

DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ
Profesora Contratada Doctora
Universidade da Coruña (España)
a.larranz@udc.es

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo investigar acerca de los desplazamientos temporales en el marco de una prestación de servicios transnacional, una realidad de la sociedad globalizada, que viene planteando diversas cuestiones en materia de reconocimientos de condiciones de trabajo en igualdad, dentro del gran mercado de trabajo que supone la Unión Europea. Se analiza la Directiva 96/71/CE y su trasposición a la regulación española a través de la Ley 45/1999. La libre circulación de personas reconocida en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea representa una necesidad de protección necesaria de las condiciones de trabajo de los trabajadores transnacionales, para que se lleven a cabo bajo principios de no discriminación, y de igualdad. En primer lugar, se contextualiza y se estudia la regulación de la situación legal en la Unión Europea y en España, así como, las normativas de desarrollo. También, se analiza las últimas reformas operadas en España y como inciden en el movimiento transnacional de trabajadores, lo cual es el objetivo principal del trabajo. Las nuevas normativas plantean nuevas cuestiones en diferentes materias como son el transporte, el dumping social, las empresas de trabajo temporal o la contratación o subcontratación de trabajadores. Por último, analizaremos

algunas sentencias del TJUE en torno a las condiciones de trabajo de los transnacionales.

Palabras clave: Desplazamientos; Trabajadores Transnacionales; Igualdad; Condiciones de Trabajo.

ABSTRACT

The aim of this work is to investigate the issue of temporary employment in the framework of a transnational provision of services, a reality of the globalised society, which has raised various questions regarding the recognition of equal working conditions within the large labour market of the European Union. An analysis is made of Directive 96/71/EC and its transposition into Spanish regulations through Law 45/1999. The free movement of persons recognised in the Treaty on the Functioning of the European Union represents a need for the necessary protection of the working conditions of transnational workers, so that they can be carried out under principles of non-discrimination and equality. Firstly, the regulation of the legal situation in the European Union and in Spain is contextualised and studied, as well as the implementing regulations. It also analyses the latest reforms in Spain and how they affect the transnational movement of workers, which is the main objective of the work. The new regulations raise new issues in different areas such as transport, social dumping, temporary employment agencies and the contracting or subcontracting of workers. Finally, we will analyse some rulings of the CJEU on the working conditions of transnationals.

Keywords: Displacement; Transnational workers; Equality. Working Conditions.

RESUMO

Este traballo ten como obxectivo investigar acerca dos desprazamentos temporais no marco dunha prestación de servizos transnacional, unha realidade da sociedade globalizada, que vén expondo diversas cuestións en materia

de recoñecementos de condicións de traballo en igualdade, dentro do gran mercado de traballo que supón a Unión Europea. Analízase a Directiva 96/71/CE e a súa transposición á regulación española a través da Lei 45/1999. A libre circulación de persoas recoñecida no Tratado de Funcionamento da Unión Europea, representa unha necesidade de protección necesaria das condicións de traballo dos traballadores transnacionais, para que leven a cabo baixo principios de non discriminación, e de igualdade. En primeiro lugar, se contextualiza e estúdase a regulación da situación legal na Unión Europea e en España, así como, as normativas de desenvolvemento. Tamén, analízase as últimas reformas operadas en España e como inciden no movemento transnacional de traballadores, o cal é o obxectivo principal do traballo. As novas normativas expoñen novas cuestións en diferentes materias como son o transporte, o dumping social, as empresas de traballo temporal ou a contratación ou subcontratación de traballadores. Por último analizaremos algunhas sentenzas do TJUE ao redor das condicións de traballo dos transnacionais.

Palabras chave: Desprazamentos; Traballadores Transnacionais; Igualdade; Condicións de Traballo.

SUMARIO

I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJO EN UN CONTEXTO TRANSNACIONAL. II. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJO EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA. III. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN ACTUAL DE LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJADORES, TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS. IV. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. V. BIBLIOGRAFIA

I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJO EN UN CONTEXTO TRANSNACIONAL

1. Los desplazamientos transnacionales de trabajadores se han convertido en una realidad en el mercado laboral

mundial. Esto se debe principalmente a la creciente demanda internacional de trabajo, así como a la creciente movilidad de trabajadores. Estas tendencias han creado nuevas situaciones jurídicas que necesitan ser reguladas. El objetivo de este artículo es abordar el panorama de los desplazamientos transnacionales de trabajadores a través del marco jurídico español y europeo.

Como inicio, es importante entender la definición y el alcance de los desplazamientos transnacionales de trabajadores. Son aquellos desplazamientos en los que los trabajadores se trasladan a otro país para realizar trabajo temporal o permanente. Esto incluye desplazamientos desde un país de la Unión Europea a otro, así como desplazamientos desde un país fuera de la UE a uno de los Estados miembros. Los desplazamientos temporales son una herramienta útil para las empresas transnacionales para aprovechar la experiencia y habilidades de los trabajadores mientras aprovechan al mismo tiempo los beneficios de la movilidad laboral. Sin embargo, el uso de esta práctica también debe estar sujeto a un marco normativo adecuado, para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, a fin de evitar la explotación de los trabajadores y garantizar que los trabajadores desplazados reciban los mismos derechos y beneficios que los trabajadores locales¹.

2. El mercado único establecido por la Unión Europea, como un espacio sin fronteras interiores, está apoyado en cuatro principios fundamentales: la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales. Así, ha quedado recogido en sus tratados constitutivos, desde los Tratados de Roma de 1957², hasta el actual Tratado de Funcionamiento de la Unión

¹ Véase a FERNÁNDEZ POL, F., "Desplazamientos temporales de trabajadores orientaciones actuales", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social n.º. 122, 2016, pp. 41-43.

² Desde su nacimiento han ido adoptando diferentes denominaciones: Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, por último, Tratado de Funcionamiento de la Unión.

Europea vigente desde el de 12 de junio de 1985³. Para garantizar el derecho a la libre circulación de personas se promulgó la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo a fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas y proteger los derechos de los trabajadores desplazados⁴. Posteriormente, y como medio de control, se promulgó la directiva 2014/67/UE, con la finalidad de evitar un provecho indebido de las empresas en el desplazamiento de trabajadores. Tras 20 años de aplicación, la Directiva 96/71/CE, fue revisada y modificada por la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018⁵. En la motivación de la Directiva 96/71 está la libre prestación de servicios, una libertad fundamental reconocida el art. 56 y siguientes del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁶. Esta pretensión de la norma busca establecer la libertad frente a medidas restrictivas que los Estados miembros puedan adoptar para proteger sus mercados y que puedan suponer una violación del principio. En este sentido, por tanto, un trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios de un primer Estado a un segundo Estado “no pretende en modo alguno acceder al mercado laboral de este segundo Estado sino la realización de un servicio transnacional temporal”⁷.

³ Véase los art. 26, mercado interior, 45,46,47,48, trabajadores, 49 a 55, establecimiento, y 56 a 62, servicios del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (DOUE 30 de marzo 2010).

⁴ Véase a BELTRAN MILLALLES, S., “Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios”, *Actualidad Laboral* nº2, 2000, p.321.

⁵ DOUE 9 de julio de 2018.

⁶ Véase a MONEREO PEREZ, J. L Y ORTEGA LOZANO, P. G. (2018). “Sobre unas condiciones laborales equivalentes en la Unión Europea: a propósito de la Directiva (UE) 2018/957de desplazamiento de trabajadores y la propuesta de Reglamento por la que se crea la Autoridad Laboral Europea”, *La Ley Unión Europea*, 62, p. 10.

⁷ STJUE 9 agosto 1994, C-43/93, *Vander Elst*, 17. En este sentido véase a GÓMEZ ABELLEIRA, FJ., y MADAMÉ MARTÍN, A., “Mercado interior de servicios y desplazamientos transnacionales de trabajadores en la Unión

3. Los desplazamientos temporales en el marco de una prestación de servicios transnacionales, vienen determinados por la descentralización productiva de las empresas que lleva consigo que éstas realicen contrataciones con otras empresas para llevar a cabo bastantes de sus actividades en lugar de realizarlas por ellos mismos. Este fenómeno descentralizador no permanece siempre circunscrito al ámbito territorial nacional en que tenga su sede la empresa, sino que puede desarrollarse en un ámbito europeo o internacional. En el caso de la Unión Europea, el principio de la libre prestación de servicios que rige en ella determina que la descentralización se pueda llevar a cabo con empresas que tengan su domicilio en otro Estado miembro⁸. Así, numerosas empresas contratan obras y servicios que actúan en el gran mercado interior comunitario, produciéndose un importante crecimiento de grupos de empresas y de empresas de trabajo temporal de carácter transnacional, fenómenos que se han acentuado por el mayor grado de integración e interdependencia económica existente entre los Estados miembros⁹.

4. De tal forma que, cuando una empresa comunitaria ha desplazado a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento, por el tiempo de duración limitada y temporal, dicha prestación producía en ocasiones importante problemática, como la condiciones de desigualdad laboral entre los Estados miembros, lo que podía dar lugar a la indeseada existencia de situaciones de discriminación entre los trabajadores de un determinado Estado miembro y los trabajadores desplazados temporalmente a tal Estado y, por

Europea", *Justicia laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 32, 2007, pp. 40 y ss.

⁸ Véase a GARATE CASTRO, J., *Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios*, Tirant lo Blanch, edición laboral 201, pp. 12-153.

⁹ Véase a APARICIO PÉREZ, A., "La creación de un mercado único europeo paso previo a la unión política", en A.I. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, (Directores), *Mercado interior avances y desafíos, Cuadernos*, Jean Monnet sobre integración europea fiscal y económica, 2016, pp. 40-42.

extensión, a situaciones de competencia desleal entre las empresas que operan en el mercado interior. Por lo que, evitar estas diferencias y unificar legislaciones de los Estados miembro es misión de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Esta con el objetivo de establecer un mercado laboral más justo y evitar el fraude¹⁰, fue actualizada por la Directiva 2018/957/UE, con la idea de aplicar el principio del lugar de trabajo, por el que se aplican las mismas condiciones de trabajo y de remuneración, para el mismo trabajo en el mismo lugar, de modo que afianza el principio de igualdad entre los trabajadores desplazados y los trabajadores del país de acogida¹¹. La Directiva deja claro que aquellos 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, por lo que se establecen por tanto medidas garantistas de las condiciones de trabajo de estos trabajadores¹².

5. En definitiva, los servicios transnacionales que lleven aparejados desplazamientos de trabajadores han de estar fundamentados en el principio de igualdad de trato y en la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad,

¹⁰ En este sentido también la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

¹¹ Véase a MARCHAL ESCALONA, N. "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado". *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 62, 2019, pp. 81-116.

¹² Véase a FOTINOPOULOU BASURKO, O., LANDA ZAPIRAIN, J.P., "Breve comentario de la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2000, pp. 612-620.

principios consagrados en el Derecho de la Unión desde los Tratados fundacionales. De modo que, se les aplicará el principio de igualdad de remuneración, no solo entre mujeres y hombres, sino también entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos indefinidos equiparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo y entre trabajadores de empresas de trabajo temporal y trabajadores equiparables de la empresa usuaria. Así ha sido reiteradamente reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹³.

II. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJO EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA

6. La Directiva 96/71/CE, fue traspuesta a nuestro ordenamiento a través de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (LDT)¹⁴, y a la Ley 14/1994 de 1 de junio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)¹⁵. La Ley 45/1999, será de aplicación a las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional (sin afectar, por tanto, a otras actividades distintas, tales como las formativas) establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea, pero también a las empresas establecidas en el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, esto es, Noruega, Islandia y Liechtenstein, pues también tales Estados son destinatarios de la Directiva 96/71/CE¹⁶. Además, el ámbito de aplicación se extiende tanto si los trabajadores desplazados provienen de la Unión Europea,

¹³ Véase a JANER TORRENS, J.D., "El ámbito de aplicación personal del principio de no discriminación por razón de nacionalidad: algunas consideraciones en torno a la discriminación inversa", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n.º 14, enero-abril 2003, p.306.

¹⁴ BOE de 30 de noviembre de 1999.

¹⁵ BOE de 2 de junio de 1994.

¹⁶ Véase Preámbulo apart. 1.

como fuera de ella, en la medida en que tales empresas extracomunitarias puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que les sean de aplicación. En cuanto a los trabajadores desplazados a países no comunitarios se aplicarán las normas del Reglamento Roma I¹⁷.

7. La Ley 45/1999, tiene como objetivo “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”¹⁸. Excepciona esta norma a los trabajadores enviados temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son trabajadores desplazados. Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores en viaje de negocios (cuando no se presta ningún servicio), que asisten a conferencias, reuniones, ferias, que siguen una formación, etc. Estos trabajadores no están cubiertos por las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores y, por lo tanto, no les son aplicables los requisitos administrativos ni las medidas de control establecidas en el art. 9 de la Directiva 2014/67/UE, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, ni el Decreto Ley 9/2017, de 8 de noviembre¹⁹, que la traspuso al ordenamiento español.

También está entre sus objetivos combatir el fraude, como es el caso de “las empresas buzón”, las cuales carecen de actividad económica y real en los países donde tienen su sede, ya que su actividad se desarrolla en otro Estado, que es donde prestan sus servicios, utilizando la figura del desplazamiento transnacional de trabajadores para eludir las leyes de trabajo y de Seguridad Social.

8. Se establece en la Ley 45/1999, una lista de supuestos en que se produce un desplazamiento a España de trabajadores por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la

¹⁷ Véase art.8, norma de carácter “erga omnes”.

¹⁸ Véase su art.1.

¹⁹ BOE de 9 de noviembre de 2017.

presente Ley durante un período limitado de tiempo, que son los siguientes: a) el desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España; b) el desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte²⁰; c) el desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España²¹.

Las notas características y comunes a los tres supuestos reconocidos en la norma son la transnacionalidad, la temporalidad y la pervivencia del contrato o relación de trabajo con la empresa de procedencia u origen²².

Por otra parte, y dado que, la Ley 45/1999 se dirige a las empresas comunitarias no españolas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España, parece oportuno recordar lo que dice la disposición adicional primera, que las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas de transposición en tales Estados de la Directiva 96/71/CE.

²⁰ Se entiende por grupo de empresas el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas en los términos del art. 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

²¹ Véase su art.2.1.1.

²² Véase a CASAS BAAMONDE, ME., "Libre prestación de servicios y desplazamientos temporales de trabajadores en Europa en la era global: objetivos y significación de la Ley", en MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE, ME., DEL REY GUANTER, S., SERRANO OLIVARES, R., *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales comentarios a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, Ed. Consejo Económico Social, Estudios 128, Madrid 2002, pp. 10-12.

Además, la disposición adicional cuarta dispone que la Ley será de aplicación a las empresas establecidas en Estados que no pertenezcan a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios Internacionales que sean de aplicación.

9. Estos supuestos de desplazamientos temporales se conforman por trabajadores desplazados, a los cuales la norma define como “el trabajador, 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”²³. De igual manera, se entiende “incluida la persona trabajadora de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviada temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional”²⁴.

Bajo este concepto de trabajador regulado en la norma se pueden producir situaciones en que, pese a la apariencia formal de trabajador desplazado, la persona trabajadora, mientras presta sus servicios en España, quede sometida al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España. En estos casos será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento previsto en el apartado 1. 1.º “c), sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de personas trabajadoras”²⁵. En estos casos se tendrá

²³ Véase su art. 2.1.2.

²⁴ Véase a MARTINEZ GIRÓN, J. Y ARUFE VARELA, A. *Derecho crítico del Trabajo*, NETBIBLO, A Coruña, 2011, p.20.

²⁵ Véase su art.2.2.

en cuenta el número 2 del art. 2 redactado por el apartado uno del artículo duodécimo del 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 consumidores²⁶. En éste se incluyen y sancionan conductas en casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales, se añaden los supuestos de trabajo transnacional no declarado y de trabajo autónomo ficticio²⁷.

10. También, en la Ley 45/1999, se regulan las garantías para los trabajadores que los empresarios deberán cumplir, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, referentes a las condiciones de trabajo previstas por la legislación española tales como: tiempo de trabajo, cuantía mínima del salario, no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, prevención de riesgos laborales. Estas son condiciones de trabajo que, dado el sistema de fuentes del derecho laboral español, deberán buscarse en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos que resulten de aplicación. Son disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores que exige la norma española al igual que la Directiva. Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo. En cuanto a la duración del desplazamiento habrá de calcularse en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de

²⁶ BOE de 28 de abril.

²⁷ Véase a VILLA FOMBUENA, M. Desplazamiento temporal de trabajadores. novedades introducidas por el Real Decreto Ley 7/2021. un análisis verificado, *TEMAS LABORALES*, n.º 158/2021, p. 114.

otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido²⁸.

11. Igualmente, entre las obligaciones del empresario están las recogidas en el capítulo II de la Ley 45/1999, como la comunicación del desplazamiento a la Autoridad Laboral, así como la obligación de comparecer ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de aportar la documentación que les sea requerida. La Autoridad Laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España deberá informar a los interesados en un desplazamiento sobre las condiciones de trabajo que deben ser garantizadas. Asimismo, se señala que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la presente Ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social²⁹. Por último, se establece un principio de cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección. Y establece mecanismos de tutela administrativa y judicial propios del derecho aboral.

III. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN ACTUAL DE LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE TRABAJADORES TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS

12. Los cambios en la normativa europea y española han motivado que la Ley 45/1999 haya ido actualizándose en la medida que la Directiva 96/71/CE ha sido reformada, transponiéndose al derecho con diferentes normas y afectando a diferentes leyes. El Real Decreto-Ley 7/2021, traspuso la Directiva 2018/957/UE, que aplica la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como la C-620/2018 de Polonia contra el Parlamento Europeo, o la C-626/2018 de Hungría contra el Parlamento Europeo, en ellas se establece una libre prestación de servicios más equitativa para evitar una vulneración del art.

²⁸ Véase su art.3.

²⁹ BOE de 22 de julio de 2015.

9 de TUE. La reforma que introdujo en la Ley 45/1999, establece una protección mayor para los desplazamientos de larga duración, al trasponer el art. 3.1 bis de la Directiva, en estos casos las garantías establecidas en el art.3.1 se amplían cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, en el sentido de que se deberán garantizar a los trabajadores desplazados el resto de condiciones de trabajo previstas en la legislación española, no existe por tanto una limitación de la duración de los desplazamientos en esta norma³⁰. En estos casos la doctrina ha planteado si el trabajador deja de prestar un servicio de carácter temporal para pasar a prestar un servicio habitual. Como esta cuestión no está clara en la Directiva, por lo que habrá que acudir a lo señalado en art. 8.2. del Reglamento de Roma I³¹ cuyo concepto es el de el "lugar de prestación habitual", señalando que "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. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país". La noción de temporalidad en esta materia por tanto viene determinada en la Directiva 96/71/CE y es la que prevalece a la hora de establecer condiciones de trabajo de los desplazados de larga duración, por lo tanto, no se produce un cambio de la ley rectora ni se establece un límite a partir del cual el trabajo comienza a ser habitual en dicho país dejando de ser por tanto temporal. De manera que, la Directiva 96/71/CE sigue aplicándose, y el desplazamiento sigue siendo temporal solo que es prolongado³².

La Ley 45/1999 establece 4 modelos de protección para los trabajadores desplazados: a) la protección recogida en el art.

³⁰ Véase apart. 8 art 3.

³¹ Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008.

³² Véase a FOTINOPOULOU BASURKO, O., "Habitualidad VS temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional", *Revista de Derecho Internacional* n.º 2-2020 pp. 373-375.

3.1 que comprende la protección de las normas laborales o por convenios colectivos de sector; b) protección reducida para trabajadores en desplazamientos de menos de 8 días se aplica las condiciones del art. 3.1 pero no las vacaciones ni las condiciones retributivas en contrataciones y desplazamientos de grupo art. 3.3; c) la protección adicional específica para trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal, disposición adicional 2ª y 3ª.2 de la Ley 45/1999; 4) tras la reforma por el Real Decreto Ley se ofrece una protección reforzada para desplazamientos de larga duración en estos casos la protección además de la recogida en el art. 3.1 se deberán garantizar el resto de condiciones de trabajo previstas en la legislación española. Se exceptúan a estos trabajadores los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y extinción del contrato de trabajo, con la inclusión de las cláusulas de no competencia y los regímenes complementarios de jubilación.

El Real Decreto-ley 7/2021 incorpora a la norma la obligación de garantizar conforme a la regulación española, las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual, "debe ajustarse a las normas nacionales del estado de destino o acogimiento, a menos que sean más ventajosas las de destino"³³

13. Otra incidencia en la Ley 45/1999, ha sido la producida por el Real Decreto 3/2022 de 1 de marzo, que traspone la Directiva 2020/1057 del Parlamento y del Consejo del 15 de julio de 2020, que modificarán 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 de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en

³³ Véase a GARATE CASTRO, J. "Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios transnacional: análisis y propuestas en el orden a la trasposición al derecho español de las modificaciones realizadas por la Directiva (UE)2018/957 en los arts. 1 y 3", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 142, pp. 389-400.

los contratos públicos de obras del transporte³⁴, y que modifica la Directiva 2006/22/CE, de 15 de marzo del 2006³⁵, en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento³⁶ y el Reglamento 1024/2012, de 25 de octubre de 2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior³⁷. Tiene como finalidad buscar un equilibrio entre la protección social de los conductores y la libertad de los operadores para prestar servicios.

Es una problemática muy especial la que tienen los trabajadores del transporte, una actividad fundamental para la libre circulación de personas, bienes y servicios. Por ello, éste es un sector que necesita de protección de sus condiciones laborales para un trabajo más dignas y adecuadas, dado que la competencia desleal, el *dumping* social y las prácticas empresariales abusivas son una realidad³⁸. A estos trabajadores no hay duda alguna de que también les es aplicable la Directiva 96/71/CE, siempre que la prestación de servicios sea realizada por cuenta y dirección de una empresa que presta servicios a un cliente y que el desplazamiento de tales trabajadores sea parte de dicha prestación³⁹. El art. 3.1 del Real Decreto-ley 3/2022, añadió un Capítulo V en la Ley 45/1999 referente a los conductores en el transporte por carretera. Estableciendo, que estas

³⁴ BOE de 2 de marzo del 2022.

³⁵ DOUE de 11 de abril de 2006.

³⁶ Véase al respecto el Reglamento de Ejecución (UE) 2022/695 de la Comisión, de 2 de mayo de 2022, por el que se establecen disposiciones de aplicación de la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la fórmula común para calcular la clasificación de riesgos de las empresas de transporte.

³⁷ DOUE de 14 de abril de 2012.

³⁸ Véase a VELAZQUEZ FERNANDEZ, M., "La transposición (tardía) de la Directiva sobre control de desplazamientos transnacionales en la UE/EEE en el Real Decreto Ley 9/2017 de 26 de mayo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 412, 2017, pp. 98-104.1

³⁹ Véase a MARCHAL ESCALONA, N., "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializada", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2019 62, pp.108-109.

normas serán de aplicación exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena por lo que no son aplicables a los desplazamientos por ETT y la movilidad intragrupo. Estas normas también se aplicarán a los transportistas de terceros países que lleven a cabo operaciones con arreglo a acuerdos bilaterales o multilaterales que den acceso al mercado comunitario⁴⁰.

Este sector económico es de vital importancia para la sociedad actual, está conformado por un gran número de trabajadores, actualmente unos 11 de millones, y en vías de crecimiento mayor. Cada día numerosas empresas de transporte apoyándose en la Directiva 96/71/CE han deslocalizado sus sedes principales a países del este y utilizan conductores contratados en los mismos, con unos costes laborales mucho más bajos, convirtiéndose de esta manera empresas buzón. En España la Agencia Tributaria, la Inspección de Trabajo y la Inspección de Transporte se encuentran inmersas en la lucha contra las empresas buzón ya que crean situaciones de competencia desleal y dumping social. Para luchar contra el mismo, y dada la libertad de establecimiento que tienen las empresas en cualquier Estado miembro, si cumple su legislación, como consecuencia de lo establecido en el art. 49 de TFUE que no exige que la empresa deba tener su domicilio social principal situado en su territorio quedando esta cuestión a lo que diga la normativa de cada Estado miembro. En estos casos los trabajadores son desplazados a través de las empresas Buzón, con fraude a la Seguridad Social, al no estar declaradas y a la Agencia Tributaria, o con falsos trabajadores por cuenta propia o microempresas falsas. Para evitar estos importantes fraudes el art. 8. bis 2 de la Ley 45/1999, regula que solo podrán realizar desplazamientos de trabajadores a otro país, si la empresa realiza realmente actividades sustanciales distintas

⁴⁰ Véase a CARRIL VÁZQUEZ, X.M., "El desplazamiento de trabajadores de terceros estados al espacio de Unión Europea" en FOTINOPOULOU BASURKO, O., (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea presente y futuro*, Atelier 2017, pp. 234-240.

de las puramente internas de gestión y o administración en el país en el que tenga su sede social.

También es importante la modificación que el Real Decreto-ley 3/2022 realiza sobre el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social,⁴¹ en su art. 10.3.b, se define lo que es una empresa buzón, tipificándola como:

“El desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras por empresas que no desarrollan actividades sustantivas en su Estado de establecimiento, así como el desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras que no desempeñen normalmente su trabajo en el Estado miembro de origen según lo dispuesto en el art. 8 bis de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”.

En la lucha por el fraude contra las Empresas Buzón el art. 5 del Reglamento 1071/2009, de 21 de octubre, del Parlamento Europeo y del Consejo,⁴² se establecen las normas comunes relativas a las condiciones que han de cumplirse para el ejercicio de la profesión de transportista por carretera, de manera que deben:

a) Tener un establecimiento situado en ese Estado miembro, con locales en los que se conserven los documentos principales de la empresa, en particular sus documentos contables, los documentos de gestión del personal, los documentos con los datos relativos a los tiempos de conducción y reposo y cualquier otro documento al que deba poder acceder la autoridad competente que permita comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente Reglamento. Los Estados miembros podrán exigir que los establecimientos situados en su territorio tengan disponibles asimismo otros documentos en todo momento en sus locales.

b) Una vez concedida la autorización, disponer de uno o más vehículos, matriculados o puestos en circulación de otra

⁴¹ BOE de 8 de abril de 2000.

⁴² DOUE de 14 de noviembre de 2009.

manera con arreglo a la legislación de ese Estado miembro, ya sea en plena propiedad, ya en virtud de otro título, por ejemplo, un contrato de compraventa a plazos, un contrato de arrendamiento o un contrato de arrendamiento financiero (leasing).

c) Ejercer efectiva y permanentemente sus operaciones relativas a los vehículos mencionadas en la letra b), con el equipamiento administrativo necesario y con el equipamiento y las instalaciones técnicas adecuadas, en un centro de explotación situado en ese Estado miembro.

Estas empresas que operan en el sector del transporte por carretera deben, en definitiva, encontrarse establecidas de forma efectiva y fija en un país de la UE, gozar de honorabilidad, poseer la capacidad financiera apropiada, y tener la competencia profesional requerida. Todas las empresas de transporte por carretera deben nombrar a un gestor de transporte responsable de la dirección permanente de sus actividades de transporte. Este gestor deberá residir en la UE y tener un vínculo real con la empresa, por ejemplo, en condición de empleado, administrador o accionista. Estas medidas de protección de los trabajadores del transporte se han reforzado con la modificación del Reglamento 1071/2009 por el Reglamento 1055/2020, de 15 de julio de 2020, con el fin de adaptarlos a la evolución del sector del transporte por carretera⁴³, en vigor desde febrero del 2022. Pone su mayor empeño en vigilar a las empresas buzón que trabajan con costes fiscales y laborales más bajos.

14. Los desplazamientos de trabajadores también se pueden llevar a cabo por parte de una empresa de trabajo temporal, son una puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España. Las empresas de trabajo temporal están obligadas igualmente a garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo sobre: a) el tiempo de trabajo, en los términos previstos en los arts. 34 a 38 de la Ley del Estatuto

⁴³ DOUE de 31 de julio de 2020.

de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁴⁴; b) la cuantía del salario, en los términos a que se refiere el art. 4 de esta Ley; c) la igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate; d) el trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el art. 6 del Estatuto de los Trabajadores; e) la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores; f) la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial; g) 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; h) la libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión; i) las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7. Este último apartado fue introducido por el apartado dos del art. duodécimo del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril⁴⁵, 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 consumidores⁴⁶. Además, y a todos los efectos las condiciones de trabajo serán las establecidas en las disposiciones legales o reglamentos del Estado y en los Convenios colectivos de carácter sectorial⁴⁷.

⁴⁴ BOE de 24 de octubre de 2015.

⁴⁵ BOE de 28 abril de 2021.

⁴⁶ Véase el art. 3.1 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

⁴⁷ Véase a LLOBERA VILA, M. Y LÓPEZ, GANDIA, J., "La Directiva 96/71/ce reformada y su conexión con otros instrumentos reguladores del

Además, habrán de tenerse en cuenta las condiciones recogidas en la Ley 14/1994, de 1 de junio⁴⁸, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias⁴⁹. Se exceptiona en el art.22.1.c) de la Ley 14/1994, que no será de aplicación el capítulo III de esta ley salvo lo dispuesto en el apartado 1 de su art. 11, de manera que, "los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto"⁵⁰. A estos efectos, "se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos"⁵¹. Señala la norma que "la remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador"⁵². Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a "que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres

desplazamiento de trabajadores" en M, LLORCA VILA, (Directora) *El nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores*, Aranzadi 2022, p.30.

⁴⁸ BOE de 2 de junio de 1994.

⁴⁹ Véase art. 3.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

⁵⁰ Véase art 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

⁵¹ *Ibidem* art. 11.1.1 párf. 2.

⁵² *Ibidem* 11.1. párf. 3.

embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual⁵³. En particular, de conformidad con el art. 10.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁵⁴ y el párrafo cuarto del art. 11.1 de la Ley 14/1994, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios”.

En lo referente a la prevención de riesgos laborales en los desplazamientos a que se refiere el art. 2.2 de la Ley 45/1999, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 3.1 de esta Ley y, en particular, el art. 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales⁵⁵, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.

15. El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral ha supuesto también cambios en los desplazamientos de trabajadores cuando se realizan en el marco de una contratación y

⁵³ Ibidem 11.1. párf. 4. En este sentido ver a CABEZA PEREIRO, J., *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, 2011, p.29.

⁵⁴ BOE de 14 de octubre 2020.

⁵⁵ BOE de 9 de noviembre de 1995.

subcontratación de obras o servicios reguladas en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad es la de proteger a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata evitando condiciones laborales abusivas y toma como precedente legal la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, o de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, recientemente modificada para incorporar las previsiones de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Para proteger a los trabajadores desplazados se señala que “la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas” pues “existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (v. gr. colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva”⁵⁶.

16. Bajo el principio de «Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales» la reforma pretende que no se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción

⁵⁶ Véase el Preámbulo RD 32/2021.

de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas. El incremento en el uso de la externalización productiva como mecanismo de reducción de costes afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral. Por ello, procede una modernización de su regulación que asegure un uso adecuado en los supuestos que mejoran la actividad productiva, al tiempo que lo desincentive en aquellos en que es un mero instrumento de reducción de costes, así como avanzar hacia la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas. El objetivo es una regulación precisa que garantice el equilibrio entre agilidad y flexibilidad (en trabajos especializados, asociados a un proyecto determinado, etc.) y un nivel adecuado de protección a las personas trabajadoras de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.

17. Las modificaciones introducidas en el art. 42 del ET se centran en un nuevo apartado sexto, moviendo el antiguo sexto al séptimo y el séptimo al octavo. El nuevo apartado sexto señala que “el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del art. 84”. La duda que existe es si el convenio aplicable es el del sector de la actividad de la empresa contratista en su país de origen o la actividad de la empresa principal radicada en España. La reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021 da nueva redacción al art. 42.6 del ET, establece que las condiciones de los trabajadores empleados en contratas y subcontratas serán las fijadas en el convenio sectorial aplicable a la actividad efectivamente desarrollada en la empresa principal, lo que tiende a evitar la externalización de

la actividad con la única finalidad de reducir costes. Por ello, tal y como también señala el art 3.4 de la Ley 45/1999 el convenio será el de la empresa principal⁵⁷. De ello deducimos que la prioridad aplicativa de los convenios resultaría de la siguiente manera: en primer lugar hay que observar el convenio colectivo de la empresa contratista o subcontratista, que continua teniendo preferencia aplicativa menos en materia salarial; en caso de no existir, hay que observar el convenio sectorial aplicable conforme al Título III del ET y, por último, en caso de no existir ninguno de los anteriores, hay que estar al convenio colectivo "del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica", recogiendo, de esta forma, la línea interpretativa que venía siguiendo la jurisprudencia en determinados supuestos.

Existen tres supuestos en los que no se aplica la regla general, que son los centros especiales de empleo, los convenios aplicables conforme a las reglas general y los convenios de empresa. En lo que respecta al primer supuesto, los centros especiales de empleo, la Disposición Adicional vigésimo séptima del ET permite exceptuar estos negocios jurídicos mercantiles suscritos con estas entidades, reguladas conforme al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social⁵⁸. El segundo supuesto excepcional no plantea mayores problemas interpretativos por no alterar la regulación vigente. A este respecto de no existir un convenio colectivo de empresa, hay que estar al convenio sectorial colectivo aplicable conforme a las reglas generales establecidas en el Título III del ET. El tercer supuesto lo establece el segundo párrafo del propio apartado sexto del

⁵⁷ Véase BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de subcontratación condiciones de trabajo, seguridad social y dimensión de género", en M, LLOBERA VILLA, *El nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores*, Aranzadi, Pamplona 2022, pp.87-89.

⁵⁸ BOE de 3 de diciembre de 2013.

art. 42 ET, y es aquel en que la empresa contratista o subcontrata cuente con un convenio propio, el cual deberá aplicar en "los términos que resulten del art. 84"⁵⁹. Se demuestra, de esta manera, la intención del legislador de reforzar las condiciones salariales de los trabajadores subcontratados, evitando, de esta forma que sean aplicables niveles retributivos inferiores a los establecidos en el convenio sectorial, pero manteniendo el resto de condiciones establecidas en el convenio de empresa. Esta prohibición ya está introducida en el apartado 2 del art. 84 ET a través de la eliminación de su antiguo apartado a) que realiza el art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021. El legislador, con esta eliminación pretende "equilibrar la fuerza vinculante de los convenios de sector con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, previendo los necesarios contrapesos y cautelas que no distorsionen la capacidad competitiva de las empresas ni reduzcan las condiciones laborales de las personas trabajadoras"⁶⁰. Por tanto, los convenios de empresa deben comportarse como instrumentos de regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza, como los horarios o la adaptación de la clasificación profesional, correspondiendo a la negociación colectiva sectorial los aspectos salariales, retribuciones y jornada"⁶¹.

18. La Ley ha modificado el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores que regula la subcontratación de obras y servicios, señalando que: "1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa

⁵⁹ Véase su art. 42.3 Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Inventario de las reformas laborales introducidas por el RDL 32/2021", en AA.VV, *Reformas Laborales y de Seguridad Social*, Francis Lefebvre, Madrid 2022, p. 40.

⁶¹ Véase Preámbulo Real Decreto-ley 32/2021

afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante. 2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata. De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo. No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial. 3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen. 4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el art. 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista. b) Objeto y duración de la contrata. c) Lugar de ejecución de la contrata. d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal. e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras. 5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4. 6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del art. 84.7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende. 8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada

centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81. La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación”.

IV. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

19. Los conflictos en materia de prestación de servicios temporales transnacionales ha sido analizada por el Tribunal Justicia de la Unión Europea en múltiples ocasiones sobre todo en materia de remuneraciones recientemente diversas sentencias han dejado claro la postura en esta materia así:

El TJUE en torno a los trabajadores desplazados y salarios infraretributivos y sanciones, ha dictado la sentencia de la Sala Sexta, de 10 de febrero de 2022, en el asunto C-219/20. En ella, se plantea una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al art. 267 TFUE, por el Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Estiria, Austria). El presente asunto se inscribe en un contexto de desplazamiento de trabajadores y que el plazo de prescripción previsto por la normativa controvertida en el litigio principal se refiere a una infracción relativa a la infrarretrotribución de los trabajadores desplazados.

El órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el art. 5 de la Directiva 96/71, en relación con el art. 47 de la Carta y a la luz del principio general del Derecho de la Unión relativo al derecho a una buena administración, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece un plazo de prescripción de cinco años respecto al incumplimiento de las obligaciones relativas a la retribución de los trabajadores desplazados. Como se desprende del art. 5 de esa Directiva, el legislador de la Unión dejó a los Estados miembros la tarea de determinar las

sanciones adecuadas para garantizar, entre otras cosas, el cumplimiento de la obligación relativa a las cuantías de salario mínimo establecida en el art. 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de dicha Directiva. Además, es preciso señalar que la citada Directiva no establece normas de prescripción en materia de imposición de sanciones por las autoridades nacionales en caso de incumplimiento de la Directiva 96/71/CE, en particular de su art. 3.

A falta de normativa de la Unión en la materia, tales normas corresponden al ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía procesal de estos. No obstante, esas normas no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no deben hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de julio de 2020, CaixaBank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578, apartado 83 y jurisprudencia citada, y de 21 de enero de 2021, Whiteland Import Export, C-308/19, EU:C:2021).

Por lo que respecta a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, una normativa que sanciona la infrarretención de los trabajadores desplazados y que establece un plazo de prescripción de cinco años para tal infracción tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la obligación relativa a las cuantías de salario mínimo prevista en el art. 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de dicha Directiva.

Pues bien, la situación de desplazamiento de trabajadores y de las actuaciones por tal infracción puede hacer relativamente complejo el trabajo de las autoridades nacionales competentes y justificar por tanto el establecimiento de un plazo de prescripción lo suficientemente amplio para permitir a las autoridades nacionales competentes perseguir y sancionar esa infracción. Además, habida cuenta de la importancia que la Directiva 96/71/CE atribuye a la obligación relativa a las cuantías de

salario mínimo, cabe razonablemente esperar de los prestadores de servicios que desplazan trabajadores al territorio de un Estado miembro que conserven las pruebas relativas al pago de los salarios a dichos trabajadores durante varios años.

Por otra parte, procede señalar, a este respecto, que el art. 9, apartado 1, letra c), de la Directiva 2014/67 autoriza expresamente a los Estados miembros a imponer a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado miembro la obligación de presentar determinados documentos, entre ellos las pruebas del pago de los salarios, después del período de desplazamiento, a petición de las autoridades competentes, en un plazo razonable.

Pues bien, resulta razonable que, como consecuencia de un plazo de prescripción como el controvertido en el litigio principal, los prestadores de servicios establecidos en otros Estados miembros estén obligados a conservar y aportar las pruebas del pago de los salarios durante un período de cinco años.

En esas circunstancias, establecer un plazo de prescripción de cinco años para una infracción relativa a la infrarretención de los trabajadores desplazados no expone a un operador económico diligente al riesgo de no poder dar a conocer oportunamente su punto de vista sobre los elementos en los que la Administración pretende fundamentar su decisión de sancionarle por la comisión de tal infracción ni al de no poder formular sus pretensiones, y aportar sus pruebas, ante un tribunal.

De todas las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el art. 5 de la Directiva 96/71, en relación con el art. 47 de la Carta y a la luz del principio general del Derecho de la Unión relativo al derecho a una buena administración, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece un plazo de prescripción de cinco años respecto al incumplimiento de las obligaciones relativas a la retribución de los trabajadores desplazados.

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

El art. 5 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, en relación con el art.47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a la luz del principio general del Derecho de la Unión relativo al derecho a una buena administración, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece un plazo de prescripción de cinco años respecto al incumplimiento de las obligaciones relativas a la retribución de los trabajadores desplazados.

20. También, en materia salarial, la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 8 de julio de 2021 (petición de decisión prejudicial planteada por el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság — Hungría), asunto C-428/19, referente a un grupo de conductores de vehículos de transporte que se desplazan regularmente desde Hungría a Francia. Los demandantes presentaron una demanda contra su empleador húngaro ante el alegando que su salario efectivo durante su desplazamiento es muy inferior al salario mínimo francés aplicable, lo que vulnera las condiciones de trabajo y empleo garantizadas por el art. 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE. En este caso se plantean las siguientes cuestiones: en primer lugar, si la Directiva sobre trabajadores desplazados se aplica a los demandantes; en segundo lugar, si debe considerarse que las dietas abonadas a los demandantes forman parte de su salario mínimo, en tercer lugar, si un complemento por ahorro de combustible, que se abona ocasionalmente a los demandantes, es de tal naturaleza que puede comprometer la seguridad en carretera, en contra de lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 561/2006.

Mediante estos contratos, además de pagarles el salario base, la demandada se comprometió a abonar a sus trabajadores dietas en función de la duración del desplazamiento. Según el órgano jurisdiccional remitente, un

folleto informativo de la demandada expone que las dietas están destinadas a cubrir los "gastos realizados en el extranjero", de conformidad con los términos del contrato de trabajo, pero de manera discrecional, la demandada también concede a sus conductores un complemento por ahorro de combustible en los casos en que el consumo de combustible es inferior al normal.

El trabajo realizado por los demandantes les exigía viajar en minibús a Francia y, posteriormente, en el ejercicio de su actividad, atravesar fronteras en varias ocasiones. Al comienzo de cada desplazamiento al extranjero, la demandada entregaba a sus conductores una declaración autenticada por un notario húngaro, junto con un certificado de desplazamiento, establecido por el Ministerio de Trabajo e Inserción, Francia, que indicaban que el salario de los trabajadores es de 10,40 euros por hora. Este salario es superior al salario mínimo francés por hora en este sector de empleo, fijado en 9,76 euros.

¿Debe entenderse lo dispuesto en el art. 1, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, en relación con los arts. 3 y 5 de esta y con los arts. 285 y 299 del Código del Trabajo Húngaro, en el sentido de que la infracción de dicha Directiva y de la normativa francesa en materia de salario mínimo puede ser invocada por trabajadores húngaros frente a sus empleadores húngaros en un procedimiento incoado ante los tribunales húngaros?

¿Deben considerarse parte del salario las dietas destinadas a cubrir los gastos ocasionados durante el desplazamiento de un trabajador al extranjero?

¿Es contraria al art. 10 del Reglamento n.º 561/2006 la práctica consistente en que, en caso de un ahorro determinado en proporción a la distancia recorrida y al consumo de combustible, el empleador, en función de una fórmula, paga al conductor de vehículo de transporte un complemento que no forma parte del salario establecido en su contrato de trabajo y por el que tampoco se pagan impuestos ni cotizaciones sociales?

El complemento por ahorro de combustible incita a los conductores de vehículos de transporte a conducir de un modo que podría poner en peligro la seguridad del tráfico (por ejemplo, usando durante el mayor tiempo posible el sistema de rueda libre en bajadas).

¿Debe aplicarse la Directiva sobre trabajadores desplazados al transporte internacional de mercancías, sobre todo teniendo en cuenta que la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento por infracción contra Francia y Alemania por aplicar la legislación relativa al salario mínimo al sector del transporte por carretera?

En caso de que no se haya transpuesto al Derecho nacional, ¿puede una directiva en sí misma crear obligaciones a cargo de un particular y, por tanto, constituir por sí misma la fundamentación de una demanda contra un particular en un litigio suscitado ante un tribunal nacional?

El Tribunal dio respuesta a todas estas cuestiones tan controvertidas siempre en materia de transporte fallando en el sentido siguiente:

1) 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.

2) Los arts. 3, apartado 1, y 6 de la Directiva 96/71/CE, en relación con su art. 5, deben interpretarse en el sentido de que exigen que el incumplimiento por parte del empleador establecido en un Estado miembro de las disposiciones de otro Estado miembro en materia de salario mínimo pueda ser invocado frente a dicho empleador por trabajadores desplazados del primer Estado miembro ante los tribunales de este, si son competentes.

3) El art. 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71/CE debe interpretarse en el sentido de que una dieta cuyo importe difiere en función de la duración del desplazamiento del trabajador constituye un complemento correspondiente al desplazamiento que forma parte del

salario mínimo, a menos que se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, o que corresponda a un incremento que modifique la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro.

4) El art. 10, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que una empresa de transporte por carretera pague a los conductores un complemento calculado a partir de un ahorro que se refleja en una disminución del consumo de combustible en relación con la distancia recorrida. No obstante, tal complemento infringiría la prohibición establecida en dicha disposición si, en lugar de vincularse únicamente al ahorro de combustible, recompensase ese ahorro en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías que vayan a transportarse según un régimen que incite al conductor a conductas de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o a cometer infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

21. En el mismo sentido los asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20, versan sobre remuneración. En el asunto C-152/20 versa sobre la remuneración de dos camioneros rumanos, DG y EH, empleados por la sociedad SC Gruber Logistics SRL. Sus contratos individuales de trabajo, redactados tanto en rumano como en italiano, establecían que las cláusulas contenidas en esos contratos se completaban con las disposiciones de la Ley n.º 53/2003. Además, esos contratos preveían que los litigios relativos a los mismos debían ser resueltos por el órgano jurisdiccional competente según *ratione materiae* y *ratione loci*. Por lo que respecta al lugar

de trabajo, los contratos establecían que los trabajos se realizaban, en la sección/taller/oficina/departamento, del garaje/lugar de ejercicio de la actividad/otro lugar de actividad de la empresa, en el municipio de Oradea (Rumanía) y de acuerdo con las delegaciones/desplazamientos a las oficinas o lugares de actividad de los clientes o de los proveedores presentes y futuros, a cualquier dirección del país o del extranjero en la que se requiera el vehículo utilizado por el empleado en el desempeño de sus tareas o cualquier otro lugar en el que el trabajador desarrolle la actividad de transporte.

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

1) El art. 8, apartado 1, 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, cuando la ley que regula el contrato individual de trabajo ha sido elegida por las partes de ese contrato y tal ley es distinta de la que resulta aplicable en virtud de los apartados 2, 3 o 4 de ese artículo, ha de excluirse la aplicación de esta última, a excepción de las “disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo” con arreglo a ella, en el sentido del apartado 1 del art. 8 de dicho Reglamento, entre las cuales pueden encontrarse, en principio, las normas relativas al salario mínimo.

2) El art. 8 del Reglamento n.º 593/2008 debe interpretarse en el sentido de que:

por un lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son libres para elegir la ley aplicable a ese contrato, aun cuando las estipulaciones contractuales se completen con el Derecho laboral nacional en virtud de una disposición nacional, siempre que la disposición nacional en cuestión no obligue a las partes a elegir la ley nacional como ley aplicable al contrato, y por otro lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son, en principio, libres para elegir la ley aplicable a dicho contrato, aunque la

cláusula contractual relativa a esa elección esté redactada por el empresario, limitándose el trabajador a aceptarla.

22. También, en cuanto a esta materia, la sentencia TJUE (Gran Sala) de 3 de junio de 2021, Asuntos C-784/19. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre "TEAM POWER EUROPE" EOOD sociedad búlgara con domicilio en Varna (Bulgaria), y director de la Dirección Territorial de la Agencia Nacional de Recaudación en la Ciudad de Varna, Bulgaria; en relación con la negativa de este a expedir un certificado que acredite que la legislación búlgara en materia de seguridad social es aplicable a un trabajador cedido, empleado por dicha sociedad, durante el período en el que este se pone a disposición de una empresa usuaria establecida en Alemania.

La empresa Team Power Europe está inscrita en el Registro Mercantil de la República de Bulgaria desde el 22 de mayo de 2017 y su objeto social es el desarrollo de actividades de trabajo temporal y de intermediación en la búsqueda de empleo en dicho Estado miembro y en otros países.

El 8 de octubre de 2018, Team Power Europe celebró con un nacional búlgaro un contrato de trabajo en virtud del cual este fue cedido a una empresa usuaria establecida en Alemania. El documento de misión fechado ese mismo día precisaba que el interesado desempeñaría su trabajo bajo la dirección y la supervisión de esta empresa durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 21 de diciembre de 2018.

El 9 de mayo de 2019, Team Power Europe presentó ante el Servicio de Recaudación de Dirección Territorial de la Agencia Nacional de Recaudación en la Ciudad de Varna, Bulgaria, una solicitud de expedición de un certificado A 1 que acreditara que la legislación búlgara era aplicable al trabajador en cuestión durante el período de su cesión.

Mediante resolución de 30 de mayo de 2019, el referido Servicio denegó la solicitud amparándose en que la situación a que se refiere el litigio principal no estaba comprendida en el ámbito de aplicación del art. 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004. En este sentido, estimó, por una

parte, que no se había mantenido la relación directa entre Team Power Europe y el trabajador en cuestión y, por otra parte, que dicha empresa no llevaba a cabo una actividad sustancial en territorio búlgaro.

Para llegar a esta conclusión sobre este último punto, el Servicio de Recaudación se basó en diferentes elementos. En primer lugar, en la circunstancia de que el contrato entre Team Power Europe y la empresa usuaria de que se trata se había celebrado con arreglo a las condiciones y a los términos del Derecho alemán. En segundo lugar, en que a Team Power Europe no se la mencionaba en dicho contrato en virtud de su inscripción en la Agencia de Empleo búlgara, sino de la autorización para ceder trabajadores expedida por las autoridades alemanas competentes. En tercer lugar, en que, a excepción del personal administrativo y de dirección, Team Power Europe no emplea trabajadores en territorio búlgaro. En cuarto lugar, en el hecho de que todo el volumen de negocios de Team Power Europe proviene de las actividades desarrolladas por los trabajadores cedidos temporalmente en Alemania. En quinto lugar, en que, a efectos del impuesto sobre el valor añadido (IVA), Team Power Europe únicamente declara servicios cuyo lugar de prestación se encuentra en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ha establecido su domicilio. Y, en sexto lugar, en que no se había aportado ningún contrato celebrado con operadores que desarrollasen su actividad en territorio búlgaro y en que no se habían prestado servicios de empresa de trabajo temporal en dicho territorio.

Mediante una cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el art. 14, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009 debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro "ejerce normalmente sus actividades", en el sentido del art. 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, en ese Estado miembro, debe realizar una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén

establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio de dicho Estado miembro.

Ha de recordarse, a este respecto, que las disposiciones del título II del Reglamento n.º 883/2004, en el que se integra su art. 12, apartado 1, constituyen, de acuerdo con una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, un sistema completo y uniforme de normas de conflicto de leyes. Estas disposiciones tienen por finalidad no solo evitar la aplicación simultánea de varias legislaciones nacionales y las complicaciones que pueden resultar de ello, sino también impedir que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Reglamento se vean privadas de protección en materia de seguridad social, a falta de legislación que les sea aplicable (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2020, AFMB y otros, C-610/18, EU:C:2020:565).

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

El art. 14, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 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.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro “ejerce normalmente sus actividades”, en el sentido del art.12, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, en ese Estado miembro, debe realizar una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio de dicho Estado miembro.

V. BIBLIOGRAFIA

APARICIO PÉREZ, A., “La creación de un mercado único europeo paso previo a la unión política”, en A.I.

- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, (Director), *Mercado interior avances y desafíos, Cuadernos Jean Monnet sobre integración europea fiscal y económica.*
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de subcontratación condiciones de trabajo, seguridad social y dimensión de género", en M, LLOBERA VILLA, *El nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores*, Aranzadi, Pamplona 2022.
- BELTRAN MILLALLES, S., "Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios", *Actualidad Laboral* n.º 2, 2000.
- CABEZA PEREIRO, J., *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, 2011,
- CARRIL VÁZQUE, X.M., "El desplazamiento de trabajadores de terceros estados al espacio de Unión Europea" en FOTINOPOULOU BASURKO, O., (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea presente y futuro*, Atelier 2017.
- CASAS BAAMONDE, ME., "Libre prestación de servicios y desplazamientos temporales de trabajadores en Europa en la era global: objetivos y significación de la Ley", en MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE, ME., DEL REY GUANTER, S., SERRANO OLIVARES, R., *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales comentarios a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, Ed. Consejo Económico Social, Estudios 128, Madrid 2002.
- FERNÁNDEZ POL, F., "Desplazamientos temporales de trabajadores orientaciones actuales", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º. 122, 2016.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O., LANDA ZAPIRAIN, J.P., "Breve comentario de la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una

- prestación de servicios transnacional que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE”, *Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* n.º 1, 2000.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O., “Habitualidad VS temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional”, *Revista de Derecho Internacional* n.º 2-2020.
- GARATE CASTRO. J., *Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios*, Tirant lo Blanch, edición laboral 201.
- GARATE CASTRO, J.” Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios transnacional: análisis y propuestas en el orden a la trasposición al derecho español de las modificaciones realizadas por la directiva (UE)2018/957 en los artículos 1 y 3”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 142.
- GÓMEZ ABELLEIRA, FJ., Y. MADAMÉ MARTÍN, A., “Mercado interior de servicios y desplazamientos transnacionales de trabajadores en la Unión Europea”, *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 32, 200.7.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La tutela de los trabajadores en supuestos de descentralización productiva no regulados por el ordenamiento laboral”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n.º 198, 2007.
- JANER TORRENS, J.D., “El ámbito de aplicación personal del principio de no discriminación por razón de nacionalidad: algunas consideraciones en torno a la discriminación inversa”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n.º 14. enero-abril 2003, p.306.
- LLOBERA VILA, M. Y LÓPEZ, GANDIA, J., “La Directiva 96/71/ce reformada y su conexión con otros instrumentos reguladores del desplazamiento de trabajadores” en M, LLORCA VILA, (Directora) *El*

nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores, Aranzadi 2022.

- MARCHAL ESCALONA, N. "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado". *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 62, 2019.
- MARTINEZ GIRÓN, J. Y ARUFE VARELA, A. *Derecho crítico del Trabajo*, NETBIBLO Coruña, 2011.
- MONEREO PEREZ, J. L Y ORTEGA LOZANO, P. G. (2018). "Sobre unas condiciones laborales equivalentes en la Unión Europea: a propósito de la Directiva (UE) 2018/957 de desplazamiento de trabajadores y la propuesta de Reglamento por la que se crea la Autoridad Laboral Europea". *La Ley Unión Europea*.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Inventario de las reformas laborales introducidas por el RDL 32/2021", en AA.VV.: *Reformas Laborales y de Seguridad Social*, Madrid (Francis Lefebvre), 2022.
- VILLA FOMBUENA, M. Desplazamiento temporal de trabajadores. novedades introducidas por el Real Decreto Ley 7/2021. un análisis verificado, *TEMAS LABORALES n. 0158/2021*.