

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

Xosé Manuel Carril Vázquez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidade da Coruña*

RESUMEN:

En la Europa unida, se ha considerado tradicionalmente que la protección de los trabajadores constituye un límite claro de la libertad de prestación de servicios, a pesar del carácter fundamental de esta última. La virtualidad de este límite ha suscitado un debate muy vivo en la actualidad, como consecuencia de la propuesta de Directiva, adjetivada «Bolkestein», especialmente en su versión originaria de 2004. Ahora bien, la modificación de esta última –materializada sobre todo en la eliminación del «principio del país de origen»– no cierra en absoluto este debate tan actual, puesto que no dejará de influir en el territorio de la Unión Europea el denominado «modo 4» del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, que claramente implica un resurgimiento del «principio del país de origen», tan criticado por los sindicatos.

Palabras clave: Derecho de la Unión Europea – Libertad de prestación de servicios – protección de los trabajadores – Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios – Modo 4.

ABSTRACT:

In the united Europe, it has been considered traditionally that the protection of the employees constitutes a clear limit of the freedom to provide services, in spite of the fundamental character of this last one. The potentiality of this limit has provoked a very alive discussion at the present time, as a result of the Proposal for a Directive, described «Bolkestein», specially in its original version of 2004. However, the modification of this last one –materialized mainly in the elimination of the «country of origin principle»– it does not close absolutely this so present discussion, because it will not let influence in the territory of the European Union the denominated «mode 4» of the General Agreement on Trade in Services, that implies a resurgence of the «country of origin principle», so criticized by the trade unions.

Keywords: European Union Law – Freedom to provide services – Protection of the employees – General Agreement on Trade in Services – Mode 4.

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*

Sumario: I. Las razones de interés general como límite a la libre prestación de servicios en el seno de la Unión Europea. II. La actualidad laboral inmediata de la directiva vigente en materia de desplazamiento de trabajadores, por causa de la propuesta de directiva «bolkestein». III. La previsible repercusión del «modo 4» de prestación de un servicio, del acuerdo general sobre el comercio de servicios, en la protección social de los trabajadores.

I. LAS RAZONES DE INTERES GENERAL COMO LIMITE A LA LIBRE PRESTACION DE SERVICIOS EN EL SENO DE LA UNION EUROPEA

§1. Como se sabe, la eliminación de todo obstáculo a la libre prestación de servicios —esto es, a las actividades de carácter industrial, mercantil, artesanal y propias de las profesiones liberales—, a que alude el artículo 49 de la versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, de 25 marzo 1957¹, se ha configurado desde siempre como una de las libertades fundamentales para la consecución, en el seno de la Unión Europea, de un mercado común y de una unión económica y monetaria. Se trata, en concreto, de una libertad en virtud de la cual un Estado miembro no puede supeditar la prestación de servicios por cuenta propia en su territorio de personas o empresas establecidas en otro Estado miembro al cumplimiento de requisitos que priven de eficacia a las disposiciones del Tratado destinadas precisamente a garantizar la libre prestación de servicios. Y así lo apuntala la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, al sostener con insistencia que el citado artículo 49 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea «no sólo exige eliminar toda discriminación en perjuicio del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro por razón de su nacionalidad, sino suprimir también cualquier restricción, aunque se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a los de los demás Estados miembros, cuando pueda prohibir, obstaculizar o hacer menos interesantes las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro, en el que presta legalmente servicios análogos»².

§2. Pero se trata, con todo, de una libertad que cuenta con limitaciones razonables. Lo confirma el propio Tratado, al contemplar igualmente en su articulado excep-

* Texto de la contribución al Taller 1 (español y francés) del Tema 1 («Liberalización del comercio y Derecho del Trabajo») del XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, (desarrollado en París el día 6 de septiembre de 2006), y reelaborado al amparo de la cobertura económica del Proyecto de Investigación SEJ2007-67443/JUR1, financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia –Dirección General de Investigación–, Subdirección General de Proyectos de Investigación (convocatoria publicada por Resolución de 29 de septiembre de 2006 [BOE de 11 de octubre de 2006]).

¹ DO C núm. 325, de 24 diciembre 2002. Dicho artículo 49 establece que «quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Comunidad para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un país de la Comunidad que no sea el destinatario de la prestación» (cfr. su párrafo 1).

² Al respecto, por todas, véase la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 24 enero 2002, dictada en el asunto C-164/99 (localizable en <http://curia.eu.int>).

ciones al amparo de las que resulta justificado que los Estados miembros —alegando motivos relacionados «con el ejercicio del poder público» y «razones de orden público, seguridad y salud públicas»— puedan obviar la aplicación de las disposiciones establecidas por el mismo para garantizar la libre prestación de servicios por cuenta propia³. En efecto, «la libre prestación de servicios, como principio fundamental del Tratado, ... puede limitarse mediante normas justificadas por razones imperiosas de interés general y que se apliquen a cualquier persona o empresa que ejerza una actividad en el Estado de destino, en la medida en que dicho interés no quede salvaguardado por las normas a las que está sujeto el prestador en el Estado miembro en el que está establecido»⁴.

§3. Dichas limitaciones tienen especial interés a nuestros efectos, habida cuenta que, entre las razones imperiosas de interés general restrictivas de dicha libertad fundamental, figura concretamente «la protección de los trabajadores», según reconoce el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁵. Ello justifica que los Estados miembros receptores de la prestación de servicios pueden establecer límites a la misma para garantizar la protección social de aquellos trabajadores que se ven obligados a desplazarse temporalmente a su territorio, precisamente en el marco de una prestación de servicios por parte de su empresa, puesto que el ejercicio espurio de la libertad de prestación de servicios no solamente provoca situaciones de competencia desleal entre las empresas de los distintos Estados miembros, sino que también erosiona los derechos de los trabajadores desplazados, al poder privarles de las condiciones de trabajo aplicables para un empleo de las mismas características en el lugar donde se realizase temporalmente el trabajo. Se trata, en efecto, de un límite sobre el que ha venido insistiendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas desde al menos el año 1981⁶, y que se encuentra actualmente regulado en la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 diciembre 1996, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios⁷, cuyo contenido —que trae causa en parte de dicha jurisprudencia, aunque la misma no lo quiera reconocer expresamente⁸— se articula imponiendo a los Estados miembros la adopción de medidas para que las empresas que desplazan a sus propios territorios trabajadores en el

3 Véase su artículo 55, que establece que «las disposiciones de los artículos 45 a 48, ambos inclusive, serán aplicables a las materias reguladas por el presente capítulo».

4 Véase apartado 25 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 marzo 2001, dictada en el asunto C-165/98 (localizable en <http://curia.eu.int>).

5 Al respecto, véanse sus sentencias de 23 noviembre 1999, dictada en los asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96, 15 marzo 2001, dictada en el asunto C-165/98 (citada), 25 octubre 2001, dictada en los asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 y C-68/98 a C-71/98, 24 enero 2002, dictada en el asunto C-164/99, y 17 octubre 2002, dictada en el asunto C-79/01; todas ellas localizables en <http://curia.eu.int>.

6 Concretamente, desde la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 diciembre 1981, dictada en el asunto C-279/80, que permitía la aplicación de un régimen de autorización para trabajar a los Estados donde se prestaban los servicios con el fin de evitar distorsiones en los sistemas de empleos nacionales por causa del ejercicio de la libre prestación de servicios.

7 DO L núm. 18, de 21 enero 1997.

8 Lo prueba, por ejemplo, la Ley 45/1999, de 29 de diciembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE de 30 diciembre), que incorpora al Derecho interno de España la citada Directiva, afirmando que, teniendo presente «la antes citada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva establece que los empresarios que desplacen temporalmente trabajadores a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores establecidas por el Estado de desplazamiento, y ello con independencia de la legislación aplicable al contrato de trabajo» (cfr. su exposición de motivos, punto 2, párrafo 4). En igual sentido, véanse los apartados 24 y 25 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 14 abril 2005, dictada en el asunto C-341/02 (localizable en <http://curia.eu.int>).

marco de una prestación de servicios transnacional garanticen, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo de la legislación del Estado miembro en cuyo territorio prestan servicios dichos trabajadores desplazados⁹, sin perjuicio de que puedan disfrutar de condiciones de trabajo más favorables derivadas precisamente de la legislación aplicable a sus respectivos contratos de trabajo¹⁰.

II. LA ACTUALIDAD LABORAL INMEDIATA DE LA DIRECTIVA VIGENTE EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES, POR CAUSA DE LA PROPUESTA DE DIRECTIVA «BOLKESTEIN»

§4. Aunque, por razón de su fecha de promulgación, la recién citada Directiva 96/71/CE solamente puede considerarse como una norma de actualidad relativa, hay que tener en cuenta que la propuesta (modificada) de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 abril 2006, relativa a los servicios en el mercado interior¹¹ —popularmente denominada «Directiva Bolkestein»¹²— ha acabado convirtiendo a esta Directiva en una norma no sólo de actualidad reciente, sino incluso de actualidad inmediata. Así lo acredita la citada propuesta —que menciona expresamente nuestra Directiva 96/71/CE, al menos, hasta en ocho ocasiones—, al afirmarse rotundamente por la misma que: 1) «no se aplicará a las condiciones de trabajo que, en virtud de la Directiva 96/71/CE, se aplican a trabajadores desplazados para prestar un servicio en el territorio de otro Estado miembro»¹³, dado que, «en tales casos, la Directiva 96/71/CE establece que los prestadores deben cumplir con las condiciones de trabajo y empleo en una serie de ámbitos, que enumera, en el Estado miembro en el que se presta el servicio»¹⁴; 2) «si surge un conflicto entre una disposición de la Directiva y una disposición de otro acto comunitario relativo a aspectos concretos relacionados con el acceso a la actividad de un servicio o a su ejercicio en sectores concretos o en relación con profesiones concretas, estas otras normas primarán y se aplicarán a estos sectores o profesiones concretas»¹⁵, debiendo incluirse entre las mismas «la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios»¹⁶; y 3) la libre prestación de servicios cuenta entre sus excepciones complemen-

9 Véase su artículo 3.1, párrafo 1, según el cual «los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas».

10 Véase su artículo 3.7, párrafo 1, según el cual «lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores». Sobre su impacto en el Derecho del Trabajo de España, véase Jesús MARTINEZ GIRON, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2004), págs. 31 y 32.

11 Documento COM (2006) 160 final, de 4 abril 2006. Su texto puede localizarse en <http://europa.eu.int/eur-lex>. Sobre los antecedentes de esta propuesta de Directiva, véase Olga FOTINO-POULOU BASURKO, «Presente, pasado y futuro de la Directiva relativa a los servicios sobre el mercado interior», *Revista de Derecho Social*, núm. 34 (2006), págs. 89 y 90.

12 Así denominada porque en enero de 2004 la Comisión Europea —presidida entonces por el italiano Romano PRODI— presentó una primera propuesta de Directiva, que había sido elaborada por el Comisario responsable de Mercado Interior, el neerlandés Frits BOLKESTEIN.

13 Cfr. su considerando 41bis, inciso primero.

14 *Ibidem*, inciso segundo.

15 Cfr. su artículo 3.1 («Relaciones con las demás disposiciones del Derecho comunitario»).

16 *Ibidem*, letra a).

tarias con «las materias que abarca la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios»¹⁷. Se trata de tres concretas afirmaciones que, como ahora se verá, implican un cambio respecto de lo previsto, sobre protección de trabajadores desplazados cubiertos por la Directiva 96/71/CE, en la primera versión de propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los servicios en el mercado interior, presentada formalmente por la Comisión el 13 enero 2004¹⁸.

§5. Y es que inicialmente la propuesta de Directiva pretendía suprimir los obstáculos a la libre prestación de servicios a través del denominado «principio del país de origen»¹⁹, por el cual —siempre según la propuesta en su primera versión— «el prestador está sujeto únicamente a la ley del país en el que esté establecido y los Estados miembros no deben imponer restricciones a los servicios prestados por un prestador establecido en otro Estado miembro»²⁰, permitiéndose incluso «al prestador prestar un servicio en uno o varios Estados miembros sin tener que someterse a la normativa de estos últimos»²¹. Aunque este «principio del país de origen» no se aplicaba —por configurarse como una excepción general del mismo— a «las materias que abarca la Directiva 96/71/CE»²², lo cierto es que la citada propuesta igualmente contenía disposiciones específicas sobre desplazamiento de trabajadores²³, que afectaban directamente a los medios que pudiera establecer el Estado miembro de desplazamiento (esto es, el que recibe los servicios) para garantizar los niveles mínimos de protección de los trabajadores desplazados a su territorio, al proponerse en la misma cambios en «el reparto de cometidos entre el país de origen y el Estado miembro de desplazamiento, así como [en] las modalidades de los procedimientos administrativos de control»²⁴. En efecto, considerando que ciertos medios de protección de los trabajadores eran «obstáculos» a la libre prestación de servicios, en la propuesta de Directiva se establecía: 1) que el Estado miembro de desplazamiento podía realizar «las comprobaciones, inspecciones e investigaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las condiciones de empleo y de trabajo aplicables a tenor de lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE y... adoptar[...] las medidas necesarias contra el prestador que incumpla dicha condiciones», pero siempre que las mismas —con el fin de garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE— no implicasen imponer «al prestador o al trabajador desplazado por éste último... obligaciones enumeradas en la propia propuesta»²⁵, tales como «obtener una autorización de

17 Cfr. su artículo 17.5.

18 Documento COM (2004) 2 final, de 13 febrero 2004. Su texto puede localizarse en <http://europa.eu.int/eur-lex>.

19 Previsto en su artículo 16, precisamente bajo el rótulo «principio de país de origen», según el cual «los Estados miembros harán lo necesario para que los prestadores estén sujetos únicamente a las disposiciones nacionales de su Estado miembro de origen que formen parte del ámbito coordinado» (cfr. su apartado 1, párrafo 1).

20 Véase la letra b) («Combinación de métodos de regulación») en el epígrafe 3 («Principales características de la Directiva») del «Resumen» que precedía al texto articulado de esta primera propuesta en cuestión.

21 *Ibidem*. Así lo evidenciaba el artículo 16.2, afirmando que solamente «el Estado miembro de origen se encargará de controlar al prestador y los servicios que realice, incluso cuando preste sus servicios en otro Estado miembro».

22 Cfr. su artículo 17.5.

23 Concretamente, en la Sección 3 («Desplazamiento de trabajadores») de su Capítulo III («Libre circulación de servicios»), artículos 24 y 25.

24 Véase el punto «Desplazamiento de los trabajadores» en el epígrafe 5 («Coherencia con las demás políticas comunitarias») del «Resumen» que precedía al texto articulado de esta primera propuesta en cuestión. En igual sentido, véase el Considerando 58 de la propia propuesta.

25 Cfr. su artículo 24.1, párrafo 2.

las autoridades competentes nacionales o... estar inscrito en un registro por ellas u otra... equivalente»²⁶, «formular una declaración»²⁷, «disponer de un representante en territorio nacional»²⁸ y «llevar y mantener documentos sociales en el territorio nacional»²⁹; y 2) que el Estado miembro de origen era el único competente para exigir que «el prestador que tome todas las medidas adecuadas con el fin de poder comunicar a las autoridades competentes de su país, así como a las del Estado miembro de desplazamiento, en un plazo que vencerá a los dos años de haber finalizado el desplazamiento, ... información [sobre dicho desplazamiento]»³⁰, y, concretamente, sobre «la identidad del trabajador desplazado»³¹, «el cargo y los cometidos que se le encomiendan»³², «los datos del destinatario»³³, «el lugar de desplazamiento»³⁴, «la fecha de inicio y fin del desplazamiento»³⁵, y «las condiciones de empleo y de trabajo que se aplican al trabajador desplazado»³⁶.

§6. La conocida —y justificada— polémica que suscitó semejante propuesta inicial en éste y en otros de sus apartados forzó que la Comisión Europea tuviese que presentar una nueva versión de la misma, que es precisamente la ya citada propuesta (modificada) de 4 abril 2006. Se trata, en efecto, de una propuesta distinta, en la que la Comisión Europea acaba reconociendo expresamente «la necesidad de que el mercado interior de servicios funcione al mismo tiempo que se preserva el modelo social europeo»³⁷, recurriendo para ello a la sustitución del «principio del país de origen» —que incluso desaparece nominalmente del texto³⁸— por reglas que permiten que «el Estado miembro en el que se presta el servicio imponga, respecto a la prestación de una actividad de servicios, requisitos que estén justificados por razones de orden público, seguridad pública, salud pública o protección del medio ambiente»³⁹, y también, que «el Estado miembro aplique, de conformidad con el Derecho comunitario, sus disposiciones en materia de condiciones de empleo, incluidas las establecidas por convenios colectivos»⁴⁰. Todo esto explica que esta nueva propuesta modificada no sólo convierta a la Directiva 96/71/CE en una norma de actualidad laboral inmediata, sino que también haya eliminado de su contenido las disposiciones específicas que sobre «desplazamiento de trabajadores» se contenían en su primera versión⁴¹.

26 *Ibidem*, letra a).

27 *Ibidem*, letra b).

28 *Ibidem*, letra c).

29 *Ibidem*, letra d).

30 Cfr. su artículo 24.2, párrafo 1.

31 *Ibidem*, letra a).

32 *Ibidem*, letra b).

33 *Ibidem*, letra c).

34 *Ibidem*, letra d).

35 *Ibidem*, letra e).

36 *Ibidem*, letra f).

37 Cfr. su exposición de motivos, párrafo 1, inciso tercero.

38 Así, la rúbrica del artículo 16, «Principio del país de origen», es sustituida por la de «Libre prestación de servicios».

39 Cfr., con remisión a su apartado 1, el artículo 16.3, inciso primero, de la propuesta.

40 *Ibidem*, inciso segundo.

41 Como acredita la supresión de la Sección 3 («Desplazamiento de trabajadores»), artículos 24 y 25, del Capítulo III («Libre circulación de servicios») de la propuesta de Directiva de 13 enero 2004. Sobre la supresión de los artículos 24 y 25, véase Olga FOTINOPOULOU BASURKO, «Presente, pasado y futuro de la Directiva relativa a los servicios sobre el mercado interior», cit., págs. 103 y 104.

III. LA PREVISIBLE REPERCUSION DEL «MODO 4» DE PRESTACION DE UN SERVICIO, DEL ACUERDO GENERAL SOBRE EL COMERCIO DE SERVICIOS, EN LA PROTECCION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

§7. A pesar de que la propuesta de Directiva relativa a los servicios en el mercado interior solamente afecta a los prestadores de servicios legalmente establecidos en un Estado miembro (esto es, los constituidos conforme a la legislación de un Estado miembro y con sede social, administración central o centro de actividad principal en la Unión Europea), quedando excluidos de la misma los prestadores de servicios de terceros países, no conviene olvidar aquí la existencia de intercambios de servicios a nivel internacional que son objeto de negociaciones en el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial de Comercio (también conocido como GATS, por su acrónimo en inglés)⁴². En primer lugar, por causa de que la propia propuesta de Directiva, en su primera versión de 13 enero 2004, reparaba en ellos, al afirmar que la misma «no interfiere dichas negociaciones, cuyo objetivo es facilitar las operaciones en materia de servicios y que ponen de relieve la necesidad de que la UE establezca rápidamente un auténtico mercado interior de servicios para garantizar la competitividad de las empresas europeas y reforzar su posición en la negociación»⁴³. Y en segundo lugar, también por causa de que parece estar abriéndose otra vía de liberalización del «mercado» de trabajo —de inspiración muy semejante a la que inicialmente tenía la citada propuesta de Directiva—, pero a nivel mundial, que es lo que se denomina formalmente, en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial del Comercio, con el nombre aséptico de «modo 4»⁴⁴.

§8. Dicho «modo 4» constituye precisamente el último de los «modos» previstos de prestación de servicios en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios⁴⁵, en virtud del cual el suministro de un servicio puede realizarse «por un proveedor de servicios de un Miembro mediante la presencia de personas físicas de un Miembro en el territorio de cualquier otro Miembro»⁴⁶. Se trata, por consiguiente, de un «modo» que incentiva la movilidad temporal de personas físicas, y concretamente, el desplazamiento temporal de trabajadores emigrantes en el marco de una prestación de servicios transnacional⁴⁷, pero sin especificar nada —al menos expresamente— acerca de las condiciones de trabajo en las que realizarán el servicio por cuenta de su empresa en el territorio del Estado al cual se desplazan. En efecto, aunque el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios contiene algunas referencias a cuestiones laborales, lo cierto es

42 Acerca de su papel como elemento dinamizador de la globalización de la economía, véase Jesús MARTINEZ GIRON, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 101 y 102.

43 Véase el punto «Negociaciones en el marco del GATS» en el epígrafe 5 («Coherencia con las demás políticas comunitarias») del «Resumen» que precedía al texto articulado de esta primera propuesta en cuestión.

44 Acuerdo localizable en <http://wto.org>.

45 De conformidad con el artículo 1.2 del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, los otros tres «modos» de suministro de un servicio son: 1) «del territorio de un Miembro al territorio de cualquier otro Miembro» [letra a)]; 2) «en el territorio de un Miembro a un consumidor de servicios de cualquier otro Miembro» [letra b)]; y 3) «por un proveedor de servicios de un Miembro mediante presencia comercial en el territorio de cualquier otro Miembro» [letra c)].

46 Cfr. el artículo 1.2, letra d), del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios.

47 Sobre el tema, véase Marion JANSEN y Roberta PIERMARTINI, «The impact of Mode 4 Liberalization on Bilateral Trade Flows», localizable en <http://www.wto.org>.

que las mismas solamente inciden en la exención de los requisitos legales que pueden establecer los Estados que reciban la prestación de servicios en materia de permisos de residencia y de trabajo⁴⁸.

§9. Quizá por ello, tampoco convenga pasar por alto los efectos negativos que puede tener este peculiar «modo» de prestación de servicios sobre la protección social de los trabajadores, habida cuenta que el mismo implica lo que ya se ha dado en llamar un fenómeno de «deslocalización en el lugar [*délocalisation sur place*]»⁴⁹. Y es que, teniendo presente siempre el tenor literal del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, nada impediría que una empresa europea, por ejemplo, en lugar de contratar a una empresa asiática la realización de determinadas actividades en su país de origen, obtenga el mismo resultado importando temporalmente a los trabajadores de dicha empresa extranjera para que realicen los servicios contratados en Europa, pero de acuerdo siempre con la legislación laboral y de Seguridad Social del país asiático en cuestión⁵⁰. Se trata, en definitiva, de un tema que inquieta y que, de nuevo, puede acabar convirtiendo a la citada Directiva 96/71/CE del Parlamento y del Consejo, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, en una norma de actualidad laboral todavía más inmediata, si se tiene en cuenta que la misma solamente resulta de aplicación, en principio, «a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen trabajadores ... en el territorio de un Estado miembro»⁵¹.

48 Véanse su artículo *Vbis*, sobre «Acuerdos de integración de los mercados de trabajo», y también, su anexo sobre «el movimiento de personas físicas proveedoras de servicios en el marco del acuerdo».

49 Con cita de Emmanuel TERRAY, véase Antoine MATH y Alexis SPIRE, «Des travailleurs jetables», *Plein Droit*, núm. 61 (2004), consultada en <http://www.gisti.org/publications/plein-droit>.

50 El ejemplo ya se ha traído a colación, en los siguientes términos: «una empresa india de servicios informáticos puede trasladar así a un ingeniero a Italia, en el marco de un contrato de trabajo indio previo, y para una prestación limitada en el tiempo. En este ejemplo, se observa claramente... una *deslocalización in situ*: en vez de que la empresa italiana encargue el diseño de un programa informático en India..., obtiene el mismo resultado importando provisionalmente a Italia, y en forma totalmente legal, a un indio remunerado con salarios indios» (cfr. Bernard CASSEN, «La OMC amplía la directiva Bolkestein. Nuevos contratos de trabajo», *Le Monde diplomatique*, edición española, núm. 121 [2005], pág. 3).

51 Cfr. su artículo 1.1.