

Cando as liberdades do mercado da  
Unión Europea limitan os dereitos de  
protección social das persoas que traballan

*When the market freedom of the European Union limit the  
rights of social protection of the workers*



XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ

Profesor titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña

lucasius@udc.es

**Resumo**

Na Unión Europea, considerouse tradicionalmente que a protección dos traballadores era un límite claro da liberdade de prestación de servizos, a pesar do carácter fundamental desta última. A virtualidade deste límite suscitou un debate moi vivo por causa da Directiva Bolkestein, especialmente na súa versión orixinaria de 2004. Agora ben, a modificación desta última –materializada sobre todo na eliminación do principio do país de orixe– non pecha en absoluto este debate, posto que a nova xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea implica un renacemento do principio do país de orixe que limita a protección social dos traballadores.

**Palabras chave:** dereito da Unión Europea, liberdade de prestación de servizos e liberdade de establecemento, protección dos traballadores.

***Abstract***

*In the European Union, it has been traditionally considered that the protection of employees constitutes a clear limit of the freedom of the provision of services, in spite of the fundamental character of the latter. The potentiality of this limit has provoked a very fierce debate as a consequence of the Bolkestein Directive, especially in its original version of 2004. However, the modification of this –materialized mainly in the elimination of the country of origin principle– does not fully close this debate, because a new case-law of the Court of Justice of the European Union involves a renaissance of the country of origin principle, limiting the social protection of workers.*

**Keywords:** *European Union Law, freedom to provide services and freedom of establishment, protection of employees.*

## **1. A protección dos traballadores como tradicional razón de interese xeral que limitaba a libre prestación de servizos na Unión Europea**

§1. Como se sabe, a eliminación de todo obstáculo á libre prestación de servizos –isto é, ás actividades de carácter industrial, mercantil, artesanal e propias das profesións liberais–, a que alude o artigo 56 da versión consolidada do Tratado de Funcionamento da Unión Europea<sup>1</sup> (antes, artigo 49 da versión consolidada do Tratado Constitutivo da Comunidade Europea, de 25 marzo de 1957<sup>2</sup>), configurouse desde sempre como unha das liberdades fundamentais para a consecución, no seo da Unión Europea, dun mercado común e dunha unión económica e monetaria. Trátase, en concreto, dunha liberdade en virtude da cal un estado membro non pode supeditar a prestación de servizos por conta propia no seu territorio de persoas ou empresas establecidas noutro estado membro ao cumprimento de requisitos que priven de eficacia ás disposicións do Tratado destinadas precisamente a garantiren a libre prestación de servizos. E así o apontoaba a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, ao soste con insistencia no seu día que o citado artigo 49 do Tratado Constitutivo da Comunidade Europea «non só esixe eliminar toda discriminación en prexuízo do prestador de servizos establecido noutro estado membro por razón da súa nacionalidade, senón suprimir tamén calquera restrición, aínda que se aplique indistintamente aos prestadores de servizos nacionais e aos dos demais estados membros, cando poida prohibir, obstaculizar ou facer menos interesantes as actividades do prestador establecido noutro estado membro, en que presta legalmente servizos análogos<sup>3</sup>».

§2. Trátase, con todo, dunha liberdade que conta con limitacións razoables. Confírmao a propia versión consolidada do Tratado de Funcionamento da Unión Europea, ao contemplar igualmente no seu articulado excepcións ao abeiro das cales resulta xustificadas que os estados membros, alegando motivos relacionados «co exercicio do poder público» e «razóns de orde pública, seguridade e saúde públicas»–, poidan obviar a aplicación das disposicións establecidas nel para garantiren a libre prestación

<sup>1</sup> DO C n.º 83, de 30 de marzo de 2010. O devandito artigo 56 establece que «quedarán prohibidas as restricións á libre prestación de servizos dentro da Unión para os nacionais dos estados membros establecidos nun estado membro que non for o do destinatario da prestación» (cfr. o seu parágrafo 1).

<sup>2</sup> DO C n.º 325, de 24 decembro de 2002. O devandito artigo 49 establecía que «quedarán prohibidas as restricións á libre prestación de servizos dentro da Comunidade para os nacionais dos estados membros establecidos nun país da Comunidade que non for o destinatario da prestación» (cfr. o seu parágrafo 1).

<sup>3</sup> Por todas, véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas de 24 de xaneiro de 2002, ditada no asunto C-164/99 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>).

de servizos por conta propia<sup>4</sup>. En efecto, «a libre prestación de servizos, como principio fundamental do Tratado (...) pode limitarse mediante normas xustificadas por razóns imperiosas de interese xeral e que se apliquen a calquera persoa ou empresa que exerza unha actividade no estado de destino, na medida en que o devandito interese non quede salvagardado polas normas a que está suxeito o prestador no estado membro en que está establecido<sup>5</sup>».

**§3.** As ditas limitacións teñen especial interese para os nosos efectos, tendo en conta que, entre as razóns imperiosas de interese xeral restritivas da devandita liberdade fundamental, figura concretamente «a protección dos traballadores», segundo recoñece o Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas<sup>6</sup>. Iso xustifica que os estados membros receptores da prestación de servizos poidan establecer límites a esta para garantiren a protección social daqueles traballadores que se ven obrigados a desprazarse temporalmente ao seu territorio, precisamente no marco dunha prestación de servizos por parte da súa empresa, posto que o exercicio espurio da liberdade de prestación de servizos non soamente provoca situacións de competencia desleal entre as empresas dos distintos estados membros, senón que tamén erosiona os dereitos dos traballadores desprazados, ao poder privalos das condicións de traballo aplicables para un emprego das mesmas características no lugar onde se realizase temporalmente o traballo. Trátase, en efecto, dun límite sobre o que veu insistindo a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas desde cando menos o ano 1981<sup>7</sup>, e que se atopa actualmente regulado na Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 16 de decembro de 1996, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos<sup>8</sup>, cuxo contido –que trae causa en parte da devandita

<sup>4</sup> Véxase o seu artigo 62 (antes artigo 55 do Tratado Constitutivo da Comunidade Europea), que establece que «as disposicións dos artigos 51 a 54, ambos inclusive, serán aplicables ás materias reguladas por este capítulo».

<sup>5</sup> Véxase a epígrafe 25 da Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas de 15 de marzo de 2001, ditada no asunto C-165/98 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>).

<sup>6</sup> Entre outras, véxanse as súas sentenzas de 23 de novembro de 1999, ditada nos asuntos acumulados C-3 69/96 e C-376/96; de 15 de marzo de 2001, ditada no asunto C-165/98 (citada); de 25 de outubro de 2001, ditada nos asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 e C-68/98 a C-71/98; de 24 de xaneiro de 2002, ditada no asunto C-164/99, e de 17 de outubro de 2002, ditada no asunto C-79/01. Todas elas son localizables no enderezo web <<http://curia.eu.int>>.

<sup>7</sup> Concretamente, desde a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas de 17 de decembro de 1981, ditada no asunto C-279/80, que permitía a aplicación dun réxime de autorización para traballar aos estados onde se prestaban os servizos co fin de evitar distorsións nos sistemas de emprego nacionais por causa do exercicio da libre prestación de servizos.

<sup>8</sup> DO L n.º 18, de 21 de xaneiro de 1997.

xurisprudencia, aínda que esta non o queira recoñecer expresamente<sup>9</sup>– se articula impondo aos estados membros a adopción de medidas para que as empresas que desprazan aos seus propios territorios traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional garantan, calquera que for a lexislación aplicable ao contrato de traballo, as condicións de traballo da lexislación do estado membro en cuxo territorio prestan servizos os devanditos traballadores desprazados<sup>10</sup>, sen prexuízo de estes poderen gozar de condicións de traballo máis favorables derivadas precisamente da lexislación aplicable aos seus respectivos contratos de traballo<sup>11</sup>.

## **2. O malogrado ataque da directiva Bolkestein aos niveis de protección social recoñecidos na directiva sobre desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos transnacional**

§4. Aínda que, por razón da súa data de promulgación, a antes citada Directiva 96/71/CE só pode considerarse como unha norma de actualidade relativa, cómpre ter en conta que a Directiva 2006/123/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 12 de decembro de 2006, sobre os servizos no mercado interior<sup>12</sup> –popularmente denomina-

<sup>9</sup> Próbao, por exemplo, a Lei 45/1999, de 29 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional (BOE de 30 decembro), que incorpora ao dereito interno de España a devandita directiva, ao afirmar que, tendo presente «a antes citada xurisprudencia do Tribunal de Xustiza, a Directiva establece que os empresarios que despracen temporalmente traballadores a un estado membro distinto do seu país de establecemento no marco dunha prestación de servizos transnacional deberán respectar un núcleo de disposicións imperativas de protección mínima dos traballadores establecidas polo estado de desprazamento, e iso con independencia da lexislación aplicable ao contrato de traballo» (cfr. a súa exposición de motivos, punto 2, parágrafo 4). En igual sentido, véxanse as epígrafes 24 e 25 da Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas de 14 de abril de 2005, ditada no asunto C-341/02 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>).

<sup>10</sup> Véxase o seu artigo 3.1, parágrafo 1, segundo o cal «os estados membros velarán por que, calquera que for a lexislación aplicable á relación laboral, as empresas mencionadas na epígrafe 1 do artigo 1 garantan aos traballadores desprazados no seu territorio as condicións de traballo e emprego relativas ás materias seguintes que, no estado membro onde se efectúe o traballo, estean establecidas».

<sup>11</sup> Véxase o seu artigo 3.7, parágrafo 1, segundo o cal «o disposto nas epígrafes 1 a 6 non impedirá a aplicación de condicións de emprego e traballo máis favorables para os traballadores». Sobre o seu impacto no dereito do traballo de España, véxase MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A. e CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2004) *Derecho del Trabajo*. A Coruña, Netbiblo, 31-32.

<sup>12</sup> DO L n.º 376, de 27 de decembro de 2006. Sobre os antecedentes desta proposta de directiva, véxase FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2006) «Presente, pasado y futuro de la Directiva relativa a los servicios sobre el mercado interior» *Revista de Derecho Social* XXXIV, 89-90.

da Directiva Bolkestein<sup>13</sup>– acabou converténdoa nunha norma non só de actualidade recente, senón mesmo de actualidade inmediata, polo malogrado ataque realizado durante a elaboración da mencionada Directiva Bolkestein aos niveis de protección dos traballadores recoñecidos na Directiva 96/71/CE<sup>14</sup>. Así o acredita a citada Directiva –que menciona expresamente a nosa Directiva 96/71/CE, cando menos, até en seis ocasiónes–, ao afirmar rotundamente que: 1) «non se aplica ás condicións de traballo e emprego que, en virtude da Directiva 96/71/CE (...), son aplicadas a traballadores desprazados para prestaren un servizo no territorio doutro estado membro»<sup>15</sup>, dado que, «en tales casos, a Directiva 96/71/CE establece que os prestadores deben cumprir coas condicións de traballo e emprego nunha serie de ámbitos, que enumera, no estado membro en que se presta o servizo<sup>16</sup>»; 2) «de xurdir un conflito entre unha disposición da Directiva e unha disposición doutro acto comunitario referente a aspectos concretos, relacionados co acceso á actividade dun servizo ou ao seu exercicio en sectores concretos ou en relación con profesións concretas, estas outras normas primarán e aplicaranse a estes sectores ou profesións concretas<sup>17</sup>», debendo incluírse entre elas «a Directiva 96/71/CE<sup>18</sup>»; e 3) a libre prestación de servizos conta entre as súas excepcións complementarias coas «materias que abrangue a Directiva 96/71/CE<sup>19</sup>». Trátase de tres concretas afirmacións que, como agora se verá, implican un cambio a respecto do previsto inicialmente –sobre protección de traballadores desprazados cubertos pola Directiva 96/71/CE– na primeira versión da proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello relativa aos servizos no mercado interior, presentada formalmente pola Comisión o 13 de xaneiro de 2004<sup>20</sup>.

<sup>13</sup> Así denominada porque en xaneiro de 2004 a Comisión Europea –presidida entón polo italiano Romano Prodi– presentou unha primeira proposta de directiva que fora elaborada polo comisario responsable de Mercado Interior, o neerlandés Frits Bolkestein.

<sup>14</sup> Sobre o tema, véxase CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2007) «El debate actual sobre la protección social de los trabajadores como límite a la libre prestación de servicios en el mercado interior de la Unión Europea» *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña* XI, 107-115.

<sup>15</sup> Cfr. o seu considerando 86, inciso primeiro.

<sup>16</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>17</sup> Cfr. o seu artigo 3.1, «Relacións coas demais disposicións do dereito comunitario».

<sup>18</sup> *Ibidem*, letra a).

<sup>19</sup> Cfr. o seu artigo 17.2.

<sup>20</sup> Documento COM (2004) 2 final, de 13 de febreiro de 2004. O seu texto pode localizarse no enderezo web <<http://europa.eu.int/eur-lex>>.

§5. E é que inicialmente a proposta de directiva pretendía suprimir os obstáculos á libre prestación de servizos a través do denominado «principio do país de orixe<sup>21</sup>», polo cal –sempre segundo a proposta na súa primeira versión– «o prestador está suxeito unicamente á lei do país en que estiver establecido e os estados membros non deben impor restricións aos servizos prestados por un prestador establecido noutro estado membro<sup>22</sup>», permitíndose mesmo «ao prestador prestar un servizo nun ou varios estados membros sen ter que someterse á normativa destes últimos<sup>23</sup>». Aínda que este «principio do país de orixe» non se aplicaba –por configurarse como unha excepción xeral– ás «materias que abrangue a Directiva 96/71/CE<sup>24</sup>», o certo é que a citada proposta igualmente contiña disposicións específicas sobre o desprazamento de traballadores<sup>25</sup>, que afectaban directamente aos medios que puidese establecer o Estado membro de desprazamento (isto é, o que recibe os servizos) para garantir os niveis mínimos de protección dos traballadores desprazados ao seu territorio, ao proporse nela cambios na «repartición de labores entre o país de orixe e o estado membro de desprazamento, así como [nas] modalidades dos procedementos administrativos de control<sup>26</sup>». En efecto, considerando que certos medios de protección dos traballadores eran «obstáculos» á libre prestación de servizos, na proposta de directiva establecíase: 1) que o estado membro de desprazamento podía realizar «as comprobacións, inspeccións e investigacións necesarias para garantir o cumprimento das condicións de emprego e de traballo aplicables a teor do disposto na Directiva 96/71/CE e (...) adoptar (...) as medidas necesarias contra o prestador que incumpra as ditas condicións», mais sempre que estas –co fin de garantir o cumprimento da Directiva 96/71/CE– non implicasen impor «ao prestador ou ao traballador desprazado por este último (...)

<sup>21</sup> Previsto no seu artigo 16, precisamente baixo o rótulo «Principio de país de orixe», segundo o cal «os estados membros farán o necesario para que os prestadores estean suxeitos unicamente ás disposicións nacionais do seu estado membro de orixe que formen parte do ámbito coordinado» (cfr. a súa epígrafe 1, parágrafo 1).

<sup>22</sup> Véxase a letra b) («Combinación de métodos de regulación») na epígrafe 3 («Principais características da Directiva») do «Resumo» que precedía o texto articulado desta primeira proposta en cuestión.

<sup>23</sup> *Ibidem*. Así o evidenciaba o artigo 16.2, ao afirmar que soamente «o estado membro de orixe se encargará de controlar o prestador e os servizos que realice, mesmo cando preste os seus servizos noutro estado membro».

<sup>24</sup> Cfr. o seu artigo 17.5.

<sup>25</sup> Concretamente, na sección 3 («Desprazamento de traballadores») do seu capítulo III («Libre circulación de servizos»), artigos 24 e 25.

<sup>26</sup> Véxase o punto «Desprazamento dos traballadores» na epígrafe 5 («Coherencia coas demais políticas comunitarias») do «Resumo» que precedía o texto articulado desta primeira proposta en cuestión. En igual sentido, véxase o considerando 58 da propia proposta.

obrigas enumeradas na propia proposta<sup>27</sup>», tales como «obter unha autorización das autoridades competentes nacionais ou (...) estar inscrito nun rexistro por elas ou outra (...) equivalente<sup>28</sup>», «formular unha declaración<sup>29</sup>», «dispor dun representante en territorio nacional<sup>30</sup>» e «levar e manter documentos sociais no territorio nacional ou nas condicións aplicables no territorio nacional<sup>31</sup>»; e 2) que o estado membro de orixe era o único competente para esixir que «o prestador tome todas as medidas adecuadas co fin de poder comunicarlles ás autoridades competentes do seu país, así como ás do estado membro de desprazamento, nun prazo que vencerá aos dous anos de finalizar o desprazamento (...) información [sobre o devandito desprazamento]<sup>32</sup>», e, concretamente, sobre «a identidade do traballador desprazado<sup>33</sup>», «o cargo e os labores que se lle encomendan<sup>34</sup>», «os datos do destinatario<sup>35</sup>», «o lugar de desprazamento<sup>36</sup>», «a data de inicio e fin do desprazamento<sup>37</sup>» e «as condicións de emprego e de traballo que se aplican ao traballador desprazado<sup>38</sup>».

§6. A coñecida –e xustificada– polémica que suscitou semellante proposta inicial nesta e noutras das súas epígrafes forzou que a Comisión Europea tivese que presentar unha nova versión, a través da proposta (modificada) de directiva do Parlamento Europeo e do Consello de 4 de abril de 2006<sup>39</sup>, que acabou converténdose na citada Directiva 2006/123/CE. Tratábase, en efecto, dunha proposta distinta, en que a Comisión Europea acababa recoñecendo expresamente «a necesidade de que o mercado interior de servizos funcione ao mesmo tempo que se preserva o modelo social europeo<sup>40</sup>», para

<sup>27</sup> Cfr. o seu artigo 24.1, parágrafo 2.

<sup>28</sup> *Ibidem*, letra a).

<sup>29</sup> *Ibidem*, letra b).

<sup>30</sup> *Ibidem*, letra c).

<sup>31</sup> *Ibidem*, letra d).

<sup>32</sup> Cfr. o seu artigo 24.2, parágrafo 1.

<sup>33</sup> *Ibidem*, letra a).

<sup>34</sup> *Ibidem*, letra b).

<sup>35</sup> *Ibidem*, letra c).

<sup>36</sup> *Ibidem*, letra d).

<sup>37</sup> *Ibidem*, letra e).

<sup>38</sup> *Ibidem*, letra f).

<sup>39</sup> Documento COM (2006) 160 final, de 4 de abril de 2006. O seu texto pode localizarse no enderezo web <<http://europa.eu.int/eur-lex>>.

<sup>40</sup> Cfr. a súa exposición de motivos, parágrafo 1, inciso terceiro.



o que se recorría á substitución do «principio do país de orixe» –que mesmo desaparecía nominalmente do texto<sup>41</sup>– por regras que permitían que «o estado membro en que se presta o servizo imponha, a respecto da prestación dunha actividade de servizos, requisitos que estean xustificadas por razóns de orde pública, seguridade pública, saúde pública ou protección do medio<sup>42</sup>», e tamén que «o estado membro aplique, de conformidade co dereito comunitario, as súas disposicións en materia de condicións de emprego, incluídas as establecidas por convenios colectivos<sup>43</sup>». Todo isto explica que a Directiva 2006/123/CE non só convertese a Directiva 96/71/CE nunha norma de actualidade laboral inmediata no seu día, senón que tamén eliminase do seu contido as disposicións específicas que sobre «desprazamento de traballadores» contiña a súa primeira versión<sup>44</sup>.

### **3. A actual supremacía das liberdades do mercado da Unión Europea e a infravaloración da protección dos traballadores por unha interpretación xurisprudencial restritiva da aplicación dos seus dereitos como límites a estas**

§7. Con todo, a Directiva 96/71/CE segue estando de actualidade –aínda que nun escenario distinto e menos mediático que o ocupado durante o proceso de elaboración da Directiva Bolkestein– por causa do que xa se denominou doutrinalmente unha «(in)volución da xurisprudencia social comunitaria en materia de dereitos sociais fundamentais<sup>45</sup>», que trouxo como consecuencia unha interpretación moi restritiva desta ao abeiro precisamente da libre prestación de servizos, e fixo revivir nalgunhas ocasións o principio do país de orixe. En efecto, a diferenza do que viña sendo habitual na xurisprudencia do agora denominado Tribunal de Xustiza da Unión Europea –incluír a protección dos traballadores na categoría das condicións de imperioso interese xeral que limitaban as liberdades do mercado–, agora este tribunal outórgalles a supremacía ás liberdades que rexen o mercado da Unión Europea, ao interpretar os

<sup>41</sup> Así, a rúbrica do artigo 16, «Principio do país de orixe», é substituída pola de «Libre prestación de servizos».

<sup>42</sup> Cfr., con remisión á súa epígrafe 1, o artigo 16.3, inciso primeiro, da proposta.

<sup>43</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>44</sup> Como acredita a supresión da sección 3 («Desprazamento de traballadores»), artigos 24 e 25, do capítulo III («Libre circulación de servizos») da proposta de directiva de 13 de xaneiro de 2004. Sobre a supresión dos artigos 24 e 25, véxase FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2006) *op. cit.*, 103-104.

<sup>45</sup> Véxase TERRADILLOS ORMAETXEA, E. (2010) «Los derechos sociales en el contexto supranacional: especial referencia a la jurisprudencia reciente del TJE y del TEDH» *Revista de Derecho Social* L, 152.

dereitos sociais das persoas que traballan conforme ás citadas liberdades –especialmente, as de prestación de servizos e de establecemento–, o que dá como resultado unha interpretación xurisprudencial restritiva dos dereitos sociais en cuestión como límites dos principios do libre mercado da Unión Europea. Curiosamente, o punto de inflexión na xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea prodúcese case un ano despois da aprobación da Directiva Bolkestein, con tres concretas sentenzas ditadas durante os anos 2007 e 2008 –das cales se dá conta a continuación–, en que se dá prevalencia á libre prestación de servizos e á liberdade de establecemento en detrimento dos dereitos fundamentais sociais das persoas que traballan<sup>46</sup>, co que se favorece «as máis primitivas e groseiras formas de *dumping* social<sup>47</sup>».

§8. A primeira delas é a do coñecido como caso Viking Line<sup>48</sup>, en que aparecen enfrontados o dereito de folga dos traballadores e a liberdade de establecemento das empresas. O conflito que dá lugar ao devandito enfrontamento traía causa da decisión da empresa finesa Viking Line de enarborar a bandeira estoniana no transbordador Rosella, que era un buque abandeirado en Finlandia destinado ao transporte de pasaxeiros entre Helsinqui e Tallin (Estonia)<sup>49</sup>, cuxa tripulación tiña reguladas as súas condicións de traballo nun convenio colectivo negociado segundo a lexislación labo-

<sup>46</sup> Neste sentido, afirmou-se doutrinalmente o seguinte: «o TXE retornou sobre as conexións entre liberdades económicas ou dereitos sociais. En concreto, a resposta do Tribunal veu articulada, cando menos até o presente, por tres discutidas e discutibles sentenzas –Viking, Laval e Rüffert– que, á marxe das súas diferenzas tópicas, comparten unha doutrina común: a atribución ás liberdades de establecemento, sinaladamente na súa manifestación de constitución e xestión de empresa (art. 43 do TR) e de prestación de servizos (art. 49 do TR), dunha posición xurídica de máxima prevalencia, capaz non xa de limitar senón, máis sinxelamente, de sacrificar tanto dereitos sociais fundamentais dos traballadores, incluídos os dereitos de folga ou de negociación colectiva, como obxectivos sociais esenciais da EU, ao estilo da mellora das condicións de vida e de traballo co fin da súa equiparación pola vía do progreso» [cfr. VALDÉS DAL-RE, F. (2008) «Presentación» *Relaciones Laborales XV-XVI* Especial monográfico sobre novas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 5].

<sup>47</sup> *Ibidem*, 6.

<sup>48</sup> Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas (Gran Sala) de 11 de decembro de 2007, ditada no asunto C-438/05 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>). Sobre ela, véxanse GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2008) «La sumisión del derecho de huelga a la libertad de establecimiento comunitaria: el caso Viking Line» *Aranzadi Social XXI*, 45-57; SCIARRA, S. (2008) «Viking y Laval: huelga, convenio colectivo y libertades fundamentales en el Mercado Europeo» *Relaciones Laborales XV-XVI* Especial monográfico sobre novas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 7-28; e CARUSO, B. (2008) «La integración de los derechos sociales en el espacio social supranacional y nacional; primeras reflexiones sobre los casos Laval y Viking» *Relaciones Laborales XV-XVI* Especial monográfico sobre novas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 29-55.

<sup>49</sup> Véxase a epígrafe 6.

ral finesa<sup>50</sup>. Este cambio de bandeira –xustificado na necesidade empresarial de mellorar a súa situación competitiva en relación coas empresas estonianas que realizaban o mesmo traxecto mediante a aplicación das mesmas condicións laborais dos buques abandeirados en Estonia, que eran menos custosas<sup>51</sup>– deu pé a que o Sindicato de Mariños Finés comunicase os feitos á Federación Internacional do Transporte para evitar con iso as negociacións entre Viking Line e as asociacións sindicais pertencentes a ela, con excepción do Sindicato de Mariños Finés, que debía ser o único lexitimado para negociar<sup>52</sup>.

Ademais, durante o transcurso do conflito finalizou a vixencia do convenio colectivo aplicable ao buque en cuestión<sup>53</sup>, razón pola que o Sindicato de Mariños Finés lanzou a proposta de que se mantivesen, a pesar do cambio de bandeira<sup>54</sup>, as condicións laborais aplicables en Finlandia e non se realizase ningún despedimento co cambio de bandeira, que foi algo a que se negou a empresa inicialmente, razón pola que o sindicato en cuestión anunciou a adopción dunha serie de medidas de conflito colectivo, entre as que figuraba a convocatoria dunha folga. Aínda que a presión sindical tivo o seu éxito, porque foron aceptadas as súas reivindicacións e negociouse un novo convenio colectivo, mesmo se mantivo a bandeira finesa do barco<sup>55</sup>, a empresa recorreu posteriormente aos tribunais<sup>56</sup>, que lle deron a razón e declararon que as medidas de conflito colectivo e as ameazas de tales medidas impuñan restricións á liberdade de establecemento, ademais de limitaren a libre circulación de traballadores e a libre prestación de servizos<sup>57</sup>. Esta sentenza foi obxecto de recurso pola parte sindical afectada, no curso de cuxa resolución se suspendeu o procedemento e expuxéronse unha serie de dez cuestións prexudiciais ao Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas<sup>58</sup>.

<sup>50</sup> Véxase a epígrafe 9.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> Véxanse as epígrafes 11 e 12.

<sup>53</sup> Véxase a epígrafe 13.

<sup>54</sup> Véxase a epígrafe 15.

<sup>55</sup> Véxase a epígrafe 19.

<sup>56</sup> Véxase a epígrafe 22.

<sup>57</sup> Véxase a epígrafe 23.

<sup>58</sup> Véxase a epígrafe 27.

Todas estas cuestións prexudiciais son resoltas por este tribunal, que afirma que hai unha restrición da liberdade de establecemento da devandita empresa, recoñecida no artigo 43 do Tratado Constitutivo da Comunidade Europea, sempre sobre a base de que «o concepto de “establecemento” implica o exercicio efectivo dunha actividade económica por medio do establecemento permanente noutro estado membro por unha duración indeterminada, e a matriculación dun buque non pode dissociarse do exercicio da liberdade de establecemento cando ese buque constitúe un instrumento para o exercicio dunha actividade económica que implica unha instalación permanente no estado membro de matriculación<sup>59</sup>». Aínda que na sentenza se recoñece que «o dereito a adoptar medidas de conflito colectivo coa finalidade de protexer os traballadores constitúe un interese lexítimo que pode xustificar, en principio, unha restrición a unha das liberdades fundamentais garantidas polo Tratado (...) e que a protección dos traballadores figura entre as razóns imperiosas de interese xeral xa recoñecidas por este tribunal de xustiza<sup>60</sup>», o propio Tribunal de Xustiza deixa claro que «só pode admitirse unha restrición á liberdade de establecemento se esta persegue un obxectivo lexítimo compatible co Tratado e está xustificada por razóns de interese xeral<sup>61</sup>», ademais de esixir tamén que «sexa adecuada para garantir a realización do obxectivo que persegue e que non vaia alén do necesario para alcanzalo<sup>62</sup>». Con iso –e isto é o que importa– os dereitos sociais fundamentais deberán interpretarse á luz da liberdade de establecemento, e non ao revés, de modo que a protección das persoas que traballan soamente operaría como restrición da liberdade de establecemento cando se desen as tres condicións sinaladas (isto é, a xustificación no interese xeral, a adecuación e a necesidade<sup>63</sup>),

<sup>59</sup> Cfr. a epígrafe 70. Na epígrafe 72 afirmase que «non pode negarse que unha medida de conflito colectivo como a proxectada (...) ten como consecuencia facer menos interesante, ou mesmo inútil (...) o exercicio por Viking do seu dereito ao libre establecemento, porque impide que esta e a súa filial Viking Eesti gocen, no estado de acollida, do mesmo tratamento que reciben os demais operadores económicos establecidos nese estado».

<sup>60</sup> Cfr. a epígrafe 77.

<sup>61</sup> Cfr. a epígrafe 75, inciso primeiro.

<sup>62</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>63</sup> Cuxa aplicación a este caso concreto deu pé a que na Sentenza se sosteña, por unha banda, que «as medidas de conflito colectivo como as controvertidas no asunto principal, que teñen como finalidade conseguir que unha empresa cuxo domicilio social se atopa situado nun estado membro determinado asine un convenio colectivo de traballo cun sindicato establecido nese estado e aplique as cláusulas previstas por ese convenio aos traballadores asalariados dunha filial da devandita empresa establecida noutro estado membro, constitúen restricións» (cfr. a epígrafe 90, inciso primeiro); e, pola outra, que «estas restricións poden estar xustificadas, en principio, pola protección dunha razón imperiosa de interese xeral, como a protección dos traballadores, sempre que se comprobe que son adecuadas para garantir a realización do obxectivo lexítimo perseguido e que non van alén do necesario para lograren este obxectivo» (*ibidem*, inciso segundo).

o que non queda moi claro neste concreto asunto, dado que o propio Tribunal sinala sobre a medida de conflito colectivo que, «aínda que puidese considerarse razoablemente, a primeira vista, que esta medida, relativa á protección dos empregos e das condicións de traballo dos membros dese sindicato que puidesen verse afectados polo cambio de pavillón do Rosella, está comprendida no obxectivo da protección dos traballadores, non podería manterse esta cualificación se se comprobase que os empregos ou as condicións de traballo de que se trata non estaban seriamente comprometidos ou seriamente ameazados<sup>64</sup>».

§9. A segunda das sentenzas é a do coñecido como caso Laval<sup>65</sup>, en que aparecen enfrontados o dereito de folga dos traballadores e a libre prestación de servizos por causa dun desprazamento temporal de traballadores en que non se aplican as condicións laborais do lugar en que se realiza o traballo. Nela analízase o caso dunha empresa letona chamada Laval, que desprazara trinta e cinco traballadores da mesma nacionalidade para a construción dun centro escolar na localidade sueca de Vaxhlom –ao abeiro dun contrato co municipio da citada localidade asinado por unha filial sueca de Laval após se resolver unha licitación pública a que concorreran tamén outras empresas suecas<sup>66</sup>–, aplicándose para tales efectos as condicións laborais do seu país de orixe e non as do lugar de prestación de servizos, que eran realmente máis favorables para os devanditos traballadores<sup>67</sup>. Por iso, a Federación Sueca de Obreiros da Construción solicitoulle a Laval a adhesión ao convenio colectivo da construción de aplicación en Suecia, ao que se negou a empresa, razón pola que se iniciaron accións sindicais de presión consistentes no bloqueo das súas actividades en Suecia<sup>68</sup>.

En resposta a estas accións sindicais, a empresa solicitou amparo xudicial demandando a declaración de «ilegalidade tanto do bloqueo das actividades como da acción de solidariedade que afectaban o conxunto dos seus proxectos de obra e pórllle fin a estas

<sup>64</sup> Cfr. a epígrafe 81.

<sup>65</sup> Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas (Gran Sala) de 18 de decembro de 2007, ditada no asunto C-341/05 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>). Sobre ela, véxanse GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2008) «Los límites de la acción sindical en las situaciones de desplazamiento transnacional de trabajadores» *Aranzadi Social* XXII, 70-78; IDEM (2008) «De nuevo sobre la ley aplicable en los supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores: el caso Laval» *Relaciones Laborales XV-XVI Especial monográfico sobre nuevas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*, 57-82; SCIARRA, S. (2008) *op. cit.*, 7-28; e CARUSO, B. (2008) *op. cit.*, 29-55.

<sup>66</sup> Cfr. a epígrafe 27.

<sup>67</sup> Cfr. as epígrafes 31 e 32.

<sup>68</sup> Véxanse as epígrafes 34, 37 e 38.

medidas<sup>69</sup>», ademais de solicitar tamén unha indemnización polo «prexuízo sufrido<sup>70</sup>». O tribunal competente desestima a demanda empresarial de que se paralicen as medidas de presión sindical<sup>71</sup>, mais suspende o procedemento para lle expor dúas concretas cuestións prexudiciais ao Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, en relación sempre coa actuación dun sindicato que tenta obrigar, mediante medidas de conflito colectivo, un prestador de servizos estranxeiro a iniciar con el unha negociación colectiva sobre o salario dos traballadores desprazados e a adherirse a un convenio colectivo con condicións laborais máis favorables. Ambas as cuestións son respondidas o Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, o cal declara esencialmente que o dereito da Unión Europea se opón a que unha organización sindical poida actuar da maneira antes indicada.

En efecto, en relación coa primeira cuestión prexudicial –relativa á compatibilidade entre a citada acción sindical e o dereito da Unión Europea, tendo en conta que a norma sueca de adaptación da Directiva 96/71 non inclúe o salario mínimo entre as condicións determinadas como aplicables aos traballadores desprazados, nin tampouco unha disposición expresa sobre a aplicación a estes das condicións de traballo e emprego previstas nun convenio colectivo<sup>72</sup>–, o Tribunal responde que hai unha restrición inxustificada da libre prestación de servizos, desde o momento en que a adhesión a un convenio colectivo que contén materias que exceden dos límites fixados na Directiva 96/71 e a obriga de negociar salarios poden facer menos interesante e mesmo máis difícil o exercicio da libre prestación de servizos<sup>73</sup>. E en relación coa segunda cues-

<sup>69</sup> Cfr. a epígrafe 39, inciso primeiro.

<sup>70</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>71</sup> *Ibidem*, inciso terceiro.

<sup>72</sup> Tal e como sinala a sentenza en cuestión, pregúntase se o feito de que as organizacións sindicais tenten obrigar, mediante medidas de conflito colectivo consistentes no bloqueo de actividades, un prestador de servizos estranxeiro a se adherir, no estado membro de acollida, a un convenio colectivo relativo ás condicións de traballo e emprego, como o convenio colectivo da construción, é compatible coas normas do Tratado sobre a libre prestación de servizos e sobre a prohibición de discriminación por razón da nacionalidade, así como coa Directiva 96/71, cando a lexislación dese estado membro pola cal se adapta o dereito nacional á devandita directiva carece de disposicións expresas sobre a aplicación de condicións de traballo e emprego previstas nun convenio colectivo» (cfr. a epígrafe 51).

<sup>73</sup> Como se sinala na Sentenza, «non poden xustificarse medidas de conflito colectivo como a controversia no asunto principal de acordo co obxectivo de interese xeral cando a negociación salarial que pretenden impor a unha empresa establecida noutro estado membro se inscribe nun contexto nacional caracterizado pola falta de disposicións, calquera que for a súa natureza, que sexan suficientemente precisas e accesibles para evitar que, na práctica, resulte imposible ou excesivamente difícil para a empresa determinar as obrigas que debe cumprir en materia de salario mínimo» (cfr. a epígrafe 110). Por iso se

tión prexudicial –relativa a se é discriminatoria a lexislación sueca ao non considerar obrigatoria a paz social cando os convenios colectivos existentes foron asinados no estranxeiro e non lles resulta de aplicación a normativa sueca<sup>74</sup>–, o Tribunal recoñece que «as normas discriminatorias poden estar xustificadas por razóns de orde pública e de seguridade e saúde públicas»; ora ben, ao mesmo tempo sinala que a finalidade da lexislación sueca –que é a de promover que «as organizacións sindicais poidan actuar para que todos os empresarios que operan no mercado de traballo sueco apliquen as retribucións e demais condicións de emprego que correspondan ás aplicadas normalmente en Suecia e (...) que se cren condicións de competencia leal, en igualdade de condicións, entre os empresarios suecos e os empresarios procedentes doutros estados membros<sup>75</sup>– non ten a suficiente entidade para constituír «unha razón de orde pública, de seguridade pública ou de saúde pública<sup>76</sup>», de modo que supón unha discriminación «non (...) xustificada<sup>77</sup>». En fin, con esta sentenza, o Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas volve interpretar os dereitos de protección social das persoas que traballan conforme aos principios do libre mercado da Unión Europea e non ao contrario, de modo que a igualdade de tratamento entre as empresas é o que importa sen repararse para iso na situación de discriminación en que poidan quedar os traballadores.

establece na propia sentenza que «os artigos 49 da CE e 3 da Directiva 96/71 deben interpretarse no sentido de que se opoñen a que, nun estado membro en que as condicións de traballo e emprego relativas ás materias contempladas no artigo 3, epígrafe 1, parágrafo primeiro, letras a) a g), desta directiva se atopan en disposicións legais, excepto as contías de salario mínimo, unha organización sindical poida tentar obrigar, mediante unha medida de conflito colectivo consistente nun bloqueo das obras, como a controvertida no asunto principal, un prestador de servizos establecido noutro estado membro a iniciar con ela unha negociación sobre as contías do salario que deben aboarse aos traballadores desprazados e a adherirse a un convenio colectivo cuxas cláusulas establecen, para algunhas destas materias, condicións máis favorables que as derivadas das disposicións legais pertinentes, mentres que outras cláusulas se refiren a materias que non están previstas no artigo 3 da devandita directiva» (cfr. a epígrafe 111).

<sup>74</sup> En palabras da propia sentenza, pregúntase, «en esencia, se os artigos 49 e 50 da CE se opoñen a que, nun estado membro, a prohibición imposta ás organizacións sindicais de adoptaren medidas de conflito colectivo co fin de derogaren ou modificaren un convenio colectivo asinado por terceiros estea supeditada a que as medidas teñan relación coas condicións de traballo e emprego a que se aplique directamente a lexislación nacional, o que implica que unha empresa que desprace traballadores a ese estado membro, no marco dunha prestación de servizos, e que estea vinculada por un convenio colectivo suxeito ao dereito doutro estado membro, non poida invocar tal prohibición fronte as ditas organizacións» (cfr. a epígrafe 112).

<sup>75</sup> Cfr. a epígrafe 118.

<sup>76</sup> Cfr. a epígrafe 119.

<sup>77</sup> *Ibidem*.

**§10.** E a terceira sentenza é a do coñecido como caso Rűffer<sup>78</sup>, en que de novo os límites de protección social dos traballadores á libre prestación de servizos volven ser cuestionados, tal e como se pode apreciar da súa lectura, cuxo suposto de feito é o seguinte. Tras a correspondente licitación conforme á súa lei sobre contratación pública, o *land* de Baixa Saxonia adxudicou a unha empresa un contrato de obras para a construción dun centro penal, en cuxas cláusulas se esixía por imperativo legal «o compromiso de lles pagar aos traballadores empregados na obra, como mínimo, o salario vixente no lugar de execución de acordo co convenio colectivo de «Edificios e obras públicas»<sup>79</sup>. Para a realización do contrato, a empresa en cuestión «recorreu aos servizos dunha empresa establecida en Polonia como subcontratista»<sup>80</sup>, que desprazou ao lugar de execución de tales obras a cincuenta e tres traballadores polacos, mais incumpriu en materia salarial «a obriga contractual de se ater ao disposto no convenio colectivo aludido<sup>81</sup>», razón pola cal se procedeu á resolución do contrato de obras en cuestión e se demandou ademais a empresa contratista co fin de aplicarlle a sanción legalmente prevista na lei do *land* de Baixa Saxonia sobre a contratación pública por incumprimento da subcontratista<sup>82</sup>.

No marco deste litixio, o tribunal alemán encargado de resolver o preito trasladou unha cuestión prexudicial ao Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, preguntándolle pola compatibilidade entre a citada lei e a libre prestación de servizos<sup>83</sup>. E iso, despois de pór de relevo que «os compromisos de aterse aos convenios colectivos obrigan as empresas construtoras doutros estados membros a adaptaren os sala-

<sup>78</sup> Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas de 3 de abril de 2008, ditada no asunto C-346/06 (localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>). Sobre ela, véxanse GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2008) «Desplazamiento transnacional de trabajadores y convenios colectivos (Parte Tercera): el Caso Rűffert» *Aranzadi Social* V, 47-59; RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. (2008) «El caso Rűffert, ¿una constitucionalización del «dumping» social?» *Relaciones Laborales XV-XVI Especial monográfico sobre nuevas perspectivas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*, 83-113.

<sup>79</sup> Cfr. a epígrafe 10.

<sup>80</sup> Cfr. a epígrafe 11, inciso primeiro.

<sup>81</sup> Cfr. a epígrafe 11, inciso cuarto.

<sup>82</sup> Véxase a epígrafe 9.

<sup>83</sup> Como sinala a Sentenza, «Constitúe unha restrición inxustificada á libre prestación de servizos en virtude do Tratado da CE o feito de obrigar legalmente a entidade adxudicadora a designar como adxudicatario de contratos públicos de obras unicamente as empresas que ao licitar se comprometan por escrito a lles pagar aos seus traballadores, como contraprestación pola execución dos servizos correspondentes, como mínimo, a retribución prevista no convenio colectivo aplicable no lugar en que deben prestarse tales servizos» (cfr. a epígrafe 16).



rios pagados aos seus traballadores sobre a base da retribución, normalmente máis elevada, aplicable no lugar de execución do contrato en Alemaña<sup>84</sup>», que é unha esixencia que «redunda na perda polas devanditas empresas da vantaxe competitiva que se deriva ao seu favor dos custos salariais máis baixos<sup>85</sup>» e que, por iso mesmo, «representa un obstáculo para as persoas físicas ou xurídicas procedentes de estados membros distintos da República Federal de Alemaña<sup>86</sup>». Exposta a cuestión en tales termos, o Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas volve resolver a favor da protección da libre prestación de servizos, e consolida con iso a súa doutrina xurisprudencial de que a protección social dos traballadores debe ser interpretada para impulsar as liberdades do mercado da Unión Europea e non como obstáculo desta.

En efecto, o Tribunal de Xustiza parte do principio de que a finalidade da Directiva 96/71/CE, sobre desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional, é «a consecución da libre prestación de servizos<sup>87</sup>» e de que non establece un mínimo común de protección senón un máximo que non é superable<sup>88</sup>, razón pola cal a contía salarial do convenio colectivo alemán aquí analizado non constitúe «unha contía de salario mínimo<sup>89</sup>», nin tampouco «pode considerarse (...) unha condición de emprego e de traballo máis favorable para os traballadores<sup>90</sup>». A continuación, afirma, en relación coa medida contemplada na lexislación alemá de contratación pública, que «pode constituír unha restrición no sentido do artigo 49 da CE<sup>91</sup>» e que «non pode considerarse que tal medida poida estar xustificada polo obxectivo de protección dos traballadores<sup>92</sup>». Por todo iso, non pode estrañar que o Tribunal de Xustiza fallase declarando que a propia directiva, «interpretada á luz do artigo 49 da CE, é oposta, nunha situación como a controvertida no asunto principal, a unha medida de carácter legal, adoptada por unha autoridade dun estado membro, que esixa á

<sup>84</sup> Cfr. a epígrafe 14.

<sup>85</sup> *Ibidem*.

<sup>86</sup> *Ibidem*.

<sup>87</sup> Cfr. a epígrafe 36.

<sup>88</sup> Sínálase para tales efectos na Sentenza que «a dita disposición normativa non pode interpretarse no sentido de que permite ao estado membro de acollida supeditar a realización dunha prestación de servizos no seu territorio ao cumprimento de condicións de traballo e emprego que van alén das disposicións de protección mínima» (cfr. a epígrafe 33).

<sup>89</sup> Cfr. a epígrafe 31.

<sup>90</sup> Cfr. a epígrafe 32.

<sup>91</sup> Cfr. a epígrafe 37.

<sup>92</sup> Cfr. a epígrafe 38.

entidade adxudicataria designar como adxudicatarios de contratos públicos de obras unicamente as empresas que, na licitación, se comprometan por escrito a lles pagar aos seus traballadores (...), como mínimo, a retribución prevista no convenio colectivo aplicable no lugar da referida execución<sup>93</sup>».

**§11.** En fin, estas son as tres sentenzas que se quería comentar desta serie xurisprudencial comunitaria tan lesiva para a protección social das persoas que traballan e que aínda non finalizou, pois tales sentenzas xa foron seguidas doutras posteriores<sup>94</sup>. Como se tivo a oportunidade de comprobar, todas elas teñen en común o feito de que o conflito trae causa de empresas que recorren ás liberdades de circulación para aforraren custos económicos laborais, e que se aproveitan para iso dos diferentes niveis de protección social dos traballadores existentes nos estados membros da Unión Europea, «ben, como ocorre no caso Viking Line, mediante o desprazamento do establecemento da empresa dun estado con estándares laborais altos a un con niveis reducidos; ou ben, e este é o suposto de feito dos asuntos Laval e Rüffert, desprazando os servizos, e con eles evidentemente a man de obra, cara a un estado con condicións laborais ou salariais máis elevadas, sen variar os baixos custos sociais de orixe ao executar a prestación<sup>95</sup>». Aínda que en todas elas se rexistran diferentes supostos de feito, o certo é que nas tres se aprecia como «a “fundamentalista” defensa das liberdades económicas de desprazamento e de prestación de servizos institucionaliza a configuración destas como un hábil instrumento de enxeñaría xurídica endereitado non xa ao logro da integración económica, senón á deliberada elusión dos dereitos sociais<sup>96</sup>».

<sup>93</sup> Cfr. a epígrafe 43.

<sup>94</sup> Entre outras, a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades de 19 de xuño de 2008, ditada no asunto C-319/06, en que se declara contrario ao dereito da Unión Europea que un estado membro, ao traspor unha directiva, reforce a súa lexislación e declare algúns preceptos de dereito necesario para protexer os dereitos dos traballadores, a través do establecemento da obriga de presentar documentos relativos a un desprazamento mediando un simple requirimento das autoridades nacionais e da obriga de designar un mandatario *ad hoc* residente no estado membro, que debe conservar os documentos necesarios para que se realice o labor inspector. Localizable no enderezo web <<http://curia.eu.int>>.

<sup>95</sup> Cfr. GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2008) *op. cit.*, 49.

<sup>96</sup> Cfr. VALDÉS DAL-RE, F. (2008) *op. cit.*, 6.