de hecho”<sup>56</sup>.

Numerosa jurisprudencia<sup>57</sup> ha respaldado que la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo será fijada principalmente por la voluntad de las partes prevaleciendo, la autonomía de la voluntad. Esta elección de ley será, por lo general, para la totalidad del contrato a menos que se puedan identificar partes autónomas y separables dentro del mismo (ya que el propio artículo 3 del Reglamento permite esta técnica, admitiendo una multiplicidad de legislaciones aplicadas pero siempre coherentes entre sí). Para la parte que no esté cubierta por una elección de ley, se designará la ley que regularía el contrato en defecto de elección.

El consentimiento para la elección de ley podrá realizarse por un acto expreso o por uno tácito, pero deberá<sup>58</sup> (de acuerdo al 3 del Reglamento de Roma I): “resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso”. Para invocar la falta de consentimiento, cualquiera de las partes podrá referirse a la ley del país en el que se encuentre su residencia habitual si, de las circunstancias, resulta que no sería razonable aplicar la ley anterior (art. 10.2)<sup>59</sup>.

La elección de la ley aplicable puede realizarse tanto en el momento de celebración del contrato como en cualquier momento posterior, y se permite a las partes la alteración de la ley por otra distinta siempre y cuando esa modificación no afecte “a los derechos de los terceros” según reconoce el art. 3.2 del Reglamento. Esta elección trae consigo una serie de consecuencias, como la regulación de la formación, ejecución y su posterior extinción para el vínculo contractual, y, además, cuando exista una pluralidad de empleadores, regulará la cuestión de decidir quiénes deben ser considerados como tales<sup>60</sup>.

La autonomía de la voluntad otorgada a las partes no tiene que llevar siempre aparejada efectos negativos para los trabajadores, ya que permite la aplicación de un Derecho conocido por ambas partes o que amplíe la protección ofrecida al trabajador más allá de la que sería aplicable al contrato en ausencia de esta elección<sup>61</sup>. Sin embargo, esta autonomía se ve limitada por una serie de restricciones que se deben respetar en todo caso y que se basan en el principio de mayor favorabilidad para el trabajador. Esto significa que la elección de la ley aplicable no puede privar al trabajador de la protección que le ofrecen las normas imperativas de la ley que

---

<sup>55</sup> Mario y Lagarde, Paul, "Informe sobre el Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales", *DOCE*, nº C 327, de 11 de diciembre de 1992 pp. 1-50. Disponible online en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1992:327:FULL:ES:PDF>

<sup>56</sup> Artículo 6.2.f): “No obstante, conviene precisar que la norma del artículo 6 cubre también los casos de contratos nulos, así como las relaciones de trabajo de hecho, en particular las que se caracterizan por un no respeto de las disposiciones contractuales establecidas por la ley con objeto de proteger a los trabajadores”

<sup>57</sup> STJUE C-152/20 y C-218/20 *SC Gruber Logistics entre Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD y SC Samidani Trans SRL* Fj 36: “el artículo 3 del Reglamento Roma I, al que se remite el artículo 8 del mismo Reglamento, consagra el principio de la autonomía de la voluntad en materia de conflicto de leyes (véanse, en ese sentido, las sentencias de 18 de octubre de 2016, *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, apartado 42, y de 17 de octubre de 2013, *Unamar*, C-184/12, EU:C:2013:663, apartado 49). Esta disposición permite a las partes de un contrato elegir libremente la ley que rige su contrato. En virtud del artículo 3, apartado 1, del citado Reglamento, la elección de la ley puede manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso”

<sup>58</sup> Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral... cit.*, pp. 92-93

<sup>59</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp. 175-176

<sup>60</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 735

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 722

sería aplicable en defecto de esa elección. Esta máxima la recoge el propio Reglamento en su Considerando 35 y en el mismo artículo 8.1 indicando que: “Los trabajadores no deben verse privados de la protección que les proporcionen disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo o que solo puedan excluirse en su beneficio”.

Tanto el Considerando 35 como el artículo 8.1 se refieren a aquellas disposiciones contractuales, denominadas normas simplemente imperativas, que actúan como un mínimo de obligado cumplimiento y regulan aspectos importantes de normas jurídicas que se aplican a las relaciones sociales y económicas entre ambas partes. Estas normas no pueden ser derogadas mediante acuerdo y abarcan aspectos como, por ejemplo, la duración del contrato, la jornada laboral, el salario, el despido y sus causas, etc. Estas normas imperativas cumplen dos funciones: la primera, que se encuentra en el artículo 3 del Reglamento<sup>62</sup>, limita el pacto de elección en los contratos sin elementos relevantes de internacionalidad para, efectivamente, impedir que las partes eludan la aplicación de las normas imperativas del ordenamiento que resultaría aplicable en defecto de elección y en el que se encontrarán los elementos objetivos del contrato<sup>63</sup>.

La segunda función es la de imponer un límite material a la autonomía de la voluntad para poder proteger a la parte débil, en este caso, al trabajador, basándose en el principio de mayor favorabilidad. En el ámbito laboral, existe una presunción *iuris tantum* sobre la utilización por parte del empresario de su posición de dominio contractual para la imposición al trabajador de determinadas condiciones injustas o ineficientes. Por lo tanto, se establece un régimen imperativo mínimo que solo puede modificarse a favor del trabajador, ya que se considera la parte contractual más débil<sup>64</sup>.

Como consecuencia de este principio de mayor favorabilidad, es posible descartar la ley elegida por las partes en favor de la ley del Estado que se aplicaría al contrato en ausencia de esta elección, siempre que esta última sea más favorable para el trabajador que la elegida por ambas. Así, la autonomía de la voluntad del artículo 8 se ve claramente condicionada para proporcionar al trabajador una auténtica protección, por considerarse, como ya se ha mencionado, la parte más débil del contrato. La Sentencia del TJUE de 15 de marzo del 2011 C-29/10 *Heiko Koelzsch* ha indicado en su FJ 40 que el artículo 6 – pues habla sobre el anterior Convenio de Roma de 1980 pero que por analogía se aplica al art. 8 del Reglamento de Roma – ofrece una regulación adecuada para cuando una de las partes no se sitúa en el mismo plano que la otra por considerarse más débil “social y económicamente”.

Esto no implica que las partes estén excluidas de la opción de elegir la ley aplicable, sino que siempre deben respetar las disposiciones imperativas contenidas en la ley que sería objetivamente aplicable si no hubiera tal elección<sup>65</sup>, permitiendo una mejora al régimen de aplicación al trabajador en cuanto a la ley aplicable<sup>66</sup> y sin perjuicio de que la ley elegida ofrezca un nivel mayor de elección. Un ejemplo de norma que no puede excluirse mediante acuerdo o

---

<sup>62</sup> Art. 3 del Reglamento 593/2008 Roma I, “Cuando todos los demás elementos pertinentes de la situación estén localizados en el momento de la elección en un país distinto de aquel cuya ley se elige, la elección de las partes no impedirá la aplicación de las disposiciones de la ley de ese otro país que no puedan excluirse mediante acuerdo.”

<sup>63</sup> Gardeñes Santiago, Miguel, “Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, pp.162-168 p. 164.

<sup>64</sup> Garcimartín Alférez., F.J., *Derecho internacional privado*, Civitas, 7ª ed., 2023, p. 395

<sup>65</sup> Carballo Piñero, Laura, “El derecho internacional privado...” *cit.*, p. 2

<sup>66</sup> Gardeñes Santiago, Miguel, “Derecho imperativo y contrato...” *cit.*, p. 166.

norma imperativa es la que menciona el Considerando 34, que establece la aplicación de la Directiva 96/71<sup>67</sup> (“la norma sobre el contrato individual de trabajo no debe ir en detrimento de la aplicación de las normas imperativas del país de desplazamiento”).

Por todo lo anterior, el juez que resuelva el asunto deberá confrontar ambas leyes para poder conocer si la ley elegida priva al trabajador de la protección de la ley aplicable en defecto elección. Sin embargo, esto deberá hacerse condición por condición y garantizando homogeneidad en las materias tratadas<sup>68</sup>.

Llegados a este punto, es importante matizar la diferencia entre estas normas imperativas o simplemente imperativas y las denominadas “leyes de policía”<sup>69</sup>, como sostiene el Considerando 37 del Reglamento: “el concepto de “leyes de policía” debe distinguirse de la expresión “disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo”, pues una “ley de policía” o norma internacionalmente imperativa viene a definirse como una norma que el país considera vital para la salvaguardia de sus intereses públicos pudiendo exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación independientemente de la ley que se aplique al contrato de trabajo”<sup>70</sup>. Es decir, son normas que se imponen sea cual será la ley aplicable conforme a las normas de conflicto generales. Las leyes de policía también serán aplicables cuando se preste servicios temporalmente en otro Estado, debiendo respetarse durante el tiempo de permanencia en él<sup>71</sup>.

Lo que distingue a estas leyes de policía (o normas internacionalmente imperativas) del resto de normas imperativas (o simplemente imperativas) es que gozan de una imperatividad reforzada. Para poder identificarlas, primero, es necesario acudir al propio texto del legislador y examinar si hay algún tipo de indicación sobre su aplicabilidad espacial (como ocurre con el artículo 3 de la Ley 45/1999 que regula los desplazamientos temporales en España, que será de aplicación independientemente de la ley que estipulada en el contrato). Y, segundo, sino hay ninguna indicación expresa del legislador, su identificación se pueda deducir de su voluntad, recurriendo a la interpretación teleológica o finalista de la norma para descubrir su carácter de ley de policía o no<sup>72</sup>.

Algunos ejemplos de lo anterior serían la prohibición del trabajo infantil o la exportación de ciertos bienes, como drogas, armas, etc. En el caso de España, una norma de policía será la que regula el artículo 36.1 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derecho y libertades

---

<sup>67</sup> Ortiz Vidal, María Dolores, “La Ley aplicable al contrato internacional de trabajo y el principio de proximidad y de seguridad jurídica internacional: cooperadores necesarios”, *RTSS*, núm. 385, abril 2015, pp. 49-68, p.56. Disponible online en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2610>

<sup>68</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp. 176-177

<sup>69</sup> Definida en el art. 9.1 Roma I – y que ya definió la STJUE 396/96 Caso *Arblade*- como una disposición que se considera esencial en un país para salvaguardar sus intereses públicos, como la organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el Reglamento.

<sup>70</sup> Definición extraída del art. 9.1 del Reglamento de Roma I y que ha sido extraída de la propia jurisprudencia del TJUE en sus sentencias C369/96 y C 374/96 (asuntos acumulados) FJ30: “disposiciones nacionales cuya observancia se ha considerado crucial para la salvaguardia de la organización política, social o económica del Estado miembro de que se trate, hasta el punto de hacerlas obligatorias para toda persona que se encuentre en el territorio nacional de ese Estado miembro o con respecto a toda relación jurídica localizada en él”.

<sup>71</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp. 181-182

<sup>72</sup> Gardeñes Santiago, Miguel, “Derecho imperativo y contrato...” *cit.*, pp. 168-169.

de los extranjeros en España y su integración social<sup>73</sup>, cuando establece que “Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar” en cuanto a la edad mínima para poder prestar servicios.

Finalmente matizar que de acuerdo al artículo 9.2 del Reglamento, el Tribunal que conozca el asunto, independientemente de la ley que sea aplicable al contrato de trabajo, podrá de forma automática aplicar las leyes de policía vigentes en su país. Sin embargo, las leyes de policía ajenas al país del Tribunal nacional sólo se aplicarán si corresponden al país en que las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas en la medida en que dichas leyes de policía determinen la ilegalidad del contrato, por lo que habrá que tener en cuenta la naturaleza y objeto de estas normas imperativas y las consecuencias de su aplicación o inaplicación. Por tanto, el Tribunal podrá aplicar estas normas automáticamente una vez que analice caso por caso sus circunstancias<sup>74</sup>.

### 3. Ley aplicable al contrato de trabajo en defecto de elección: Determinación del lugar de prestación de servicios.

En ausencia de *pactum lege utenda*, es decir, cuando las partes no hubieran elegido una ley aplicable al contrato individual de trabajo o la ley elegida mediante pacto no fuera válida, entran en juego las reglas del artículo 8 del Reglamento de Roma I y que han sido estudiadas por la jurisprudencia. En este sentido conviene subrayar que mucha jurisprudencia resuelve sobre competencia judicial internacional, sin embargo, el mismo Tribunal de Justicia de la UE ha sostenido en su sentencia C-29/10 que tanto el Reglamento de Bruselas I *bis* 1215/2012<sup>75</sup> como el Reglamento de Roma I 593/2008 deben ser interpretados homogéneamente y todo lo relacionado con la determinación del lugar de trabajo también será de aplicación para el Reglamento de Roma I tal y como ocurre con las sentencias de *Mulox, Rutten o Weber*.

Siguiendo con el artículo 8 del Reglamento de Roma I, cuando las partes no acuerden la ley aplicable al contrato de trabajo, este se regirá, en primer lugar, por la ley del lugar de trabajo (*lex loci laboris*). Sin embargo, en ocasiones planteará el problema de dilucidar dónde se encuentra ese lugar de trabajo pues pueden surgir varias situaciones, como la existencia un solo centro, la realización de la actividad en varios Estados miembros o que aun existiendo uno solo se haya producido un desplazamiento temporal. Además, también puede darse el caso de que no exista un solo lugar de trabajo o no se pueda identificar fácilmente<sup>76</sup>.

Cuando no sea posible determinar la *lex loci laboris*, se deberá recurrir a los puntos de conexión que enumera el artículo 8 del Reglamento. En este caso, si el trabajo no se desarrolla habitualmente en un solo país, será de aplicación la ley del establecimiento que lo contrató y, en última instancia, cuando no sea posible determinarla mediante las reglas anteriores, se

<sup>73</sup> Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derecho y libertades de los extranjeros en España y su integración social, *BOE*, núm. 10 de 12 de enero del 2000.

<sup>74</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp. 182

<sup>75</sup> 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*, núm. 351, de 20 de diciembre de 2012.

<sup>76</sup> Carrillo Pozo, Luis F., “La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento de Roma I”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, pp. 128-160, p. 133.

recurrirá a la cláusula de escape, que establece la utilización de la ley del país con el cual el contrato tenga los vínculos más estrechos.

### 3.1 Lugar de prestación del servicio. Jurisprudencia TJUE

En primer lugar, como se ha mencionado en el párrafo anterior, en ausencia de pacto por las partes (o de pacto inválido) el artículo 8.2 del Reglamento establece que se aplicará la *lex loci laboris*, es decir, el contrato “se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente”. La delimitación precisa de este lugar de trabajo habitual plantea ciertos desafíos, y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sostiene que este concepto debe interpretarse de forma autónoma<sup>77</sup>, sin depender de los derechos nacionales de cada Estado miembro. Por lo tanto, el juzgado competente debe determinarlo de acuerdo con el Reglamento de Roma I para establecer criterios uniformes<sup>78</sup>.

La determinación del lugar donde se realiza el trabajo plantea algunas dificultades de aplicación, pues el trabajador puede prestar servicios en varios Estados, como ocurre con los trabajos de transporte internacional o personal comercial que, la jurisprudencia, ha intentado resolver en varias sentencias y son similares a la aplicación de la competencia judicial internacional. Así, para poder determinar el lugar de prestación habitual – que será determinado en el momento de producirse el litigio y no antes- cuando el trabajador lo realiza en más de un Estado, se deberá estar al lugar en el cual o desde el cual el trabajador cumpla sus obligaciones respecto de su empresa<sup>79</sup>. Este lugar también puede concretarse como el centro efectivo de actividades o base de operaciones<sup>80</sup> donde el trabajador recibe las órdenes y cumple las obligaciones con respecto a su empresa.

Para poder averiguar el lugar de prestación del servicio en relación con la ley aplicable al contrato de trabajo, se deben tener en cuenta ciertos criterios relevantes establecidos por el TJUE, siempre y cuando se cumplan en el mismo país como son, el lugar de la ocupación efectiva o el lugar donde el trabajador recibe las instrucciones u organiza su trabajo o se persona para cumplir sus cometidos. Todo lo anterior se destaca en la sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011 en el asunto C-384/10 *Navimer* que indica en su FJ 40 que “los elementos que caracterizan la relación laboral, como figuran en la resolución de remisión, a saber el lugar de la ocupación efectiva, el lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones o aquel en el que debe presentarse para cumplir sus misiones, son relevantes para determinar la ley aplicable a dicha relación laboral en el sentido de que, cuando dichos lugares están situados en el mismo país, el juez que conoce el asunto puede considerar que la situación entra en el ámbito de aplicación del art. 6 apartado 2, letra a), del Convenio de Roma”.

---

<sup>77</sup> STJUE C-125/92 *Mulox* por analogía.

<sup>78</sup> Ortiz Vidal, María Dolores, “La Ley aplicable al contrato...” *cit.*, p. 57

<sup>79</sup> STJUE C-125/92 *Mulox* FJ 19: “dicha protección adecuada está mejor garantizada si los litigios relativos a un contrato de trabajo son competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar en que el trabajador desempeña sus obligaciones que le atañen respecto a su empresa. En efecto, éste es el lugar en el que el trabajador puede, con menores gastos, acudir a los Tribunales o defenderse ante los mismos”.

<sup>80</sup> STJUE C-383/95 *Rutten* Fj 23 En cuanto al lugar de prestación habitual “se refiere al lugar en que el trabajador haya establecido el centro efectivo de sus operaciones profesionales y en el cual o desde el cual el trabajador cumpla principalmente las obligaciones respecto a su empresa”

En cualquier caso, estas reglas no son determinantes para limitar el lugar de prestación habitual del trabajo, por lo que el juez competente deberá ponderar los criterios que sean relevantes en el proceso para concretar qué ley se aplica en cada situación, como por ejemplo, el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte, dónde recibe instrucciones, el lugar en el que se sitúan sus herramientas de trabajo, el sitio en el que efectúa el transporte, la carga y descarga de mercancías o regresa tras finalizarlas. En resumen, se trata una interpretación amplia de lugar de ejecución<sup>81</sup>.

Por último, si no se pudiera concretar el lugar de prestación habitual o la base de operaciones, el Tribunal opta por un criterio cuantitativo y se preferirá aplicar la ley del lugar donde el trabajador preste servicios la mayoría del tiempo<sup>82</sup>, como así recalca la sentencia del TJUE C-29/10 en el asunto *Koelzsch* en el FJ50: “en caso de que el trabajador ejerza su actividad en varios Estados contratantes, el país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo con arreglo a la citada disposición, es aquél en el cual o a partir del cual, habida cuenta del conjunto de circunstancias que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario”. La sentencia C-37/00 *Weber*, en la misma línea, define el lugar de cumplimiento de la obligación “aquel en el que el trabajador ejerce de hecho las actividades pactadas con su empresa”.

No ocurre lo mismo en los casos de traslados, cuando el trabajador es movilizadado de forma permanente a otro Estado miembro y cambia el lugar prestación de servicios, se aplicará la ley del lugar de prestación habitual (en defecto de elección y sin privación al trabajador de la protección que le ofrecen las normas imperativas), no obstante, en estos casos de trabajadores trasladados este lugar de prestación habitual se encontrará desdoblado, *ergo*, se aplicará la ley del lugar habitual de trabajo para el primer tramo de la relación laboral del lugar inicial y para los posteriores será el del lugar habitual del traslado sin perjuicio de acudir a otra ley que esté más vinculada con el contrato<sup>83</sup>.

En relación al teletrabajo internacional sigue rigiendo la Ley del Estado donde el trabajador realice su trabajo habitualmente (de acuerdo al artículo 8 del Reglamento) y no es importante el país en donde se envíen los datos ni donde se encuentre la empresa empleadora<sup>84</sup>.

### 3.2 Ley del establecimiento contratante.

Siguiendo el esquema del propio Reglamento, cuando no se pueda aplicar la *lex loci laboris*, el artículo 8.3 indica que el contrato se regirá por la ley del país donde se encuentre el establecimiento<sup>85</sup> que contrató al trabajador (*Lex Loci Delegationis*) y que puede ser distinto del domicilio de la empresa. Esta regla se aplica cuando no se pueda determinar el lugar de prestación de servicios y es válida tanto en los casos en los que se realiza la prestación de servicios en varios países como cuando no se pueda determinar en qué país se lleva a cabo la prestación habitual.

<sup>81</sup> Carrillo Pozo, Luis F., “La ley aplicable al contrato”... *cit.*, p. 137

<sup>82</sup> STJUE C-29/10 *Koelzsch* y STJUE C-37/00 *Weber*

<sup>83</sup> Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral... cit.*, p. 320

<sup>84</sup> Carrascosa González, Javier, “El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el derecho internacional privado de la UE”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 2 (junio 2023), pp. 61-88, p. 74.

<sup>85</sup> A este respecto la STJUE C-384/2010 *Navimer*, indica que será un establecimiento aquel en el que se encuentren los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato.

Ahora bien, si el trabajo se realiza en varios países es muy probable que se pueda identificar un lugar de prestación habitual de servicios acudiendo a la jurisprudencia del TJUE y no cogiendo la base artículo 8.3 del RRI.

El lugar donde se encuentra el establecimiento suele ser distinto del lugar donde se realiza el trabajo, como así ocurre con los trabajadores denominados itinerantes, que carecen de un lugar principal de prestación de servicios habitual. En consecuencia, el lugar donde se sitúe el establecimiento por medio del cual se contrató al trabajador será el lugar desde el que el trabajador ha sido captado<sup>86</sup>. Por este motivo, el juez que conozca el proceso puede tomar en consideración este criterio, como por ejemplo, el establecimiento que publicó el anuncio de contratación<sup>87</sup> o donde el trabajador tenga su ocupación efectiva, que podrá ser diferente al lugar donde presta el servicio, para determinar el lugar del establecimiento a efectos de la ley aplicable al contrato.

Si el trabajador es contratado por medio telemáticos, como internet o por teléfono o similares, no tendrá por qué coincidir con el lugar donde el trabajador recibió la oferta, ni tampoco con el lugar desde donde ésta se produce, siendo, en este sentido, relevante el establecimiento que realiza la oferta a distancia<sup>88</sup>.

Por consiguiente, al contrato se le podrá aplicar la ley del Estado en el que se encuentra el establecimiento contratante, resultando independiente si el trabajador cumple también su obligación contractual en el lugar del establecimiento<sup>89</sup>. Este concepto de establecimiento se debe interpretar en sentido amplio, englobando las filiales, sucursales u otras unidades como, por ejemplo, las oficinas de una empresa que puedan ser considerados establecimientos de acuerdo con el sentido que redacta el art. 8.3 del Reglamento de Roma I.

Sí que es importante que el establecimiento sea estable según lo indica el TJUE en su sentencia *Navimer* C-384/10, no pudiendo considerarse establecimiento si es una “presencia meramente transitoria en un Estado de un agente de una empresa procedente de otro Estado a efectos de la contratación de trabajadores”. No es necesario que se considere sucursal o filial; resultando igualmente válido una estructura que actúe como prolongación del servicio del empleador, incluyéndose las Empresas de Trabajo Temporal<sup>90</sup>.

### 3.3 Cláusula de escape.

El artículo 8.4 del Reglamento de Roma I determina, en última instancia, la utilización de la cláusula de escape cuando el contrato de trabajo, determinadas una serie de circunstancias, presente una vinculación más estrecha con un país distinto de donde habitualmente se preste servicios o del país donde esté ubicado el establecimiento que contrató al trabajador, será de aplicación la ley de ese otro país<sup>91</sup>. La jurisprudencia del TJUE<sup>92</sup> ha indicado a este respecto

---

<sup>86</sup> Carrascosa González, Javier, “El contrato internacional de trabajo...” *cit.*, pp. 74-75

<sup>87</sup> STJUE C-384/10, *Navimer* “El órgano jurisdiccional remitente debería tomar en consideración [...] los relativos al procedimiento de conclusión del contrato, como son el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y el que realizó la entrevista, y debe tratar de determinar la localización real de dicho establecimiento”.

<sup>88</sup> Carrascosa González, Javier, “El contrato internacional de trabajo...” *cit.*, p. 75

<sup>89</sup> Ortiz Vidal, María Dolores, “La Ley aplicable al contrato...” *cit.*, p. 60

<sup>90</sup> Carrillo Pozo, Luis F., “La ley aplicable al contrato...” *cit.*, p. 144

<sup>91</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales...* *cit.*, p. 180.

<sup>92</sup> STJUE C-64/2012 *Schlecker* En relación con la cláusula de escape “Debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de modo habitual,

que para poder aplicar la ley del país más estrechamente vinculado es necesario buscar los puntos más relevantes de conexión.

Esta cláusula del artículo 8.4 RRI puede ser interpretada en un doble sentido, bien como cláusula de escape o de excepción. Como cláusula de excepción (en relación con el artículo 4.3 RRI) se aplicará cuando la ley del país de prestación del servicio y la ley del lugar del establecimiento no sean claras y puedan resultar injustas para el trabajador y por tanto se aplica una ley que no tiene unos vínculos adecuados con el contrato. Sin embargo, si se utiliza como cláusula de escape, se buscará la ley más estrechamente vinculada con el contrato de trabajo, aunque el lugar de ejecución del contrato o el lugar del establecimiento puedan determinarse fácilmente<sup>93</sup>.

Esta cláusula de escape se puede emplear sin ningún tipo de restricción y concede a los tribunales un amplio poder discrecional para invalidar la ley del lugar del trabajo y la ley del establecimiento si, a su juicio y partiendo de un conjunto de circunstancias, entiende que el contrato presenta vínculos más estrechos con otro país. Así lo expresa el TJUE en la sentencia del caso *Schlecker* indicando que: “cuando un contrato esté vinculado más estrechamente a un Estado distinto del de la realización habitual del trabajo, procede dejar de lado la ley del Estado de cumplimiento del trabajo y aplicar la ley de ese otro Estado”<sup>94</sup>. Y además afirma que “el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta la totalidad de los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciar el elemento o elementos que, a su juicio, son más significativos”<sup>95</sup>.

Ahora bien, no es tarea fácil determinar cuál es el país que se encuentra más estrechamente vinculado a un contrato de trabajo para poder justificar la no aplicación de la ley de ejecución del contrato o la ley del establecimiento, razón por la cual, el TJUE, en la misma sentencia anterior, ha elaborado una lista no exhaustiva de ciertos indicios en los que se puede apoyar el tribunal para poder aplicar la ley con los vínculos más estrechos y no aplicar, en este caso, el principio de mayor favorabilidad hacia el trabajador. Esta lista indiciaria establece que se habrá de tener en cuenta: el país donde el trabajador abona sus impuestos y tributos que gravan las rentas de su actividad, el país donde se encuentra afiliado, los distintos regímenes de jubilación, seguros de enfermedad e invalidez, entre otros. También se podrán contar con otros parámetros que estén relacionados con la fijación del salario o las condiciones de trabajo<sup>96</sup>.

Más allá de poder pensar en esto como algo positivo, puede dar como resultado situaciones injustas para los trabajadores, ya que los jueces pueden descartar la ley de ejecución del contrato y aplicar la ley del país que entienden presenta vínculos más estrechos el contrato de trabajo<sup>97</sup>.

Por todo lo anterior, se puede concluir que esta cláusula de escape no inclina la balanza hacia ninguna de las partes, ya que el tribunal en el que recaiga el pleito deberá ordenar y aplicar la ley con mayor vinculación al contrato de trabajo y con los Estados que se puedan entender

---

durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país.”

<sup>93</sup> Ortiz Vidal, María Dolores, “La Ley aplicable al contrato...” *cit.*, p. 64

<sup>94</sup> STJUE C-64/2012 *Schlecker*, FJ 39

<sup>95</sup> STJUE C-64/2012 *Schlecker*, FJ 40

<sup>96</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p.180-181

<sup>97</sup> Gómez Abelleira, Francisco Javier “Desplazamiento transnacional laboral...” *cit.*, p. 225

afines al mismo, indicando cuál será la que presenta esos vínculos más estrechos sin aplicar una ley que pueda beneficiar más al trabajador, pues, de todos estos indicios, resultará la más vinculada con el contrato, no, la más beneficiosa para ninguna de las partes.

#### 4. Breve referencia a la ley aplicable a los aspectos de seguridad social

El Reglamento 883/2004 y su Reglamento 987/2009 de desarrollo establecen el principio de unicidad para la determinación de la ley aplicable, cuyas normas en relación con esta materia se encuentran recogidas en los artículos 11 a 16 del primero y 14 a 21 del segundo y, las cuales, son interpretadas por la Decisión nº A2 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social<sup>98</sup>.

Para la determinación de la ley aplicable en esta materia, no entra en juego la autonomía de la voluntad y depende exclusivamente del Reglamento 883/2004, que se basa en el principio de territorialidad. En él se establece que las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Reglamento están sometidas a la legislación de un único Estado. Se empleará, de acuerdo al punto 11.3 a), la legislación del Estado miembro donde ejerza una actividad por cuenta ajena o propia, es decir, la *lex loci laboris*, para así poder garantizar eficazmente la igualdad de trato de todas las personas que trabajen en el territorio del Estado miembro. El Tribunal de Justicia de la UE lo ha ratificado en su sentencia 347/10 *Salemink*<sup>99</sup>, aclarando que es suficiente el requisito del lugar de trabajo (apartando el de residencia), pues ello implicaría añadir un requisito que no está en la norma<sup>100</sup>.

En cuanto a la concreción del lugar de prestación habitual de servicios, hay que acudir, nuevamente, a la jurisprudencia europea que ha precisado la coincidencia de este lugar con “el lugar concreto en el que la persona de que se trata realiza los actos relacionados con esa actividad”<sup>101</sup>. Posteriormente, el propio Reglamento establece unas reglas particulares relacionadas con una serie de colectivos que son: funcionarios, personas llamadas o vueltas a llamar del servicio militar o civil, trabajadores del mar, miembros de tripulación de vuelo o de cabina, trabajadores que prestan sus servicios en más de un Estado miembro y agentes contractuales de la Unión Europea<sup>102</sup>. Estas reglas específicas tienen como finalidad dificultar el ejercicio a la libre circulación, aunque se prevé su excepción por el artículo 16 mediante acuerdo de dos o más Estados.

Centrándonos en la determinación de ley aplicable, cuando no sea posible la aplicación de la *lex loci laboris*, el artículo 11.3 d) establece una regla subsidiaria indicando la utilización de la ley de residencia<sup>103</sup>, sin perjuicio de las reglas contenidas en el propio Reglamento. Esta ley de residencia también se empleará cuando se realicen actividades en dos o más Estados<sup>104</sup>

---

<sup>98</sup> Decisión Nº A2 relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente, *DOUE*, de 12 de junio de 2009

<sup>99</sup> STJUE C-347/10 *Salemink*

<sup>100</sup> Carballo Piñero, Laura, “El derecho internacional privado...” *cit.*, p. 4

<sup>101</sup> STJUE C-137/11 *Paterna ASBL y Les Tartes de Chaumont-Gistoux SA*- FJ57

<sup>102</sup> Martín- Pozuelo López, Ángela, “La prestación de servicios en varios Estados miembros en los Reglamentos comunitarios de coordinación: la gran olvidada en la lucha contra el dumping social... ¿hasta ahora?”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y protección social*, Vol. 2, No. 3, 2021, pp. 99-113, p.3.

<sup>103</sup> López Gandía, Juan, “El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. Extraordinario, 2022, pp. 15-41, p.32.

<sup>104</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 749.

miembros si el trabajador ejerce una parte sustancial<sup>105</sup> de su actividad en el Estado de residencia o si depende de varias empresas que tengan su sede o domicilio en varios Estados miembros<sup>106</sup>. Si no es posible determinar una ley, de acuerdo a lo anterior, el trabajador estará sujeto al régimen del Estado miembro en el que tenga su sede o domicilio la empresa. La sentencia del TJUE C-73/06 del caso *Plantzer Luxembuorg* ha indicado que esta sede o domicilio se determinará tomando “en consideración un haz de factores, entre los que destacan el domicilio social, el lugar de la administración central, el lugar de reunión de los directivos de la sociedad y aquel, habitualmente idéntico, donde se decide la política general de dicha sociedad”.

Para los trabajadores desplazados será de aplicación el art. 12 del Reglamento 883/2004 que establece que cuando la empresa desplace a un trabajador por cuenta ajena a otro Estado miembro seguirá dependiendo de la legislación del Estado de origen con el límite de veinticuatro meses y a condición de que ese trabajador no sea enviado en sustitución de otro. En este caso, se exceptúa la regla del Estado de empleo para poder promover la libre prestación de servicios a favor de las empresas<sup>107</sup>, con el objetivo de “superar las trabas que pudieran obstaculizar la libre circulación de los trabajadores y favorecer la interpenetración económica, evitando complicaciones administrativas”<sup>108</sup>.

En cuanto a los trabajos realizados en instalaciones fijas o flotantes, así como, en el marco de actividades de exploración o explotación de recursos naturales, ha sido matizado por el TJUE en su Sentencia de 17 de enero de 2021 en el asunto C-347/10 *Salemink*<sup>109</sup>, oponiéndose a que cuando el trabajador desempeña sus actividades en una plataforma fija no se le asegure de forma obligatoria en el Estado miembro solo porque no reside en él. El Tribunal considera que el artículo 13.2 a) de este Reglamento tiene como objetivo determinar la normativa nacional aplicable a las personas que ejercen una actividad profesional por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro, pero no fijar los requisitos de afiliación a un régimen de seguridad social u otro, ya que esto le corresponde a la legislación de cada Estado miembro incluyendo el cese a la afiliación. Esto no es comparable cuando son buques que

<sup>105</sup> Artículo 14.8: “En el contexto de una evaluación global, el hecho de alcanzar un porcentaje inferior al 25 % para los criterios antes mencionados será un indicador de que una parte sustancial de las actividades no se ejerce en el Estado miembro de que se trate”

<sup>106</sup> Art. 13 Reglamento 883/2004

<sup>107</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp.267-268

<sup>108</sup> STJUE C-202/97 *Fitzwilliam Executive Search Ltd* contra Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, FJ 28: “Es preciso señalar que el artículo 14, apartado 1, letra a), del Reglamento n. 1408/71 tiene especialmente por objeto promover la libre prestación de servicios en beneficio de empresas que lo utilicen para enviar trabajadores a Estados miembros distintos de aquel en el cual están establecidas. En efecto, está destinado a superar las trabas que pudieran obstaculizar la libre circulación de los trabajadores y a favorecer la interpenetración económica, evitando complicaciones administrativas, en particular, a los trabajadores y las empresas (sentencia *Manpower*, antes citada, apartado 10)”.

<sup>109</sup> STJUE C-347/10 *Salemink* “El artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias, que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n° 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, a su vez en su versión modificada por el Reglamento (CE) n° 1606/98 del Consejo, de 29 de junio de 1998, y el artículo 39 CE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que un trabajador que ejerce sus actividades profesionales en una instalación fija situada sobre la plataforma continental adyacente a un Estado miembro no esté asegurado con carácter obligatorio en dicho Estado miembro en virtud de la normativa nacional sobre seguros sociales, por la única razón de que no reside en éste sino en otro Estado miembro.”

trabajan cerca de estas plataformas, indicando el TJUE en su Sentencia C-266/13 Asunto *Kik*, que en este caso estará sujeto a la legislación del Estado de establecimiento de su empresario<sup>110</sup>.

Si el trabajador presta sus servicios fuera del territorio de un Estado miembro y si hay un vínculo suficientemente estrecho<sup>111</sup> con él, le será de aplicación la legislación de ese mismo Estado<sup>112</sup>, al igual que ha establecido la sentencia del TJUE C-300/1984<sup>113</sup> en el caso *Van Roosmalten* indicando en su fundamento 46 que: “La Comisión sostiene que el hecho de que una legislación nacional sobre Seguridad Social prevea la posibilidad de asegurarse con base en una actividad ejercida en un tercer país y establezca el derecho a las prestaciones sociales correspondientes, implica un vínculo suficiente para que a los asegurados les sea aplicable el Reglamento n° 1408/71<sup>114</sup>. En consecuencia de lo anterior, este Reglamento se aplica igualmente a los beneficiarios de las prestaciones previstas por la legislación de un Estado miembro relativas a las actividades ejercidas por un nacional comunitario, exclusivamente, fuera del territorio de la Comunidad”. Por ello, es posible la cotización en un régimen de seguridad social en un Estado y la prestación de servicios en otro (fuera de la Unión).

Es importante indicar que los Estados miembros deben respetar siempre en esta materia el Derecho comunitario, sobre todo en lo relativo a la circulación de los trabajadores, y prueba de ello es la Sentencia del TJUE C-227/03<sup>115</sup> que en su FJ 39 determina que “aunque los Estados miembros conservan su competencia para organizar sus sistemas de seguridad social, deben respetar el Derecho comunitario al ejercitar dicha competencia y, en particular, las disposiciones del Tratado CE relativas a la libre circulación de los trabajadores (sentencia de 23 de noviembre de 2000, *Essen*, C-135/99, Rec. p. I-10409, apartado 33). Así, el régimen de afiliación voluntaria de los no residentes debe ser compatible con las disposiciones del artículo 39 CE”.

---

<sup>110</sup> STJUE C-266/13 Asunto *Kik* “Las disposiciones de determinación de la legislación nacional aplicable contenidas en el título II del Reglamento n° 1408/71, en la versión del mismo modificada y actualizada por el Reglamento n° 118/97, modificada a su vez por el Reglamento n° 307/1999, deben interpretarse en el sentido de que el nacional de un Estado miembro o de la Confederación Suiza (Estado, éste último, que debe asimilarse a los Estados miembros a efectos de la aplicación de dicho Reglamento) que ejerza fuera del territorio de la Unión, incluso sobre la plataforma continental de un Estado miembro, una actividad por cuenta ajena a bordo de un buque que enarbole pabellón de un Estado tercero, pero que trabaje para una empresa establecida en territorio de la Confederación Suiza, quedará sujeto a la legislación del Estado de establecimiento de su empresario. No obstante, concurriendo circunstancias como las del asunto principal, en el supuesto de que, de conformidad con el mencionado Reglamento, la aplicación de dicha legislación entrañase la afiliación a un régimen de seguro voluntario o no entrañase la afiliación a ningún régimen de seguridad social, dicho nacional estaría sujeto a la legislación del Estado miembro de su residencia.”

<sup>111</sup> A este respecto, cabe destacar la STJUE C-214/94 Caso *Baukhalfa*, en su FJ 15: “según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las disposiciones de Derecho comunitario pueden aplicarse a las actividades profesionales ejercidas fuera del territorio de la Comunidad cuando la relación laboral posee un vínculo de conexión suficientemente estrecho con el territorio de la Comunidad (véanse, en particular, en este sentido, las sentencias de 12 de julio de 1984, *Prodest*, 237/83, Rec. p. 3153, apartado 6; de 27 de septiembre de 1989, *Lopes da Veiga*, 9/88, Rec. p. 2989, apartado 15, y de 29 de junio de 1994, *Aldewereld*, C-60/93, Rec. p. 1-2991, apartado 14). Debe entenderse que este principio abarca asimismo los casos en que la relación laboral está suficientemente vinculada al Derecho de un Estado miembro y, por consiguiente, a las normas pertinentes del Derecho comunitario”

<sup>112</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 266

<sup>113</sup> STJUE C-300/1984, *Van Roosmalten*

<sup>114</sup> Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. *DOCE*, núm. 149, de 5 de julio de 1971.

<sup>115</sup> STJUE C-227/03 Asunto *A.J. van Pommeren-Boiu'gondiën*

### III. LOS DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA: REGLAS ESPECIALES.

#### 1. El problema del Dumping social

El fenómeno de la movilización de los trabajadores no es nuevo, sin embargo, ha sufrido en los últimos años un auge debido a la globalización y la expansión de las empresas en el extranjero. Uno de los dos principales pilares sobre los que se asientan las libertades de la Unión Europea en su mercado interior es la libre circulación de trabajadores, ofrecida en el art. 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en la que se encuentra incluido el poder acceder al mercado laboral del país al que se está desplazando el ciudadano recibiendo el mismo trato que los residentes que conviven en ese mismo Estado. El otro pilar fundamental, es la libre circulación de servicios que establece el artículo 56 del mismo Texto y que brinda a las empresas y profesionales el derecho a procurar sus servicios en otro Estado miembro en las mismas condiciones que el resto de las empresas<sup>116</sup>.

Esta movilización de trabajadores por todo el espacio europeo ha puesto de relieve uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la Unión Europea en esta materia: el *dumping* social. Este fenómeno consiste en una práctica abusiva por parte de las empresas de rebajar los costes laborales para ofrecer un precio más reducido de sus productos lo que provoca situaciones de competencia desleal entre las mercantiles. Mireia Llobera realiza una aproximación a este concepto definiéndolo como “la reducción de costes sociales por medio de la opresión social más allá del nivel “natural” lo que favorece estrategias desleales de precios inferiores por parte de los competidores”<sup>117</sup>.

El propio Parlamento de la Unión reconoce en un informe elaborado el 14 de septiembre de 2016 que no existe una definición jurídica universal para este concepto y que el *dumping* social “cubre una amplia variedad de prácticas intencionalmente abusivas y la elusión de la legislación nacional y europea vigentes – incluidas leyes y convenios colectivos de aplicación universal- lo que permite el desarrollo de una competencia desleal al reducir al mínimo de manera ilegal los costes laborales y operativos y conduce a violaciones de los derechos de los trabajadores y a su explotación”<sup>118</sup>.

En este mismo informe se enumeran las consecuencias negativas de esta práctica incidiendo especialmente en tres aspectos: el económico, pues el trabajo no declarado o bajo prácticas abusivas distorsiona el mercado, afectando tanto a empresas como a pymes; el aspecto social, ya que produce situaciones de desigualdad y discriminación entre los trabajadores, impidiéndoles el ejercicio efectivo de sus derechos sociales y laborales (incluyendo aspectos como la retribución y la protección social); y, por último, en el aspecto financiero y presupuestario, ya que la falta de cotización a la seguridad social y el pago de los impuestos

<sup>116</sup> Novales Bilbao, Alfredo, “La coordinación de la protección por desempleo en los Reglamentos de Coordinación de la UE y su reforma”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N°142, 2019, pp. 101-130, p. 104.

<sup>117</sup> Llobera Vila, Mireia, “Las medidas estatales de prevención del Dumping Social en la jurisprudencia del TJUE: la senda abierta hacia la sentencia *Bundesdruckerei*”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, ed: Lex Social, Vol. 5 núm. 1/2015, 2015, p. 89.

<sup>118</sup> Parlamento Europeo, “Informe sobre el dumping social en la Unión Europea”, de 18.08.2016 pp.1-34, p.9, disponible online en [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255_ES.html),

amenazan directamente a la economía financiera de estos sistemas y a las finanzas públicas de los mismos Estados miembros<sup>119</sup>.

Con el objetivo de mitigar los efectos devastadores del *dumping* social en trabajadores y empresas, se aprobó la Directiva 96/71/CE (objeto de estudio en el apartado siguiente), que intentó ofrecer una solución a este problema y al inconveniente de la legislación aplicable a los trabajadores desplazados a Estados miembros con mejores condiciones laborales<sup>120</sup>. Sin embargo, su aprobación no fue suficiente para evitar los abusos por parte de las empresas si, además, se añade – como se viene comentando anteriormente- la tendencia del TJUE en sus fallos (*Arbalade, Mazzoleni,...*) de respaldar las libertades económicas de las empresas en lugar de a los derechos fundamentales de los trabajadores desplazados.

La Directiva 96/71/CE ha sido reformada en dos ocasiones, mediante la Directiva 2014/67/UE y la Directiva 2018/957/UE. Estas reformas intentan complementar y modificar la primera, buscando frenar los abusos y aumentar la protección de los trabajadores desplazados. Asimismo, intentan equiparar las condiciones económicas en términos de competencia desleal entre las empresas que prestan servicios en los mismos países y los trabajadores desplazados, siendo estos aspectos analizados a continuación.

## 2. Marco normativo regulador de los desplazamientos temporales de trabajadores.

### 2.1. La Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

A la hora de movilizar a un trabajador a otro país de un Estado miembro de la Unión, la empresa debe respetar un conjunto legislativo que se encuentra disperso en varias normas, sin embargo, tres son las Directivas que, a grandes rasgos, regulan el desplazamiento internacional de los trabajadores dentro de la Unión Europea (no son las únicas pero sí las más importantes).

La primera de ellas encontró su motivación en la sentencia *Rush Portuguesa*<sup>121</sup> en la que el Tribunal de Justicia de la Unión otorgó más peso a la prestación de servicios que realizaban las empresas (artículo 56 del TFUE) que a los derechos de los trabajadores desplazados a otro Estado miembro (artículo 45 del TFUE), por ello, la mayoría de los Estados miembros demandaron una regulación más justa con los derechos de estos trabajadores que eran objeto de desplazamientos transnacionales a otro Estado miembro para que pudieran situarse al mismo nivel que el resto de los trabajadores de esos países, lo que desembocó, en la aprobación de la Directiva 96/71/CE aprobada el 16 de diciembre de 1996.

---

<sup>119</sup> Parlamento Europeo, “Informe sobre el dumping social...” *cit.*, p.9

<sup>120</sup> Pues el problema radica en que estos trabajadores prestan servicios con unas condiciones laborales peores que los que trabajan en esos países con mejores condiciones.

<sup>121</sup> STJUE C-113/89, *Rush Portuguesa*: “Una empresa establecida en Portugal, que lleva a cabo prestaciones de servicios en el sector de la construcción y de las obras públicas en otro Estado miembro, puede desplazarse con su propio personal, traído de Portugal, por el tiempo que duren las obras de que se trata. En tal caso, las autoridades del Estado miembro en cuyo territorio deben realizarse las obras no pueden imponer condiciones al prestador de servicios referentes a la contratación de mano de obra in situ o a la obtención de un permiso de trabajo para el personal portugués.”

Su ámbito de aplicación abarca a todos los desplazamientos internacionales (cortos<sup>122</sup> y largos - con la excepción de los desplazamientos muy cortos-) realizados por las empresas establecidas en un Estado miembro que desplacen a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios de carácter transnacional a otro Estado miembro. Solo regula los desplazamientos temporales y los relativos a una prestación de servicios siempre que no sean de escasa importancia<sup>123</sup>.

A pesar de la ambiciosa regulación, la primera Directiva tuvo una repercusión limitada y careció de efectividad en su implementación, especialmente considerando las ampliaciones de la Unión en 2004<sup>124</sup>, 2007<sup>125</sup> y la última en 2013<sup>126</sup> con la incorporación de países del Este, donde existían notables contrastes socio-salariales con el bloque central europeo, como el salario mínimo. Esto condujo a un aumento de las disparidades en la comparación entre los trabajadores desplazados y los que prestaban servicios en el país de origen. Además, la Directiva 96/71/CE no establecía un periodo específico de desplazamiento en términos de temporalidad, lo que dejaba un amplio margen para que las empresas y los Estados determinaran los controles necesarios para equiparar a estos trabajadores con los empleados del Estado receptor<sup>127</sup>.

Esta ineficacia se reflejaba en la falta de definición de ciertos conceptos básicos y en la confusión en sus condiciones de aplicación, lo que contribuyó a la proliferación de abusos y comportamientos fraudulentos por parte de las empresas<sup>128</sup>. Por ejemplo, no se definió, como se ha mencionado anteriormente, un máximo de temporalidad, lo que provocaba que hubiera desplazamientos que duraban hasta cinco años.

El propio Parlamento en un informe<sup>129</sup> creado con motivo de la Directiva 96/71/CE en el año 2003, ya pone de manifiesto que la aplicación de las normas imperativas de trabajo que preveía la Directiva en materias de libre circulación de servicios y prevención del *dumping* social a menudo no se lograba en la práctica, especialmente en el sector de la construcción. Además, señaló que algunos de estos problemas podrían solucionarse si existiera una mejor cooperación administrativa entre los propios Estados miembros, un aspecto que hasta ese momento no sucedía, pues muchos de estos Estados (incluido España), a pesar de tener transpuesta la Directiva a su legislación, no habían implementado ciertos aspectos que se

<sup>122</sup> En los casos de montaje inicial o de primera instalación cuando la duración del desplazamiento no supere los 8 días no se aplican las normas de duración mínima de vacaciones y la remuneración – no afecta al sector de la construcción-

<sup>123</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 739.

<sup>124</sup> Decisión del Consejo, de 24 de septiembre de 2004, por la que se adapta la Decisión 2004/246/CE debido a la adhesión de la República Checa, Estonia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, *DOUE*, núm. 303, de 30 de septiembre de 2004.

<sup>125</sup> Decisión del Consejo, de 23 de julio de 2007, relativa a la adhesión de Bulgaria y Rumanía al Convenio por el que se crea una Oficina Europea de Policía (Convenio Europol), *DOUE*, núm. 200, de 1 de agosto de 2007.

<sup>126</sup> Directiva 2013/24/UE del Consejo, de 13 de mayo de 2013, por la que se adaptan determinadas directivas en el ámbito del Derecho de sociedades, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, *DOUE*, núm. 158, de 10 de junio de 2013.

<sup>127</sup> Contreras Hernández, Oscar, “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*, Vol. 69, 2021, pp. 601-650, p. 606

<sup>128</sup> Marchal Escalona, Nuria, “El desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p.89

<sup>129</sup> Parlamento Europeo, “Informe sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados Miembros”, de 02 de diciembre de 2003, pp. 1-10. Disponible online en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0448\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0448_ES.html)

regulaban en sus normas de Derecho interno<sup>130</sup>. Fruto de lo anterior, se creó una Comisión de expertos para que propusiera las soluciones a los problemas de control y aplicación de las medidas a fin de mejorar su implementación, lo que finalmente condujo, años más tarde, a la aprobación de la segunda Directiva.

Hay que tener en cuenta que el propio Derecho Comunitario no se oponía a que los Estados miembros garantizaran la aplicación de su legislación y convenios colectivos por sus propios medios, hecho tal que manifestó el TJUE en su fallo del caso *Seco*<sup>131</sup>, pero con ciertos matices. Ya que si estas medidas suponían una carga empresarial que podían actuar como una limitación de la libertad de prestación de servicios, solo podían estar justificadas su aplicación por razones imperiosas de interés general<sup>132</sup>. Lo que demostraba, como ya se ha indicado anteriormente, que el Tribunal a pesar de la publicación de la Directiva, continuaba dando más peso a la libertad de servicios de las empresas que a los derechos de los trabajadores.

Otra sentencia en la misma línea que la anterior, la del caso *Laval C-341/05*, puso de relieve la prevalencia de las libertades de establecimiento y de prestación de servicios sobre determinados derechos fundamentales de las personas desplazadas y consideró la Directiva 96/71/CE, como una norma de máximos de protección. Lo mismo ocurrió con la Sentencia C-319/06<sup>133</sup> en la que ya de forma mucho más clara, el Tribunal manifestó que tanto esta norma europea como sus normas de transposición y la práctica administrativa de los Estados Miembros no son una norma “social” de mínimos sino un instrumento de “máximos” que supone una limitación a la libertad fundamental de servicios y por ello el art. 3.1 de la Directiva 96/71/CE debía ser interpretado restrictivamente<sup>134</sup>. Es decir y en palabras de Dolores Carrascosa, “no es la típica directiva social de mínimos que los Estados pueden mejorar, alegando una mayor protección de los trabajadores desplazados. La ampliación del estatuto mínimo está prohibida, pues obstaculiza la libre prestación de servicios”<sup>135</sup>.

Todo ello desembocó en una avalancha de críticas doctrinales y sindicales que pusieron de manifiesto que los objetivos que perseguía la Directiva 96/71/CE quedaban muy lejos de la

<sup>130</sup> Parlamento Europeo, “Informe sobre la aplicación...” *cit.*, pp. 6 y 9.

<sup>131</sup> STJUE Asuntos acumulados 62/80 y 63/80, FJ14: “el Derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros hagan extensiva la aplicación de sus legislaciones o de los convenios colectivos laborales celebrados por los interlocutores sociales en materia de salarios mínimos 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, al igual que el Derecho comunitario tampoco prohíbe a los Estados miembros hacer cumplir dichas normas por todos los medios adecuados al efecto”

<sup>132</sup> Calvo Gallego, F.J., “Desplazamientos transnacionales de trabajadores en el seno de la Unión Europea: aspectos individuales y lucha contra la precariedad”, en Pérez Guerrero, M.L. y Quintero Lima, M.G. (dir.), *La lucha contra la precariedad y las reformas en materia de desplazamientos temporales de los trabajadores*, ed. Laborum, 2020, pp.81-140 p. 90 Disponible online en: <https://idus.us.es/handle/11441/104710>

<sup>133</sup> STJUE C-316/06 Comisión de las Comunidades Europeas contra el Gran Ducado de Luxemburgo FJ 50: “el Tribunal de Justicia ya tuvo ocasión de puntualizar que, si bien los Estados miembros siguen pudiendo determinar libremente, en lo esencial, de conformidad con sus necesidades nacionales, las exigencias de orden público, no obstante, en el contexto comunitario y, en particular, como justificación de una excepción al principio fundamental de la libre prestación de servicios, dicho concepto debe interpretarse en sentido estricto, de manera que cada Estado miembro no pueda determinar unilateralmente su alcance sin control por parte de las instituciones de la Comunidad Europea (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2004, *Omega*, C-36/02, Rec. p. I-9609, apartado 30). De ello se deriva que el orden público sólo puede invocarse en caso de que exista una amenaza real y suficientemente grave que afecte a un interés fundamental de la sociedad (véase la sentencia de 14 de marzo de 2000, *Église de scientologie*, C-54/99, Rec. p. I-1335, apartado 17).”

<sup>134</sup> Calvo Gallego, F.J., “Desplazamientos transnacionales de trabajadores...” *cit.*, p.92

<sup>135</sup> Carrascosa Bermejo, Dolores, “Desplazamiento en la UE y ...” *cit.*, p. 44

realidad y de conseguirse<sup>136</sup>. Siendo así, el legislador de la Unión se vio obligado a realizar una serie de reformas que tanto los Estados más desarrollados como los sindicatos europeos y las instituciones comunitarias venían reclamando, y muy principalmente, el Parlamento Europeo. Ello trajo consigo las dos modificaciones posteriores de esta Directiva y que a continuación paso a desarrollar.

2.2. La Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de los trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

La primera modificación de la Directiva 96/71/CE se efectuó mediante la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la primera y publicada casi veinte años después que su predecesora. Esta reforma, fue una petición de aquellos países miembros de la Unión que contaban con mejores condiciones socio- laborales y que consideraban la primera Directiva con deficiencias en su aplicación.

En esta segunda Directiva el legislador trató de adoptar un marco jurídico más seguro y medidas que garantizaran de forma efectiva la protección de los trabajadores desplazados, introduciendo una serie de criterios comunes y uniformes para que las Autoridades competentes de los Estados miembros pudieran identificar un auténtico desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación de servicios y un desplazamiento temporal<sup>137</sup>, pudiendo garantizar los diferentes modelos sociales y sistemas de relaciones laborales en los Estados miembros<sup>138</sup>. Se mejora el acceso a la información sobre las condiciones de empleo, fomentando la cooperación entre las autoridades administrativas así como entre las distintas inspecciones de trabajo y concreta las formalidades administrativas y medidas de control exigidas por cada Estado de acogida intentando proteger eficazmente al trabajador<sup>139</sup>.

Los principales puntos en los que incide esta Directiva fueron: la introducción de criterios comunes y uniformes para que las instituciones de los Estados miembros pudieran identificar los desplazamientos genuinos y cuando pudieran ser calificados de temporal (art. 4), la mejora al acceso de la información sobre las condiciones de empleo (art. 5), el fomento de la colaboración entre las distintas autoridades de los diferentes Estados miembros (arts. 6 a 8), el aumento de la efectividad y la eficiencia de las inspecciones de trabajo (art. 10), la concreción de formalidades administrativas y medidas de control exigidas por la ley del Estado de acogida para su compatibilidad con el derecho de la Unión (art. 9), la protección efectiva del trabajador

---

<sup>136</sup> Contreras Hernández, Oscar, “Desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p. 607

<sup>137</sup> Marchal Escalona, Nuria, “El desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p.90

<sup>138</sup> Villa Fombuena, María, “Desplazamiento Temporal de trabajadores. Novedades introducidas por el Real Decreto Ley 7/2021. Un análisis verificador”, *Temas laborales*, núm. 158/2021, 2021, pp. 105-117, pp. 107-108

<sup>139</sup> Marchal Escalona, N., “La interacción entre el Reglamento “Roma I” y la Directiva de desplazamiento de trabajadores”, en Gorrochategui Polo, María, Fotinopoulou Basurko, Olga (coord...), *Derecho transnacional del trabajo, derechos humanos y multinacionales: una mirada interdisciplinar*, Barcelona, Atelier, (2022), pp. 177-206, pp. 179-180.

(art. 11<sup>140</sup>) y, por último, facilitar la ejecución de sanciones y multas transfronterizas junto con la cooperación de los Estados miembros en la ejecución de estas sanciones (art. 13)<sup>141</sup>.

La norma también se centra en el problema de las empresas buzón o pantalla (*letterbox companies*) que son empresas creadas en los Estados miembros con la única finalidad de hacer precisamente de “pantalla” para desplazar a los trabajadores, pues no tienen ningún tipo de actividad real ni sustancial en el Estado de origen y únicamente desplazan a los trabajadores para aprovecharse de las ventajas que suponen las condiciones laborales inferiores<sup>142</sup>, fomentando así el fraude de ley y el *dumping* social. La misma Comisión de la UE las define<sup>143</sup> como “sociedades creadas con la finalidad de beneficiarse de las lagunas legales existentes y que no prestan en sí mismas ningún servicio a clientes, sino que más bien, se limitan a servir de fachada para los servicios prestados por sus propietarios”. Por este motivo, la Directiva 2014/67 incluye una lista para ayudar a los Estados a identificar la situación concreta de estas empresas y poder calificar esos desplazamientos como reales.

También tiene en cuenta la protección de los derechos de los trabajadores subcontratados, ordenando a los Estados miembros que garanticen una responsabilidad subsidiaria para los operarios del sector de la construcción que estén desplazados en su territorio, pudiendo demandar tanto a su empresa como al encargado de la contrata si existe algún tipo de pago de salario mínimo pendiente (responsabilidad solidaria), además, se permite que los propios Estados aprueben otro tipo de normas que ayuden a garantizar su ejecución<sup>144</sup>.

Mejora el sistema de acceso a la información pues implementa la obligación de informar sobre las condiciones de empleo y los convenios colectivos que son de aplicación a los trabajadores desplazados de forma gratuita y a través de una web oficial nacional<sup>145</sup>. Por último, además de aumentar las sanciones y las multas administrativas cuando no se respeten las normas aplicables, crea el sistema IMI<sup>146</sup>, con el objetivo de mejorar la cooperación administrativa entre las autoridades nacionales encargadas de supervisar el cumplimiento. Este sistema permite a la comunicación entre las instituciones nacionales, regionales y locales de forma rápida y sencilla.

---

<sup>140</sup> Este artículo introduce una modificación importante en cuanto a competencia judicial internacional y crea un foro especial – regulado en el art. 6 de la Directiva 96/71/CE- que permite “entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado,” y por tanto podrán interponerse demandas en el lugar donde se han prestado servicios durante el desplazamiento del trabajador exista o no un centro de trabajo, sede o domicilio social.

<sup>141</sup> Marchal Escalona, Nuria, “El desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, pp.90-91

<sup>142</sup> Carrascosa Bermejo, Dolores, “Desplazamiento en la UE y ...” *cit.*, p. 46

<sup>143</sup> Definición en la Comunicación de la Comisión al parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión*, pp. 1-14, p. 5 nota al pie núm. 12.

<sup>144</sup> <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/stepping-up-the-enforcement-of-eu-legislation-on-the-posting-of-workers.html>

<sup>145</sup> En el caso de España: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm)

<sup>146</sup> Regulado en el Reglamento (UE) n ° 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión («Reglamento IMI») Texto pertinente a efectos del EEE, *DOUE*, núm. 316, de 14 de noviembre de 2012.

2.3. La Directiva 2018/957/UE que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

La última de las reformas operadas se ha producido con la Directiva 2018/957 de modificación a la Directiva 96/71/CE y con la que se pretende aumentar la protección a los trabajadores desplazados. Esta Directiva clarifica el régimen jurídico de los trabajadores de acuerdo con el art. 8 del Reglamento de Roma I estipulado en la primera Directiva lo que conlleva ciertos problemas de coordinación entre ambas normas, motivo por el cual, Hungría y Polonia interpusieron un recurso de nulidad y anulación y que han sido resueltos en las Sentencias del TFUE de 8 de diciembre del 2020 en los Asuntos 620/18 y 626/18<sup>147</sup>.

A pesar de lo anterior, su principal función es la de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores desplazados intentando acercarlas a las del Estado de acogida para evitar los abusos que se detectaban en los desplazamientos y, muy sobre todo, en cuanto a los alojamientos<sup>148</sup>, garantizando el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de la nacionalidad en las condiciones de trabajo.

Se fija, por fin, un límite máximo de desplazamiento que se sitúa en doce meses (ampliable excepcionalmente a dieciocho) para frenar y limitar los fraudes que se producían por parte de las empresas en relación a esta materia, transcurridos los doce meses de desplazamiento las empresas deberán adoptar una serie de medidas que antes no se regulaban posibilitando una mayor cooperación entre las autoridades la Unión en cuanto a la detección del abuso y la elusión del concepto de desplazamiento. También se mejoran las condiciones laborales de los trabajadores desplazados por las Empresas de Trabajo temporal y se les impone la obligación de garantizar las mismas condiciones a los trabajadores temporales desplazados que a los del país de acogida. Se incorporan cambios en la vigilancia, el control y la ejecución de la aplicación de la Directiva 96/71 que introdujo la Directiva 2014/67<sup>149</sup>. Por ende, esta última Directiva está encaminada a ampliar el paraguas de protección de los trabajadores desplazados<sup>150</sup>.

Sustituye el término salario por el de remuneración, sin embargo, no ofrece un importe y deja a la legislación o las prácticas nacionales del Estado donde se encuentre desplazado el trabajador el importe mínimo de ese salario, pero, aplicándose las mismas normas en esta materia que a los trabajadores del Estado de acogida y que es una consecuencia práctica del principio de igualdad de trato que la Directiva trata de garantizar<sup>151</sup>. Resolvió el problema de los convenios colectivos para que pudieran ser de aplicación en la Unión tal y como puso de manifiesto la sentencia del caso *Laval*<sup>152</sup>, que indicaba que la adhesión a los convenios

<sup>147</sup> En la STJUE C-620/18 Hungría y en la C-626/18 Polonia, ambos países solicitan la anulación de la última Directiva y varias disposiciones de la misma. Pues entre otros, consideran que esta Directiva genera obstáculos para las empresas que prestan servicios con trabajadores desplazados ya que se implantan más medidas de protección a estos trabajadores.

<sup>148</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “Los desplazamientos transnacionales de las personas trabajadoras: novedades y desafíos de la transposición de la Directiva 2018/957/UE al ordenamiento jurídico español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 461-462 agosto-septiembre 2021, 2021, pp. 73-97, p.77

<sup>149</sup> <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/stepping-up-the-enforcement-of-eu-legislation-on-the-posting-of-workers.html>

<sup>150</sup> “Conclusiones” del Abogado General M. Campos Sánchez-Bordona a propósito del asunto C-620/18 ante el TJUE p. 14-15

<sup>151</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “Los desplazamientos transnacionales...” p. 79

<sup>152</sup> STJUE C-341/05 *Caso Laval*

colectivos más favorables para los trabajadores estaba limitado a lo previsto en el art. 3.1 letras a) a g) de la Directiva<sup>153</sup>. Por este motivo, se crea un sistema de declaración de convenios o laudos arbitrales que será de aplicación universal.

Con esta última Directiva, que modifica muchos aspectos importantes de la primera, se ha equilibrado – o intentado aún más - el juego de las condiciones laborales que se aplican a los trabajadores objeto de un desplazamiento transnacional en el Estado de acogida. Hay que tener en cuenta que las tres Directivas se complementan y hay que aplicarlas en su conjunto pues cada una de ellas está destinada a ofrecer más protección tanto al trabajador como a las empresas (intentando acabar con el *dumping* social y la competencia desleal).

El ámbito de aplicación de las Directivas son las empresas de cualquier sector económico, incluido el transporte por carretera<sup>154</sup> y, en sentido negativo, se excluyen a las empresas de la marina mercante en lo que se refiere a su personal navegante. Sólo serán aplicables entre los Estados miembros por lo que se excluyen los desplazamientos que se realicen a terceros Estados. Las tres Directivas han sido traídas a la legislación española en tres normas de transposición las cuales, como ya se ha indicado anteriormente, son: la Ley 45/1999 de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de servicios transnacional, el Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores,<sup>155</sup> y la última de las Directivas mediante el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores<sup>156</sup>. Las tres normas coinciden en su ámbito de aplicación con las Directivas con la salvedad, obviamente, que serán de aplicación a los trabajadores desplazados por sus empresas a España<sup>157</sup>.

Para finalizar, mencionar que con fecha 31 de julio del 2020 se ha aprobado la Directiva 2020/1057<sup>158</sup>, que si bien sólo afecta al sector del transporte, es aplicable a los trabajadores de

---

<sup>153</sup> Ramos Moragues, Francisco, “El desplazamiento transnacional de trabajadores tras el “nuevo” equilibrio instaurado por la Directiva (UE) 2018/957 (a propósito de las SSTJUE 8 de diciembre 2020, asuntos C-620/18, C-626/18), *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 10, nº2 abril-junio, 2022, pp. 1-11, pp. 283-284.

<sup>154</sup> STJUE C-815/18 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*: “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, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.”

<sup>155</sup> Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores, *BOE*, núm. 126, de 27 de mayo de 2017.

<sup>156</sup> Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores, *BOE*, núm. 101 de 28 de abril del 2021.

<sup>157</sup> El artículo 1.1 de la Ley 45/1999 establece: “La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo”.

<sup>158</sup> 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

este ámbito cuando se encuentren desplazados y por ello crea normas administrativas relacionadas con éstos, así como con el control y el cumplimiento de aquéllas.

### 3. Los aspectos de ley aplicable

#### 3.1. Núcleo duro de disposiciones imperativas de la ley de destino

La autonomía de la voluntad de elección de ley aplicable al contrato de trabajo, que se trató anteriormente, se ve limitada para el caso de los trabajadores que se encuentran desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional y, para ellos, habrá que combinar el artículo 8.2 del Reglamento de Roma I junto con la Directiva 96/71/CE y sus normas de transposición.

De un lado, el artículo 8.2 del Reglamento de Roma I indica que no habrá cambio de país en cuanto a la realización habitual del trabajo cuando el trabajador preste servicios de forma temporal en otro país, lo que trae como resultado que se continuará aplicando la ley del Estado donde el trabajador preste servicios habitualmente. Y, de otro lado, lo anterior hay que complementarlo con el régimen jurídico que marca la Directiva 96/71/CE (y en el caso de España con la Ley 45/1999 de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional). Ambas regulaciones priman sobre el Reglamento de Roma I y tratan de garantizar la libre circulación de trabajadores en la Unión respetando los derechos laborales de estos trabajadores desplazados a otro Estado miembro<sup>159</sup>.

Conviene recordar, nuevamente, que esta normativa sólo se aplica a las empresas que se encuentren en un Estado miembro y que desplacen a los trabajadores a otro Estado miembro, por tanto, cuando los trabajadores se encuentren desplazados dentro del marco de afectación de la Directiva 96/71/CE<sup>160</sup> será de aplicación la ley elegida por las partes o *la lex loci laboris*, pero siempre, respetando las condiciones de trabajo y empleo establecidas en la ley de destino<sup>161</sup>.

Estas condiciones mínimas se encuentran recogidas en el artículo 3.1 de la Directiva 96/71/CE y que es conocido como el “núcleo duro” de las disposiciones que las empresas están obligadas a respetar. La Ley 45/1999 de transposición de esta Directiva a la normativa española impone un régimen similar de obligaciones en sus artículos 3 a 6<sup>162</sup>. En consecuencia, las empresas deben garantizar a estos trabajadores desplazados que presten servicios en su territorio

---

respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012, *DOUE*, núm. 249, de 31 de julio de 2020.

<sup>159</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 738

<sup>160</sup> En este sentido es interesante mencionar la Sentencia del TSJ de Oviedo, núm. 213/2013 en la que se pone de manifiesto el problema de interpretación y de entendimiento que tenían los Tribunales nacionales a la hora de aplicar la Directiva 96/71/CE antes de su modificación. En su fallo establece que debe ser de aplicación la ley portuguesa e ignora por completo el mandato del art. 8.1 en cuanto a las previsiones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo y el núcleo duro de la Directiva 96/71.

<sup>161</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, pp. 721-722

<sup>162</sup> Modificados por la normativa de transposición de la última de las Directivas, esto es, por el Real Decreto-ley 7/2021 de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores, BOE, núm. 101 de 28 de abril del 2021.

las mismas condiciones que estén establecidas en ese Estado receptor, que se refieran a las materias del contrato individual de trabajo y que se concretan en:

- a) Los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso. En España hay que respetar lo establecido en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, reguladores de la jornada, horas extras, trabajo nocturno y a turnos y el ritmo de trabajo.
- b) La duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas, si bien, de acuerdo al artículo 3.5 de la Directiva, los Estados pueden decidir la no aplicación de esta garantía a los trabajos considerados de escasa importancia<sup>163</sup>.
- c) Las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias y excluyendo los regímenes complementarios de jubilación profesional (el concepto de salario mínimo vendrá definido por la legislación de cada Estado miembro donde preste servicios el trabajador desplazado, mas, estas disposiciones deben ser lo “suficientemente precisas y accesibles<sup>164</sup>” para que el empresario pueda conocer sus obligaciones en materia salarial). Los Estados miembros pueden decidir no aplicar esta garantía para trabajos pequeños o de duración inferior a un mes (art. 3.5). Para el caso de nuestra norma de transposición, se establece que se deben respetar las disposiciones legales o reglamentarias así como los convenios colectivos para cada grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado<sup>165</sup> (regla que no operará si el desplazamiento no excede de ocho días),
- d) Las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;
- e) La salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
- f) Las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
- g) La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

La Directiva 2018/957/UE añadió a lo anterior las siguientes garantías<sup>166</sup>:

- h) Las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;
- i) Los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales. Para las personas trabajadoras desplazadas a España la normativa de

---

<sup>163</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 189

<sup>164</sup> STJUE C-369/1996 *Arblade*, “42. [...] Las disposiciones de la legislación o de los convenios colectivos de un Estado miembro que garantizan un salario mínimo [...] 43 [...] es necesario que sean suficientemente precisas y accesibles para evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente difícil que tal empresario conozca las obligaciones que debe cumplir.”

<sup>165</sup> Matiza el mismo artículo 4 de la Ley 45/1999 que: “A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”

<sup>166</sup> Aplicables a partir del 30 de julio de 2020.

transposición establece que deberán ser abonados estos gastos cuando durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en nuestro país por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.

Aunque esta lista es exhaustiva, se permite al Estado de acogida la exigencia de aplicación de otras materias distintas relativas a las condiciones de trabajo y empleo y con base en el principio de igualdad de trato, siempre que se trate de disposiciones de orden público<sup>167</sup>.

La normativa española además de las anteriores añade en su artículo 4, sin perjuicio de las normas más favorables que se deriven de la legislación aplicada al contrato de trabajo, convenio colectivo o el propio contrato individual, las siguientes garantías:

- a) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores<sup>168</sup>.
- b) La no discriminación de los trabajadores temporales y de los que trabajan a tiempo parcial.
- c) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- d) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.
- e) Las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.

Mencionar que, tanto en las Directivas como en la normativa de transposición, se encuentran excluidas las reglas relativas a la ruptura de la relación laboral y por ello, no forman parte de las reglas imperativas de protección mínima del país de recepción de los trabajadores que deben aplicarse a los trabajadores desplazados<sup>169</sup>.

A modo de conclusión, se debe señalar que en cuanto a la determinación de la ley aplicable cuando el trabajador se encuentre desplazado, el Reglamento de Roma I debe ser complementado con estas Directivas que son de obligado cumplimiento en los casos en los que un trabajador se encuentre temporalmente desplazado en el marco de una prestación de servicios (y con la normativa nacional en su caso). El resto de las condiciones que no se encuentren en la Directiva 96/71/CE y sus modificaciones, habrá que estarse al art. 8 del Reglamento de Roma I y las reglas anteriormente estudiadas<sup>170</sup>.

### 3.2. Desplazamientos de larga duración

La última de las Directivas aprobadas por la Unión, la Directiva 2018/927, puso coto, por fin, a la temporalidad para los desplazamientos fijándola en de doce meses (ampliables a dieciocho meses en casos excepcionales y mediante solicitud motivada por parte de la empresa). Mientras dure este plazo de doce meses, el trabajador será considerado temporal, sin embargo,

<sup>167</sup> Guía práctica sobre el desplazamiento de los trabajadores, 2019, pp. 1-28, p.11 Disponible online en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

<sup>168</sup> El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años, los comprendidos entre los 16 y 17 años no pueden realizar trabajos nocturnos ni actividades con limitaciones a su contratación. Tampoco pueden realizar horas extraordinarias y matiza el apunte sobre los menores de 16 años en espectáculos públicos.

<sup>169</sup> Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional...”, *cit.*, p. 740

<sup>170</sup> Contreras Hernández, Oscar, “Desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p. 615

transcurrido el mismo pasará a ser, lo que se ha denominado, un trabajador de larga duración y que lleva aparejado una serie de efectos.

La consecuencia más importante es que la ley aplicable a la relación laboral ya no será la del Estado miembro donde prestaba servicios habitualmente, sino que, pasará a formar parte de la normativa del Estado de acogida con ciertas excepciones. Hasta llegar a este punto, es necesario que supere no los doce meses sino los dieciocho meses. Durante esos seis meses de prórroga, el artículo 3.1 bis de la última Directiva obliga a los Estados miembros de acogida a vigilar a las empresas que han desplazado trabajadores en su territorio a que garanticen un conjunto de condiciones de trabajo adicionales<sup>171</sup> (sin perjuicio de las que ya se venían aplicando y recogidas en el artículo 3.1 de la Directiva 96/71/CE) y que son de obligado cumplimiento para los trabajadores que desarrollan el trabajo en ese Estado miembro.

Transcurridos los 18 meses, de acuerdo a la Directiva 957/2018, a los trabajadores desplazados les será de aplicación la ley del Estado de acogida siendo su nuevo régimen laboral la *lex loci laboris*<sup>172</sup> pero con limitaciones, pues no les serán de aplicación ni las reglas que afectan a los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y resolución del contrato de trabajo, así como tampoco a las que conciernen a los regímenes complementarios de jubilación, Seguridad Social y fiscalidad, que continuarán siendo las del ordenamiento de origen<sup>173</sup>.

En cuanto a este cambio de legislación y las posibles incompatibilidades entre la Directiva y el art. 8 del Reglamento de Roma I, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha determinado en su sentencia C-620/18<sup>174</sup> que este cambio de ley aplicable no infringe el principio de seguridad jurídica pues son normas de conflicto de leyes en el sentido del art. 23 del Reglamento de Roma I no produciendo alteración alguna a este respecto. Así las cosas, este nuevo régimen jurídico del trabajador desplazado de larga duración es válido jurídicamente y compatible con el Derecho de la Unión así como con el resto del ordenamiento jurídico y, muy especialmente, a las concernientes de ley aplicable en las obligaciones contractuales<sup>175</sup>.

---

<sup>171</sup> Artículo 3.1 bis de la Directiva 2018/957, establece que: “Con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a 12 meses, los Estados miembros velarán por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores que estén desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, además de las condiciones de trabajo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, todas las condiciones de trabajo aplicables que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

— por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, o

— por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación, de conformidad con el apartado 8.”

<sup>172</sup> Marchal Escalona, N., “La interacción entre el Reglamento...” *cit.*, p. 11

<sup>173</sup> Contreras Hernández, Oscar, “Desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p. 633

<sup>174</sup> STJUE C-620/18 *Hungría contra el Parlamento Europeo* FJ 86: “En estas circunstancias, y habida cuenta también de las amplias facultades de apreciación recordadas en los apartados 112 y 113 de la presente sentencia, no cabe censurar al legislador de la Unión haber vulnerado los principios de seguridad jurídica y de claridad normativa al haberse remitido, en una directiva de coordinación de las normativas y de las prácticas de los Estados miembros en materia de condiciones de trabajo y de empleo”

<sup>175</sup> Contreras Hernández, Oscar, “Desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p. 636

#### 4. Atención específica a la problemática salarial

Hasta la aprobación de la Directiva 2018/957 ninguna de las anteriores Directivas indicaban compensaciones por gastos de viaje, alojamiento o manutención no garantizando el principio de igualdad de trato al que hacían referencia los dos Textos anteriores. Esta última Directiva ha sido la que ha intentado ofrecer una regulación más clara sobre esta materia a fin de garantizar de forma más eficiente esta igualdad de trato y no discriminación por razón de la nacionalidad en las condiciones de trabajo, además del abono de las percepciones salariales y extrasalariales, lo que supuesto una de sus importantes novedades<sup>176</sup>.

Uno de los principales obstáculos que se planteaba en materia salarial es que a la hora de realizar los desplazamientos no existía una normativa (ni comunitaria ni interna) que indicara un concepto de “salario mínimo” y cada Estado miembro contaba con una regulación distinta, por lo que al desplazar a los trabajadores de un Estado a otro con salarios más elevados se producían situaciones de desigualdad sumamente injustas para los trabajadores que realizaban los mismos trabajos a cambio de un salario inferior. La Directiva abordó este problema modificando la denominación de “cuantías mínimas de salario” por el concepto “remuneraciones” en el que se incluyeron todos los conceptos retributivos salariales<sup>177</sup>, añadiendo un listado de materias en las que se aplican las normas laborales del país de empleo, sin embargo, solo se tienen en cuenta los gastos de viaje que se produzcan durante el desplazamiento en el Estado de acogida, no en el Estado de origen<sup>178</sup>.

La novedad retributiva se encuentra en que el empresario debe reembolsar a los trabajadores desplazados los gastos realizados con motivo del desplazamiento de acuerdo con las legislaciones o prácticas nacionales. Por tanto, si no se indica si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso y cuáles son esos elementos, todo el complemento se considerará como un concepto de reembolso de gastos que la empresa está obligada a satisfacer al trabajador<sup>179</sup>.

El Tribunal de Justicia ha matizado en diversas sentencias qué conceptos se incluyen y cuáles no como, precisamente, en el asunto C-341/02 en el que subrayó que formaban parte del concepto de salario mínimo todos los ingresos y complementos que no modifican la relación entre la prestación del trabajador y la contrapartida que percibe y que, efectivamente, se hubieran abonado por las empresas en el Estado miembro<sup>180</sup>. Sin embargo, será el remitente el

<sup>176</sup> Marchal Escalona, Nuria, “El desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p.103

<sup>177</sup> Este cambio no revistió de una especial trascendencia en la legislación española debido a que la Ley 45/1999 ya incluía este mandato de aplicación tanto de la legislación como de los convenios colectivos a los complementos salariales.

<sup>178</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “Los desplazamientos transnacionales...” *cit.*, p. 79

<sup>179</sup> Marchal Escalona, Nuria, “El desplazamiento de trabajadores...” *cit.*, p.104

<sup>180</sup> STFUE C-341/02, *Comisión/Alemania* de 14 de abril de 2005, punto primero de la Sentencia: “Declarar que la República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 3 de 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, al no haber reconocido, con excepción de la prima general concedida a los trabajadores del sector de la construcción, como conceptos que forman parte del salario mínimo los incrementos y los complementos que no modifican la relación entre la prestación del trabajador y la contrapartida que percibe y que han sido abonados por los empresarios establecidos en otros Estados miembros a sus trabajadores del sector de la construcción desplazados a Alemania”

que comprobará si ello es así respecto a los conceptos de remuneración de que se trata en el procedimiento principal<sup>181</sup>.

Para el cálculo del salario mínimo, la Sentencia del TFUE C-396-13 asunto *Sähköalojen* resuelve, con respecto a la Directiva 96/71/CE, que para calcular el salario mínimo de acuerdo a los convenios colectivos el empresario no puede hacerlo depender de su libre elección con el fin de ofrecer el trabajo a sus trabajadores desplazados a un precio inferior que al de los trabajadores locales<sup>182</sup>, y además, añade que se tendrá en consideración como parte del salario “la concesión de una paga de vacaciones, de indemnizaciones diarias y de trayecto diario, así como de un complemento por gastos de alojamiento, definidos en un convenio colectivo”<sup>183</sup>. Sin embargo, la misma sentencia no considera salario los llamados cheque – restaurante ni tampoco el pago del alojamiento a los trabajadores.

Resumidamente, se puede apreciar como el derecho comunitario, sobre todo en materia salarial, está cambiando de rumbo a la hora de proteger los derechos de los trabajadores antes que la libertad de prestación de servicios y esto se traduce, también, en un cambio en la doctrina del propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

#### 5. La seguridad social de los trabajadores trasladados y desplazados. Formalidades y obligaciones de las empresas en los desplazamientos.

La normativa que regula los desplazamientos de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional es sumamente extensa y a la anterior legislación abordada, hay que tener en cuenta un aspecto igualmente importante, establecido en el artículo 48 del TFUE, que ordena tanto al Parlamento de la Unión como al Consejo la adopción en materia de seguridad social de las directrices necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores<sup>184</sup>. La respuesta a este mandato, como ya se ha apuntado, se encuentra en los dos Reglamentos 883/2004 y 987/2009 que intentan coordinar todos los sistemas de seguridad social cuando se produce un desplazamiento de un trabajador<sup>185</sup> y que determinan su régimen de cotización en la Seguridad Social.

El ámbito de aplicación territorial del Reglamento 883/2004 coincide con el ámbito de aplicación de la libre circulación de personas y por ello se aplica a los países integrantes de la

---

<sup>181</sup> STJUE C-522/12 *Tevfik Isbir*, de 7 de noviembre del 2013 Fj 45.

<sup>182</sup> STFUE C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry*, de 12 de febrero del 2015, sobre las cuestiones prejudiciales 40: “De las consideraciones anteriores se desprende que, en primer lugar, las normas en vigor en el Estado miembro de acogida pueden determinar si el cálculo del salario mínimo puede determinarse por horas o a destajo. No obstante, para poder ser oponibles al empresario que desplaza a sus trabajadores a ese Estado miembro, tales reglas deben ser vinculantes y responder a los requisitos de transparencia, lo que implica, en particular, que sean accesibles y claras.”

<sup>183</sup> STJUE C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry* de 12 de febrero del 2015. Fj 70

<sup>184</sup> Novales Bilbao, Alfredo, “La coordinación de la protección...” *cit.*, p. 105

<sup>185</sup> Ambos Reglamentos han sido modificados por el Reglamento 465/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 Texto pertinente a efectos del EEE y del Acuerdo UE/Suiza, *DO L* 149, de ocho de junio del 2012, siendo estas modificaciones en cuanto a determinación de la ley aplicable al personal de las tripulaciones de vuelo, a las que ejercen una actividad en dos o más Estados y en cuanto a la aclaración de concepto de sede o domicilio.

Unión Europea, desde el 1 de abril del 2012 a Suiza y desde el 1 de junio del 2012 a los países del Espacio Económico Europeo: Noruega, Islandia y Liechtenstein. El ámbito de aplicación del Reglamento 987/2009 coincide con el anterior, por lo que para su estudio, se van a tratar ambos Reglamentos juntos debido a que ambos se incardinan y se complementan entre sí siendo denominados los Reglamentos de coordinación<sup>186</sup>.

Su ámbito de aplicación personal es para todos los nacionales de cada uno de los Estados miembros tanto apátridas y refugiados que estén o hayan estado sujetos a su legislación así como a los Regímenes de Seguridad Social generales y especiales, contributivos y no contributivos y a los Regímenes relativos a las obligaciones del empleador o del armador, salvo disposición en contrario del Anexo XI, relativo a las disposiciones especiales para la aplicación de la legislación de los Estados miembros. Tampoco se aplica a la asistencia social y médica ni a los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias<sup>187</sup>.

En sentido positivo y más concreto, el artículo 3 del Reglamento determina que se empleará a toda la legislación relativa a las ramas de Seguridad Social relacionadas con:

- a) Las prestaciones de enfermedad;
- b) Las prestaciones de maternidad y de paternidad asimiladas;
- c) Las prestaciones de invalidez;
- d) Las prestaciones de vejez;
- e) Las prestaciones de supervivencia;
- f) Las prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional;
- g) Los subsidios de defunción;
- h) Las prestaciones de desempleo;
- i) Las prestaciones de jubilación;
- j) Las prestaciones familiares.
- k) A los regímenes de seguridad social generales y especiales, contributivos y no contributivos, así como a los regímenes relativos a las obligaciones del empleador o del armador, salvo disposición en contrario del anexo XI.
- l) A las prestaciones especiales en metálico no contributivas previstas en el artículo 70.

En cuanto a la temporalidad de los desplazamientos los Reglamentos de coordinación imponen dos requisitos avalados por la propia jurisprudencia del TJUE<sup>188</sup>, el primero, que la duración no exceda de 24 meses, y el segundo, que la persona no sea enviada en sustitución de otra<sup>189</sup>. Esta última premisa tiene su fundamento en evitar que las empresas envíen a trabajadores de forma continua para cubrir un mismo puesto y realizar un mismo fin impidiendo que ese puesto sea ocupado de forma permanente por un mismo trabajador<sup>190</sup>.

<sup>186</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 255

<sup>187</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 258

<sup>188</sup> STJUE C-202/97 *Fitzwilliam Technical Services*, FJ 24: “el mantenimiento de un vínculo orgánico entre la empresa establecida en un Estado miembro y los trabajadores por ella desplazados en el territorio de otro Estado miembro durante el tiempo de su desplazamiento. Para establecer la existencia de dicho vínculo orgánico, es esencial deducir del conjunto de circunstancias de la ocupación que el trabajador se halla subordinado a dicha empresa”

<sup>189</sup> Artículo 12 del Reglamento 883/2004 y 14.2 del Reglamento 987/2009.

<sup>190</sup> STJUE C-527/16 *Salzburger Gebitskrankendasse*, FJ 96 “en cuanto a los objetivos perseguidos por el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n° 883/2004 y, más en general, al marco jurídico en que se ubica esta disposición, ha de observarse que, si bien es cierto que esta establece una norma particular para determinar la legislación

Como requisito fundamental exigido a las empresas, es que ejerzan normalmente sus actividades en el Estado de envío (no se considerará así si sólo son actividades de gestión). Para poder determinar si la empresa ejerce actividades sustanciales se deben valorar los criterios que las caracterizan. Algunos de los factores que deben tenerse en cuenta son: el lugar en el que se encuentra la sede y la administración de la empresa de envío, el número de miembros del personal administrativo que trabajan en el Estado de envío, el lugar de contratación del trabajador desplazado, el lugar de celebración de los contratos y el número de contratos celebrados así como el volumen de negocios – que debe ser mayor al 25%<sup>191</sup>.

Para poder fomentar la libre circulación de personas, las normas de coordinación de seguridad social se basan en unos principios básicos recogidos en los artículos 4 a 8 y que disponen:

- a) La igualdad de trato (artículo 4) estableciendo que a las personas a las que se les aplica el Reglamento pueden acogerse a los beneficios y están sujetas a las obligaciones de la legislación de todo Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado miembro (salvo disposición en contrario).
- b) La asimilación de prestaciones, ingresos o hechos o acontecimientos y que aplica los efectos jurídicos atribuidos a prestaciones, ingresos, hechos o acontecimientos por la legislación del Estado competente a las mismas prestaciones, ingresos, hechos o acontecimientos adquiridos u ocurridos en otro Estado miembro (salvo disposición en contrario).
- c) La exportación de las prestaciones que significa que, salvo disposición contraria, las prestaciones en metálico debidas no pueden sufrir ninguna reducción, modificación, suspensión, supresión o confiscación por el hecho de que el beneficiario o los miembros de su familia residan en un Estado miembro distinto de donde se encuentra el deudor.
- d) La no acumulación de prestaciones que, impide conferir o mantener, salvo indicación contraria, el derecho a disfrutar de varias prestaciones de la misma naturaleza relativas a un mismo periodo de seguro obligatorio.
- e) El principio de cooperación administrativa entre las instituciones de los Estados miembros ha motivado la creación de órganos especializados como la Comisión administrativa de coordinación de los Sistemas de Seguridad Social.
- f) El principio de unicidad para la determinación de la ley aplicable, señalado anteriormente y que establece que las personas que circulan dentro de la Comunidad deben estar sujetas al sistema de Seguridad Social de un solo Estado miembro para evitar la concurrencia de legislaciones<sup>192</sup>.

En cuanto a las formalidades y obligaciones que tienen que respetar las empresas a la hora de movilizar a un trabajador de un Estado miembro a otro Estado miembro vienen recogidas en diversas normas y que voy a tratar de sintetizar. Como puntos fundamentales hay

---

aplicable en caso de envío de trabajadores debido a que la situación específica de estos justifica en principio otro criterio de aplicabilidad, no lo es menos que el legislador de la Unión pretendía asimismo evitar que trabajadores enviados sucesivamente para realizar las mismas tareas pudieran acogerse a dicha norma particular.”

<sup>191</sup> Guía práctica de legislación aplicable a los trabajadores de la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza. Diciembre 2013, pp. 1.-59, pp. 8-9 Disponible online en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=es>

<sup>192</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, pp. 260-262

que recordar que, el trabajador debe ser por cuenta ajena y que la relación laboral debe mantenerse durante todo el desplazamiento.

Uno de los requisitos previos es el relativo al suministro de información y que la Directiva 2019/1152/UE relativa a las condiciones laborales transparentes obliga a las empresas a facilitar a los trabajadores antes de que se produzca el desplazamiento. En concreto se deberá informar al trabajador sobre:

- a) El país (o países) dónde va a desempeñar el trabajo, inicio y duración del desplazamiento,
- b) La divisa para el pago de salarios,
- c) Si hay remuneración en especie y la remuneración que va a percibir así como si hay algún tipo de complemento específico y el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención – la empresa tiene obligación de reembolsar todos estos gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento y que no forman parte de su remuneración<sup>193</sup> de acuerdo con la Directiva 2018/957/UE-
- d) Del enlace al sitio web oficial único a escala nacional que haya desarrollado el Estado miembro de acogida. Esta información es necesaria y obligatoria para todos los trabajadores que vayan a desplazarse por más de cuatro semanas, pudiendo los Estados miembros ampliar los requisitos de información<sup>194</sup>.

La Directiva 2014/67/UE permite, además, exigir al Estado de acogida medidas administrativas antes del desplazamiento, como por ejemplo, presentar una declaración simple a las autoridades nacionales para poder controlar el lugar de trabajo (como fecha máxima hasta el inicio de la prestación de servicios) y que contenga: la identidad del prestador de servicios, el número de trabajadores desplazados, la persona de enlace y contacto, la duración con fecha de inicio y fin, la dirección del lugar de trabajo y la naturaleza del servicio que justifican este desplazamiento. También se designará a una persona que haga de enlace entre las autoridades y los trabajadores desplazados y otra que represente a los trabajadores<sup>195</sup>. Si bien, la mayoría de los Estados han implantado un sistema electrónico para esta declaración<sup>196</sup>.

Otro de los requisitos es el relativo al régimen de Seguridad Social y que se regula en los Reglamentos estudiados anteriormente de coordinación de los sistemas de seguridad social y que se basan en el principio de territorialidad. Estos Reglamentos prevén una serie de formalidades que la empresa debe llevar a cabo el Estado de origen.

Lo primero que debe gestionar la empresa es el denominado Certificado A1 “Certificado de legislación aplicable”<sup>197</sup> en el que se indicará que le serán de aplicación las normas para

<sup>193</sup> Considerando 8 Directiva 2018/957/UE

<sup>194</sup> Artículo 4 Directiva UE 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, *DOUE*, núm., 186 de 11 de julio de 2019.

<sup>195</sup> Art. 9.1 de la Directiva UE 2014/67 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»), *DOUE*, núm. 159, de 28 de mayo del 2014.

<sup>196</sup> Oficinas de enlace: [Microsoft Word - Oficinas\\_enlace.Teléfonos.doc \(seg-social.es\)](#)

<sup>197</sup> El documento A1 otorga al trabajador una prueba de su inscripción en el régimen de seguridad social del país de origen no debiendo realizar pagos por sus cotizaciones en el país de destino. Los formularios se pueden obtener a través de este enlace: [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/social-security-forms/contact\\_points\\_pd\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf)

trabajadores desplazados previstas en los Reglamentos anteriores hasta una fecha determinada, así como, las condiciones de aplicación de estas normas especiales<sup>198</sup>. Para su obtención la empresa deberá contactar, si es posible con antelación, con la institución competente del Estado de desplazamiento y cuando lo obtenga ponerlo a disposición del trabajador.

El certificado *AI* es fundamental para determinar la ley de Seguridad Social que se aplicará a los trabajadores desplazados y ha sido objeto de numerosas polémicas, pues se ha llegado a plantear hasta qué punto un Estado miembro debe respetar el certificado emitido por otro Estado miembro<sup>199</sup>. El Tribunal Europeo ha abordado esta cuestión en su sentencia C-359/16 *Altum et al*<sup>200</sup> indicando que para la expedición de los certificados deben cumplirse dos requisitos (mencionados anteriormente) el primero, que exista un vínculo entre la empresa y el trabajador desplazado durante todo el tiempo que dura el desplazamiento y segundo, que la empresa que realiza tal desplazamiento realice actividades con carácter habitual en ese territorio donde se encuentra el trabajador desplazado. Si concurren estos dos requisitos el Estado de acogida debe respetar el certificado emitido por el Estado emisor.

Por ejemplo, en el caso de España, es necesario que la empresa comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social -en el apartado de Sede Electrónica- el modelo TA 300 de trabajadores desplazados, y tras ello, la TGSS pondrá el formulario *AI* a disposición de la empresa para su consulta e impresión. Este certificado sirve para acreditar que el trabajador está sujeto a la legislación española de Seguridad Social y que no debe cotizar en el país de destino<sup>201</sup>. El documento tiene una duración máxima de 24 meses, pero si el desplazamiento dura más de este tiempo o se prevé que desde el inicio va a tener una duración superior (máximo cinco años) el trabajador podrá cambiar al sistema de seguridad social del Estado de acogida o bien solicitar seguir estando cubierto en su país de origen y se prorrogará el formulario *AI*. En cuanto a la cobertura por enfermedad el trabajador deberá disponer de la Tarjeta Sanitaria Europea.

A mayor abundamiento, el art. 5 de la normativa española de transposición de la Directiva 96/71/CE (la Ley 45/1999) impone al empresario, con objeto de asegurar su cumplimiento, la obligación de comunicar el desplazamiento previamente al inicio e independientemente de su duración a la Autoridad Laboral española competente por razón de territorio donde se vayan a prestar los servicios. Esta comunicación debe hacerse por medios electrónicos y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social conjuntamente con las Comunidades Autónomas establecerán un registro electrónico central para que realicen tales

---

<sup>198</sup> Guía práctica sobre el desplazamiento... *cit.*, p. 8.

<sup>199</sup> Páramo Montero, Pablo, "Desplazamiento de trabajadores transnacional conflictos de competencia y legislación aplicable: cooperación entre Estados de la Unión Europea", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N° 142, 2019, pp. 313-367, p.327

<sup>200</sup> STJUE C-359/16 *Altum et al*, Fj 34: "la aplicación de esta disposición está sujeta al cumplimiento de dos requisitos. El primero, que se refiere al vínculo necesario entre la empresa que desplaza al trabajador a un Estado miembro distinto de aquel en el que está establecida y el trabajador desplazado, exige el mantenimiento de un vínculo orgánico entre esa empresa y el mencionado trabajador durante su período de desplazamiento. El segundo requisito, que se refiere a la relación existente entre la citada empresa y el Estado miembro en el que está establecida, exige que aquélla desempeñe con carácter habitual actividades significativas en el territorio de dicho Estado miembro"

<sup>201</sup> [Trabajadores desplazados: Seguridad Social - Trabajadores desplazados - Empleados - Empresas - Tus derechos y obligaciones en la UE - Tu espacio europeo - Punto de Acceso General \(administracion.gob.es\)](https://administracion.gob.es)

comunicaciones<sup>202</sup>. La comunicación no será necesaria en el caso de desplazamientos inferiores a ocho días.

Este informe debe contener los siguientes datos<sup>203</sup>:

- a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
- b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios
- e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
- f) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.1.1º
- g) Los datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España que sea designada por la empresa como su representante para servir de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones, de ser necesario.
- h) Los datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.
- i) Las empresas de trabajo temporal, además de lo anterior, deberán incluir la acreditación de que reúne los requisitos para actuar como tal, y la justificar de manera precisa la necesidad temporal de desplazar a esos trabajadores.

La Autoridad Laboral informará a la Inspección de Trabajo y a la Agencia Tributaria de las comunicaciones recibidas para que actúen reglamentariamente. La LISOS<sup>204</sup> establece en su artículo 10 infracciones leves y administrativas para el caso de que no se respete la comunicación o el incumplimiento de las formalidades que establecen estos Reglamentos y en la normativa aplicable.

A este respecto hay que tener en cuenta el Informe Técnico elaborado por la ITSS 97/2016 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional<sup>205</sup>. Este documento trata de abordar la problemática incardinación de toda la legislación que existe en esta materia tanto en Seguridad Social como con la normativa que regula los desplazamientos, para poder orientar las actuaciones inspectoras (y guiar a las empresas si incumplen las obligaciones impuestas por la normativa) en los supuestos de

<sup>202</sup> Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales... cit.*, p. 228

<sup>203</sup> Artículo 5.2 de la Ley 45/1999 modificado por el Real Decreto-ley 9/2017 de 26 de mayo

<sup>204</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *BOE* Núm. 189 de 08 de agosto del 2000.

<sup>205</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social, "Criterio técnico núm. 97/2016 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 15/06/2016., disponible online en: [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_97\\_2016.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_97_2016.pdf)

desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional con otros Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo<sup>206</sup>.

Para finalizar, mencionar que el caso de terceros países será de aplicación el Reglamento 1231/2010<sup>207</sup> siempre que residan legalmente en el territorio de un Estado miembro y se encuentren en una situación que no se limita a un único Estado miembro. Para los desplazados a Suiza los criterios anteriores solo son aplicables a los nacionales de la UE y Suiza y para los desplazamientos a países del EEE (Islandia, Liechtenstein y Noruega) solo son aplicables a los nacionales de la UE y EEE.

---

<sup>206</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social, “Criterio técnico núm. 97/2016...” *cit.*, p.2

<sup>207</sup> Reglamento UE 1231/2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n ° 883/2004 y el Reglamento (CE) n ° 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos, *DOUE*, núm. 3442 de 29 de septiembre de 2010.

## CONCLUSIONES

### -I-

Como se destacó al inicio de este trabajo, no existe en toda la legislación comunitaria un concepto claro y definido de "trabajador". En mi opinión, esta falta de claridad dificulta enormemente la interpretación y aplicación de la normativa relacionada con este elemento, que es fundamental para una mejor transposición en el derecho interno de los Estados miembros. Esto se refleja en la variedad de nociones de "trabajador" que podemos encontrar, ninguna de las cuales está establecida en una norma específica. En última instancia, es el Tribunal de Justicia y la doctrina los que acuñan el término, para luego ser incorporado por los Estados miembros a sus legislaciones con sus respectivas modificaciones. Este proceso conlleva, como acabo de mencionar, dificultades de interpretación.

No ocurre lo mismo en el caso del concepto de "trabajador desplazado", en el que, como se ha visto, la Directiva 96/71/CE lo define claramente, abarcando tres casos en los que será de aplicación. Esta definición ha sido de gran ayuda tanto para la jurisprudencia y la doctrina como para los Estados miembros en sus normas de transposición, facilitando una mejor interpretación del término.

### -II-

En cuanto a la determinación de la ley aplicable, el Reglamento de Roma I proporciona criterios claros, los cuales han sido desarrollados por la jurisprudencia, para poder llegar a la conclusión de qué ley regirá el contrato de trabajo, lo que no es baladí, porque la casuística es sumamente extensa y variada provocando que se lleven a cabo infinidad de pleitos con respecto a esta materia, tal y como se ha puesto de manifiesto en todo el proyecto, con la multiplicidad de ejemplos jurisprudenciales que se han expuesto.

Es importante dejar claro en este punto, la protección que el Reglamento de Roma I otorga al trabajador en discordancia con ciertas sentencias aprobadas por el TJUE, pues aunque prima la autonomía de la voluntad esta deber respetar tanto a las normas simplemente imperativas como a las leyes de policía. Por tanto, el trabajador siempre va a contar con una protección normativa, incluso cuando no se haya pactado, debido a su consideración como parte más débil de la relación contractual.

### -III-

No obstante lo anterior, la determinación de la ley aplicable cambia radicalmente si de lo que se trata es de la cotización y afiliación a la seguridad social que se rige por unos Reglamentos mucho más estrictos y pormenorizados en la materia y que dejan pocas lagunas a la interpretación – lo que no significa que la jurisprudencia no haya acuñado y matizado algunos artículos-.

Como se ha estudiado, cuando se trata de los regímenes de cotización ya no opera la voluntad de las partes como en el Reglamento de Roma I y se rigen a través de una serie de reglas que no se asemejan a las anteriores del art. 8. Sin embargo, para los trabajadores desplazados no cambiarán de legislación mientras dure el desplazamiento (regla coincidente con la Directiva 96/71/CE), ahora bien, es en esta duración donde existe otra contrariedad, pues mientras en la Directiva 96/71/CE el máximo del desplazamiento es de doce meses –ampliables a dieciocho- en la Reglamento 883/2004 el máximo de temporalidad es de veinticuatro.

Esto provocará que puedan existir situaciones en las que a los contratos de los trabajadores desplazados se les rija con una determinada ley y se les aplique otra legislación distinta para su cotización en la seguridad social. Esta diferencia ha sido muy criticada por la doctrina y, en mi opinión, ambos Reglamentos deberían establecer la misma duración en los desplazamientos a fin de evitar confusiones en la aplicación de distintas regulaciones.

-IV-

Se ha puesto de manifiesto en el trabajo el problema al que se enfrenta la Unión Europea y que afecta de lleno a trabajadores y empresas, el *dumping* social. Y no es un problema trivial, pues acarrea una serie de complicaciones económicas que sufren directamente ambos sectores, por un lado las empresas en un doble sentido pues las que desplazan a trabajadores pueden ofrecer precios más competitivos en detrimento de las condiciones laborales de aquéllos. Y las que se encuentran en los países objeto de ese desplazamiento no pueden competir con los precios ofrecidos por éstas. Al otro lado se encuentran los trabajadores desplazados que ven como prestan un servicio a un salario inferior que el regulado en ese Estado de destino.

Como ya se ha mencionado, para intentar frenar este problema y sus injustas consecuencias se aprobaron las Directivas 96/71/CE, 2014/67/UE y 2018/957/UE cada una de ellas ampliando el abanico de protección a estos trabajadores desplazados e intentando que les sean de aplicación los mismos derechos que a los trabajadores que prestan servicios en el país de destino.

Sin embargo y a pesar de los grandes cambios que han ido introduciendo las dos Directivas posteriores en la actualidad, se siguen produciendo situaciones desiguales entre los trabajadores y si, además, se suma que los propios países de la Unión transponen tardíamente la normativa de aplicación y que los mecanismos de comunicación son defectuosos no se obtiene un resultado positivo. Desde mi honesta opinión, la legislación sobre esta materia debe ser objeto de un desarrollo más profundo, pero, sobre todo, en cuanto a la normativa de transposición realizada por los Estados Miembros.

-V-

Para finalizar estas conclusiones me gustaría incidir en la controversia sobre el salario y la última modificación que ha llevado a cabo la Directiva 2018/987/UE pues a pesar de intentar ofrecer una definición más clara y de la presunción de los gastos de alojamiento que deberán ser reembolsados deja a cada país miembro su determinación y por ello no se establecen unas cuantías mínimas de abono por estos conceptos, lo que continua provocando situaciones de desigualdad entre los trabajadores.

Todo lo anterior mencionado pone de manifiesto dos afirmaciones, la primera, que la legislación comunitaria (y las sentencias del TJUE) va en el buen camino a la hora de proteger los derechos de los trabajadores y la segunda, que pese a todo, aún queda un largo y espinoso camino por recorrer en toda esta materia que ha sido objeto de estudio.

**BIBLIOGRAFÍA**

Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, “Contrato internacional de trabajo”, *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

Calvo Gallego, F.J., "Desplazamientos transnacionales de trabajadores en el seno de la Unión Europea: aspectos individuales y lucha contra la precariedad", en Pérez Guerrero, M.L. y Quintero Lima, M.G. (dir.), *La lucha contra la precariedad y las reformas en materia de desplazamientos temporales de los trabajadores*, ed. Laborum, 2020, pp.81-140. Disponible online en: <https://idus.us.es/handle/11441/104710>

Carballo Piñero, Laura, “El derecho internacional privado y los desplazamientos temporales de trabajadores de la Unión Europea”, *Actum social*, 2017, pp.1-13

Carrascosa Bermejo, Dolores, “Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único estado de la cuestión y perspectivas”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N° 142, 2019, pp. 37-70.

Carrascosa González, Javier, “El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el derecho internacional privado de la UE”, *Revista Justicia & Trabajo*, n° 2, junio 2023, pp. 61-88.

Carrascosa, M.D. y Contreras, Ó, “Desplazamiento intracomunitario de trabajadores desde y hacia España. Hechos y cifras”, *Noticias Cielo*, N° 5, abril 2022, pp.1-111.

Carrillo Pozo, Luis F., “La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento de Roma I”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, 128-160.

Comisión Europea, “La movilidad laboral dentro de la UE en síntesis. Principales conclusiones del Informe anual de 2020 sobre la movilidad laboral dentro de la UE”, *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*, Luxemburgo, 2020, pp. 1-20. Disponible online en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23294&langId=es>

Contreras Hernández, Oscar, “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*, Vol. 69, 2021, pp. 601-650. Disponible online en:

Crespo Hernández, Ana, Apuntes de Derecho Internacional Privado, Módulo IV, Ley aplicable, pp.1-212. Disponible online en: <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/24228/Apuntes%20DIPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espiniella Menéndez, Ángel, *La relación laboral internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Garcimartín Alfárez., F.J., *Derecho internacional privado*, Civitas, 7ª ed, 2023.

Gardeñes Santiago, Miguel, “Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, pp. 162-168.

Kennedy, Aoife, “El desplazamiento de trabajadores”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2023, pp. 1-6. Disponible online en: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/37/el-desplazamiento-de-trabajadores>.

Mario y Lagarde, Paul, "Informe sobre el Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales", *DOCE*, nº C 327, de 11 de diciembre de 1992, pp. 1-50. Disponible online en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1992:327:FULL:ES:PDF>

Gómez Abelleira, Francisco Javier "Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo" *Cuadernos de Derecho Transnacional* Vol. 10, Nº1, marzo 2018, pp. 213-232.

Guía práctica de legislación aplicable a los trabajadores de la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza, Diciembre 2013, pp. 1-59. Disponible online en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=es>

Guía práctica sobre el desplazamiento de los trabajadores, 2019, pp. 1-28 Disponible online en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, "Criterio técnico núm. 97/2016 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 15/06/2016, pp. 1-24. Disponible online en: [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_97\\_2016.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_97_2016.pdf)

Llobera Vila, Mireia, "Las medidas estatales de prevención del Dumping Social en la jurisprudencia del TJUE: la senda abierta hacia la sentencia *Bundesdruckerei*", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, Vol. 5 núm. 1/2015, 2015, pp. 1-17.

López Gandía, Juan, "El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. Extraordinario, 2022, pp.15-41.

M. Virgós Soriano, "El convenio de Roma de 19 de junio de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales", en E. García de Enterría, JD González, Campos y S. Muñoz Machado (dirs.): *Tratado de Derecho Comunitario europeo (Estudio sistemático desde el Derecho español)*, vol III, Madrid, (1986), pp. 753-825, citado en, Calvo Caravaca, Alfonso Luis, Carrascosa González Javier, *Tratado de Derecho Internacional Privado* Tomo III, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

Marchal Escalona, N., "La interacción entre el Reglamento "Roma I" y la Directiva de desplazamiento de trabajadores", en Gorrochategui Polo, María, Fotinopoulou Basurko, Olga (coord...), *Derecho transnacional del trabajo, derechos humanos y multinacionales: una mirada interdisciplinar*, Barcelona, Atelier, 2022, pp. 1-31.

Marchal Escalona, Nuria, "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, enero-abril, 2019, pp. 81-116.

Martín- Pozuelo López, Ángela, "La prestación de servicios en varios Estados miembros en los Reglamentos comunitarios de coordinación: la gran olvidada en la lucha contra el dumping social... ¿hasta ahora?", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y protección social*, Vol. 2, No. 3, 2021, pp. 1-15.

Novales Bilbao, Alfredo, “La coordinación de la protección por desempleo en los Reglamentos de Coordinación de la UE y su reforma”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N°142, 2019, págs. 101-130.

Ortiz Vidal, María Dolores, “La Ley aplicable al contrato internacional de trabajo y el principio de proximidad y de seguridad jurídica internacional: cooperadores necesarios”, *RTSS*, núm. 385, abril 2015, pp. 49-68. Disponible online en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2610>

Páramo Montero, Pablo, “Desplazamiento de trabajadores transnacional conflictos de competencia y legislación aplicable: cooperación entre Estados de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N° 142, 2019, págs. 313-367.

Parlamento Europeo, “Informe sobre el dumping social en la Unión Europea”, 18.08.2016, pp. 1-34. Disponible online: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255_ES.html)

Parlamento Europeo, “Informe sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE en los Estados Miembros”, 02.12.2003, pp. 1-10. Disponible online: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0448\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0448_ES.html)

Ramos Moragues, Francisco, “El desplazamiento transnacional de trabajadores tras el “nuevo” equilibrio instaurado por la Directiva (UE) 2018/957 (a propósito de las SSTJUE 8 de diciembre 2020, asuntos C-620/18, C-626/18)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 10, n°2 abril-junio, 2022, pp. 1-11.

Sala Franco, Tomás, y López Terrada, Eva, *Las relaciones laborales internacionales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Sánchez-Urán Azaña, Yolanda, “Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial: STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17)”, *Revista de jurisprudencia laboral*, Núm. 3/2019, 2019, pp. 1-8.

Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “Los desplazamientos transnacionales de las personas trabajadoras: novedades y desafíos de la transposición de la Directiva 2018/957/UE al ordenamiento jurídico español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 461-462 agosto-septiembre 2021, 2021, pp. 73-97.

Villa Fombuena, María, “Desplazamiento Temporal de trabajadores. Novedades introducidas por el Real Decreto Ley 7/2021. Un análisis verificador”, *Temas laborales*, núm. 158/2021, 2021, pp.105-117.

## WEBGRAFÍA

<https://www.boe.es/>

<https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es>

<https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/17.html>

<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/inicio>

**ANEXO I**

**SENTENCIAS UTILIZADAS**

STJUE Asuntos acumulados C-62/80 y C-63/80,

STJUE C-53/81 Levin

STJUE C-300/84 Van Roosmalten,

STJUE C-266/85 Shenavai

STJUE C-66/85 Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg

STJUE C-113/89, Rush Portuguesa

STJUE C-125/92 Mulox

STJUE C-214/94 Baukhalfa

STJUE C-383/95 Rutten

STJUE C-396/96 Arblade

STJUE C-202/97 Fitzwilliam Executive Search Ltd contra Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen.

STJUE C-37/00 Weber

STJUE C-437/00 Pugliese

STJUE C-227/03 A.J. van Pommeren-Boiu'gondiën

STJUE C-73/06 Plantzer Luxembuorg

STJUE C-29/10 Koelzsch

STJUE C-384/10 Navimer

STJUE C-137/11 Paterna ASBL y Les Tartes de Chaumont-Gistoux SA- FJ57

STJUE C-154/11 Mahamdia

STJUE C-522/12 Tefvik Isbir

STJUE C-64/12 Schlecker

STFUE C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry

STJUE C-266/13 Kik

STJUE C-549/13 Bundesdruckerei

STJUE C-47/14 Holterman Ferho Explitatie BV y otros vs. FL Freiherr Spies von Büllleshein.

STJUE C-135/15 Nikiforidis

STJUE C-359/16 Altum et al

STJUE C-527/16 /Gebitskrankendasse

STJUE C-620/18 Hungría contra el Parlamento Europeo

STJUE C-815/18 Federatie Nederlandse Vakbeweging

STJUE C-152/20 y C-218/20 SC Gruber Logistics entre Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD y SC Samidani Trans SRL

Sentencia del TSJ de Oviedo, núm. 213/2013

## ANEXO II

### LEGISLACIÓN UTILIZADA

#### NORMATIVA COMUNITARIA

Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. DOCE, núm. 149, de 5 de julio de 1971.

Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, DOCE, núm. 266, de 9 de octubre de 1980.

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 núm. 18, de 21 de enero de 1997

Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, DOUE, núm. 166 de 30 de abril de 2004.

Decisión del Consejo, de 24 de septiembre de 2004, por la que se adapta la Decisión 2004/246/CE debido a la adhesión de la República Checa, Estonia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, DOUE, núm. 303, de 30 de septiembre de 2004.

Decisión del Consejo, de 23 de julio de 2007, relativa a la adhesión de Bulgaria y Rumanía al Convenio por el que se crea una Oficina Europea de Policía (Convenio Europol), DOUE, núm. 200, de 1 de agosto de 2007.

Reglamento CE/593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de junio del 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), DOUE, núm. 177, 4 de julio de 2008.

Decisión Nº A2 relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente, DOUE, de 12 de junio de 2009

Reglamento 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, DOUE, núm. 284, de 30 de octubre de 2009.

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, DOCE, núm. 83, de 30 de marzo del 2010.

Reglamento UE 1231/2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos, DOUE, núm. 3442 de 29 de septiembre de 2010.

Reglamento 465/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, por el que se modifican el Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de

seguridad social, y el Reglamento (CE) n ° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n ° 883/2004 Texto pertinente a efectos del EEE y del Acuerdo UE/Suiza, DO L 149, de ocho de junio del 2012.

Reglamento (UE) n ° 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión («Reglamento IMI») Texto pertinente a efectos del EEE, DOUE, núm. 316, de 14 de noviembre de 2012.

Directiva 2013/24/UE del Consejo, de 13 de mayo de 2013, por la que se adaptan determinadas directivas en el ámbito del Derecho de sociedades, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, DOUE, núm. 158, de 10 de junio de 2013.

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, núm. 159 de 28 de mayo de 2014.

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, núm. 173 de 9 de julio de 2018.

Directiva 2019/1152/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE, núm. 186, de 11 de julio de 2019

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, núm. 249, de 31 de julio de 2020.

## NORMATIVA NACIONAL

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889.

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, BOE, núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derecho y libertades de los extranjeros en España y su integración social, BOE, núm. 10 de 12 de enero del 2000.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE Núm. 189 de 08 de agosto del 2000.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, núm.255 de 24 de octubre del 2015.

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores, BOE, núm. 126, de 27 de mayo de 2017.

Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores, BOE, núm. 101 de 28 de abril del 2021.