

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El desplazamiento transnacional de trabajadores tras el “nuevo” equilibrio instaurado por la Directiva (UE) 2018/957 (a propósito de las SSTJUE 8 diciembre 2020, asuntos C-620/18 y C-626/18)

Francisco RAMOS MORAGUES\*

---

**RESUMEN:** El desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones transnacionales de servicios entre Estados miembros es un tema muy presente en el seno de la Unión Europea. La cuestión más controvertida siempre ha sido la de lograr un equilibrio entre la libre prestación de servicios y conferir una protección adecuada a los trabajadores que son desplazados. La evolución experimentada en los últimos años, especialmente con ocasión de las modificaciones operadas por la Directiva (UE) 2018/957, evidencia un cambio importante en la interpretación que venía defendiendo el TJUE, mostrándose una tendencia clara hacia reforzar la tutela de estos trabajadores y garantizar así la libre prestación de servicios en condiciones equitativas. Las sentencias de 8 diciembre de 2020 son un buen ejemplo de esta tendencia.

*Palabras clave:* Desplazamiento transnacional de trabajadores, libre prestación de servicios, igualdad de trato.

**SUMARIO:** 1. El problema de fondo: la búsqueda de equilibrio entre la libre prestación de servicios y la protección de los trabajadores desplazados. 2. Situación de partida, problemas advertidos y nuevo marco normativo a raíz de la Directiva (UE) 2018/957. 3. Cuestionamiento y ratificación de la Directiva por el TJUE: sentencias de 8 de diciembre de 2020. 4. Una breve reflexión final. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor Contratado Doctor, Facultad de Derecho, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

## The Transnational Posting of Workers after the “New” Balance Established by Directive (EU) 2018/957 (Regarding the CJEUJs 8 December 2020, Cases C-620/18 and C-626/18)

---

**ABSTRACT:** The posting of workers within the framework of transnational provision of services between Member States is a very present issue within the European Union. The most controversial issue has always been that of striking a balance between the freedom to provide services and conferring adequate protection to workers who are posted. The evolution experienced in recent years, especially on the occasion of the modifications operated by Directive (EU) 2018/957, shows an important change in the interpretation that the CJEU has been defending, showing a clear trend towards reinforcing the protection of these workers and thus guaranteeing the free provision of services under equitable conditions. The judgments of 8 December 2020 are a good example of this trend.

*Key Words:* Transnational posting of workers, freedom to provide services, equality of treatment.

## 1. El problema de fondo: la búsqueda de equilibrio entre la libre prestación de servicios y la protección de los trabajadores desplazados

Como es bien sabido, el Título IV TFUE, rubricado *Libre circulación de personas, servicios y capitales*, se encarga de regular las conocidas como “libertades comunitarias”, que se erigen como los principios fundamentales del mercado interior de la Unión Europea. Entre ellas, se encuentra tanto la *libertad de circulación de trabajadores*, recogida en el actual art. 45 TFUE; como la *libertad de prestación de servicios*, proclamada en el art. 56 TFUE. A los efectos que aquí interesan, la primera de ellas implica el derecho de los trabajadores a circular libremente dentro de la Unión, proscribiéndose toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. En cambio, la segunda de las libertades mencionadas supone prohibir restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro que no sea el del destinatario de la prestación. En este sentido, mientras la libre circulación de trabajadores entra en juego cuando se trata de movilidad de mano de obra motivada por el propio empleado/trabajador; la libre prestación de servicios está vinculada a la movilidad de mano de obra que es decidida por los empresarios<sup>1</sup>, dando lugar a lo que se conoce como desplazamiento transnacional de trabajadores.

Fijando nuestra atención en el segundo de los fenómenos migratorios, el desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones transnacionales de servicios entre Estados miembros ha sido tradicionalmente una cuestión muy presente en el seno de la Unión Europea y que, por supuesto, ha ocupado desde tiempo atrás la atención de la doctrina científica iuslaboralista<sup>2</sup>. Antes incluso de la aparición de las primeras Directivas comunitarias dirigidas a armonizar las legislaciones de los Estados miembros en este terreno, el propio Tribunal de Justicia europeo tuvo que resolver no pocos conflictos jurídicos dirigidos a determinar qué normas

---

<sup>1</sup> M.J. SERRANO GARCÍA, [La retribución de los trabajadores objeto de un desplazamiento transnacional en la jurisprudencia comunitaria](#), en *Foro*, 2015, n. 2, pp. 455-456.

<sup>2</sup> Por citar tan sólo dos de los trabajos monográficos más recientes y destacados en este ámbito, pueden consultarse O. FOTINOPOULOU BASURKO (coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Atelier, 2017; Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Desplazamiento de trabajadores en la unión europea: estado actual y nuevos horizontes*, Bomarzo, 2020.

laborales debían aplicarse a los trabajadores desplazados<sup>3</sup>: si las del país de origen o las del país de destino. Inicialmente, ante la ausencia de regulación comunitaria, la jurisprudencia enjuiciaba estos asuntos atendiendo a un doble parámetro: de una parte, se analizaba si la aplicación de la normativa nacional del país de destino podía suponer una restricción a la libre prestación de servicios, entendida ésta en el sentido de dificultar la prestación transnacional de servicios con desplazamiento de mano de obra. Efectuado dicho análisis, caso de alcanzar una conclusión afirmativa, se valoraba si tal limitación a la libertad comunitaria podía verse justificada en un interés general digno de protección. Sólo en este último supuesto – interés general – se daba validez jurídica a eventuales medidas nacionales restrictivas. A título meramente ejemplificativo, fueron consideradas como razones válidas para justificar la aplicación de medidas laborales del Estado al que había sido desplazado el trabajador: la salvaguardia de la protección social de los trabajadores<sup>4</sup>; garantizar el salario mínimo<sup>5</sup>; o evitar una situación de competencia desleal en relación con las empresas originarias del país al que se desplaza a los trabajadores<sup>6</sup>.

La configuración de un marco normativo a nivel comunitario de la mano de la Directiva 96/71/CE contribuyó, sin duda, a reducir la litigiosidad; y un tanto de lo mismo cabe decir de las modificaciones que ha ido experimentando dicha directiva. Esencialmente, a través de las modificaciones operadas en los años 2014 y 2018 a través de sendas directivas: 67 y 957, respectivamente. Ahora bien, volviendo a los orígenes, y sin desmerecer los avances protagonizados en el plano normativo, es lo cierto que los litigios en este ámbito han persistido con el paso de los años como pone en evidencia una simple lectura de los repertorios de jurisprudencia. Ello es debido, en parte, a imprecisiones técnicas, a falta de claridad en algunos términos que se contienen en las normas o a la dificultad misma de aplicación de estas directivas. En este último sentido, no debemos

---

<sup>3</sup> *Vid.* un análisis, entre otros aspectos, de la labor de “armonización indirecta” efectuada por el TJUE, con carácter previo a la aprobación de la Directiva 96/71, en N. MARCHAL ESCALONA, [El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado](#), en *Revista de Derecho Comunitario*, 2019, n. 62, pp. 87-89.

<sup>4</sup> STJUE 23 noviembre 1999, asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96, *Procesos penales contra Jean-Claude Arblade y Arblade & Fils SARL (C-369/96) y Bernard Leloup, Serge Leloup y Sofrage SARL (C-376/96)*.

<sup>5</sup> STJUE 3 febrero 1982, asuntos acumulados 62 y 63/81, *Société anonyme de droit français Seco y Société anonyme de droit français Desquenne & Giral c. Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité*.

<sup>6</sup> STJUE 12 octubre 2004, asunto C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG c. José Filipe Pereira Félix*.

olvidar cuál es la función última de este instrumento normativo, a saber, armonizar las distintas legislaciones; ni tampoco que la determinación de las concretas condiciones laborales es una competencia que sigue residiendo, hoy día, en cada Estado miembro; generándose, por tanto, notables diferencias entre unos y otros. Precisamente, enlazando con esta última afirmación, la conflictividad e interés que sigue suscitándose en punto a este tipo de movilidad de trabajadores hay que ponerla en relación con el verdadero problema que subyace en este tipo de desplazamientos y que tiene que ver con la difícil tarea de conseguir un equilibrio adecuado entre la obligación de garantizar la libre prestación de servicios en el mercado interior, lo que se traduce en admitir que Estados miembros con bajos costes laborales puedan desplazar sus trabajadores a otros Estados miembros en los que dichos costes son superiores. Más claro, admitir que la utilización de mano de obra más económica sea una ventaja competitiva. Y, por otro lado, la necesaria protección de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores que son desplazados temporalmente. Y si esto no supone ya una ardua tarea, no pueden obviarse los problemas de competencia “desleal” que puede generarse, a estos efectos, entre las empresas ubicadas en el país de origen y las empleadoras de los trabajadores que son desplazados. Planteado en estos términos la cuestión de fondo, hemos de avanzar en estas breves líneas introductorias como un aspecto enormemente positivo que estamos observando una clara evolución, sea en el plano normativo como en el jurisprudencial, desde planteamientos muy proclives a la defensa de las libertades económicas, hacia otros, más recientes en el tiempo, en los que se busca un nuevo equilibrio en el que se tiene más presente la tutela de los trabajadores desplazados. Ahora bien, no puede decirse que esta nueva tendencia cuente con un consenso unánime entre los Estados miembros.

En efecto, la prueba más clara de que ese difícil equilibrio sigue siendo el verdadero frente de batalla en el desplazamiento transnacional de trabajadores en la UE queda patente, en primer lugar, si fijamos nuestra atención en los dos grandes bloques de Estados miembros que se crearon durante la tramitación de la Directiva (UE) 2018/957. De un lado, encontramos a Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia. Todos ellos, países que se caracterizan por recibir trabajadores desplazados y que mostraron su determinación por reforzar la tutela de estos trabajadores, de sus condiciones laborales y sociales, singularmente, en materia de remuneración. El objetivo común era el de garantizar una remuneración idéntica por un mismo trabajo realizado en el mismo sitio. En el otro bando, por el contrario, se aglutinaron Bulgaria, la República Checa, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia

y Rumanía; países que en líneas generales presentan costes laborales más bajos, razón por la cual, tienden a recurrir al desplazamiento transnacional de sus trabajadores. Por supuesto, el objetivo de este segundo grupo de Estados miembros era el de facilitar la libre prestación de servicios y veían en la demandada equiparación retributiva un serio obstáculo al ejercicio efectivo de dicha libertad.

Pero no es el único ejemplo en el que se observa como el problema de fondo sigue latente. Otra prueba la encontramos, por lo que aquí interesa, en la interposición por dos Estados miembros de sendos recursos de anulación de la Directiva (UE) 2018/957. Además, no es casualidad que se trate de Polonia y Hungría, países cuya normativa nacional establece unas condiciones laborales inferiores – en términos de estándares de protección – respecto de los países a los que se suelen desplazar sus trabajadores; y que pretenden convertir esa situación en su principal ventaja competitiva. Los dos países, en fin, que votaron en contra de la aprobación de la Directiva.

En el marco de estas breves consideraciones introductorias, el objeto del presente artículo se va a centrar en el análisis efectuado por el TJUE, a través de sus sentencias de 8 de diciembre de 2020<sup>7</sup>, sobre la validez jurídica de la Directiva (UE) 2018/957. Son dos sentencias cuya importancia estriba fundamentalmente en que ratifican ese cambio de tendencia al que se aludía párrafos atrás, al colocar, sino en una posición de preeminencia, si al menos más equilibrada – respecto a las libertades económicas – la tutela de los trabajadores que son desplazados. Ahora bien, antes de abordar esta tarea y de cara a una adecuada comprensión de la misma, parece conveniente referirnos, siquiera sea de manera superficial, a la situación de partida, determinada por la Directiva 96/71/CE, identificando las principales disfuncionalidades que se producían con dicho marco normativo y la interpretación realizada de la misma por parte de la jurisprudencia; para, a partir de dicho análisis, aludir a los principales cambios operados por la última de las Directivas que la ha modificado, a saber, la ya aludida Directiva (UE) 2018/957. Por lo demás, el trabajo se cerrará con una breve reflexión final a modo de conclusión.

## **2. Situación de partida, problemas advertidos y nuevo marco normativo a raíz de la Directiva (UE) 2018/957**

El riesgo real de que el desplazamiento de trabajadores de un país a otro

---

<sup>7</sup> Asunto C-620/18, *Hungría c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*, y asunto C-626/18, *República de Polonia c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*.



obedeciera a un intento de aplicarle condiciones de trabajo inferiores y, de este modo, reducir los costes sociales, provocando una suerte de *dumping social*, evidenció la necesidad, manifestada por los propios Estados miembros, de legislar a nivel europeo en torno a qué normas del derecho laboral nacional podían ser exigibles a las empresas que desplazasen a sus trabajadores sin que ello supusiera anular o restringir la libre prestación de servicios como característica inherente de la Unión Europea.

Surge, en este contexto, 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. Norma, cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a tres tipos de desplazamientos (art. 1): a) el de un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; b) el de un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; y, por último, c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Sentado lo anterior, el objetivo de la mencionada Directiva se circunscribe, esencialmente, a coordinar las legislaciones de los distintos Estados miembros con un fin último: establecer un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que, imperativamente, deberían ser respetadas en los países de acogida por los empresarios que decidieran desplazar a sus trabajadores para la realización de un trabajo temporal en el territorio del Estado miembro de la prestación de servicios. La idea, como línea de principio, era meridiana: conseguir un clima de competencia leal y respetuoso con los derechos de los trabajadores desplazados.

La forma de lograr ese objetivo se concreta, básicamente, en el art. 3 de la Directiva, rubricado *Condiciones de trabajo y empleo*, encargado de enunciar una serie de materias que deben ser respetadas por parte de la empresa que desplaza a sus trabajadores. Más claro: las empresas que efectúen una prestación de servicios transnacional han de reconocer a sus trabajadores, respecto a elenco de materias, las condiciones de trabajo y empleo fijadas

en el Estado miembro de acogida. Igualmente, la Directiva garantiza a los trabajadores desplazados la aplicación de las normas de protección mínimas del Estado miembro de acogida, en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias mencionadas, mientras llevan a cabo actividades con carácter temporal en su territorio.

Descendiendo a un plano de mayor concreción, las empresas debían garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo y empleo en relación con: a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso; b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional; d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino; e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes; g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación. Repárese, en todo caso, que esta exigencia establece como condición *sine qua non* – tal y como señala el propio precepto normativo – que tales condiciones vengán establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general.

Como ya adelantábamos en la parte introductoria, la aprobación de la Directiva junto con su transposición a nivel interno por los distintos Estados miembros<sup>8</sup>, contribuyó a mejorar el panorama de anomia existente, reduciendo la litigiosidad en materia de desplazamiento transnacional de trabajadores; aunque no hasta el punto de hacer desaparecer los conflictos jurídicos, que siguieron produciéndose por diversos motivos, en especial, por la falta de claridad y la imprecisión de algunos de sus términos y condiciones de aplicación<sup>9</sup>.

Precisamente uno de los aspectos más controvertidos era la referencia a las “cuantías del salario mínimo”; es decir, a la delimitación sobre qué concretos elementos integran ese salario mínimo<sup>10</sup>. La jurisprudencia del

---

<sup>8</sup> En el caso español, dicha transposición se ha llevado a cabo por la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

<sup>9</sup> Así se señalaba, expresamente, en las [conclusiones presentadas el 28 de mayo de 2020 por la abogada general](#) (M. Campos Sánchez-Bordona) en el asunto *Hungría c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*, cit.

<sup>10</sup> Un análisis específico de esta cuestión, en especial de la evolución mantenida por la

TJUE tuvo que ir aclarando esta cuestión a “golpe” de sentencia. Así, partiendo, como premisa básica, de que el concepto de “cuantías de salario mínimo” se define mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado – así lo indica la propia Directiva – con la única limitación de que dicha definición, ni la interpretación que de la misma que hagan los tribunales nacionales, tenga el efecto de obstaculizar la libre prestación de servicios entre los Estados miembros, el Tribunal ha ido resolviendo, a raíz de las cuestiones prejudiciales que se le han ido suscitando, qué concretos conceptos han de considerarse o no como “salario mínimo”. No es posible, por razones de espacio, llevar a cabo un análisis individualizado de las no pocas resoluciones jurisprudenciales que abordan esta cuestión; será suficiente con destacar, a modo de consideración general, que la doctrina jurisprudencial acaecida en este período, en ese difícil equilibrio entre “libre prestación de servicios” y “protección de los derechos de los trabajadores desplazados” se inclina claramente hacia la defensa de la libertad comunitaria<sup>11</sup>. Esta posición jurisprudencial no sólo se circunscribe a esta materia concreta (“cuantía mínima salarial”) sino que se extiende a otros ámbitos. De especial interés, son las sentencias *Viking*, *Laval* y *Rijffert*<sup>12</sup> (y otras que siguieron después) en las que se defiende una clara supeditación de los derechos laborales de carácter colectivo (libertad sindical, huelga y negociación colectiva) a la libre prestación de servicios y al derecho a la

---

jurisprudencia del TJUE, puede verse en M.J. SERRANO GARCÍA, *op. cit.*

<sup>11</sup> A título meramente ejemplificativo, se ha indicado, en relación con las primas de calidad y por trabajos insalubres, penosos o peligrosos, que, si el empresario exige que el trabajador realice un trabajo suplementario o en unas condiciones concretas, la citada prestación suplementaria se vea compensada para el citado trabajador, sin que dicha compensación se tenga en cuenta para calcular el salario mínimo (STJUE 14 abril 2005, asunto C-341/02, *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Federal de Alemania*). Del mismo modo, se ha afirmado que sólo los conceptos de remuneración que no modifican la relación entre la prestación del trabajador, por una parte, y la contraprestación que éste percibe a cambio de aquélla, por otra parte, pueden ser tomados en consideración para determinar el importe del salario mínimo a efectos de lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE (STJUE 7 noviembre 2013, asunto C-522/12, *Tejfik Isbir c. DB Services GmbH*). A nivel doctrinal, sobre la prioridad de las libertades económicas, puede consultarse C. SALCEDO BELTRÁN, *Prioridad de las libertades económicas frente a los derechos sociales. (A propósito de las STJUE de 18 de septiembre de 2014, asunto C-549/13)*, en *Revista de Derecho Social*, 2014, n. 67.

<sup>12</sup> STJUE 11 diciembre 2007, asunto C-438/05, *International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP y OÜ Viking Line Eesti*, STJUE 18 diciembre 2007, asunto C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan y Svenska Elektrikerförbundet*, y STJUE 3 abril 2008, asunto C-346/06, *Dirk Rießert c. Land Niedersachsen*.

competencia<sup>13</sup>. De manera más concreta, en la sentencia *Laval* se afirmará que, sin perjuicio de la facultad de las empresas establecidas en otros Estados miembros de adherirse voluntariamente en el Estado miembro de acogida, en particular, en el marco de un compromiso asumido hacia su propio personal desplazado, a un convenio colectivo de trabajo eventualmente más favorable, el nivel de protección que ha de garantizarse a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida se limita, en principio, al previsto en el art. 3.1, letras *a-g*, de la Directiva 96/71/CE.

A la vista de la doctrina expuesta, no es de extrañar que desde el ámbito doctrinal se fuera especialmente crítico, afirmándose, por ejemplo, que se estaba potenciando el *dumping* social<sup>14</sup> o que se trataba de una Directiva que contemplaba disposiciones máximas en lugar de mínimas<sup>15</sup>. Críticas que no fueron menores en el ámbito sindical.

En este estado de las cosas, el problema se agravará por otra serie de circunstancias nada desdeñables: primero, por la integración en la Unión Europea de nuevos países que son potencialmente exportadores de mano de obra. Segundo, por el contexto de crisis económica que azota a algunos países de la unión europea, y cuya derivada fue el incremento de los movimientos migratorios de mano de obra; y, tercero, por el recurso fraudulento de crear “empresas buzón”, es decir, empresas que no tienen actividad real en un Estado miembro, pero que fijan allí su sede con el único objeto de contratar trabajadores en dicho país para proceder, *a posteriori*, a su desplazamiento. Sobre decir que la creación de estas empresas ficticias se lleva a cabo en países cuyo marco regulador establece condiciones laborales más bajas.

Con este caldo de cultivo se hacía necesaria una reforma de la Directiva que hiciera frente a este tipo de disfuncionalidades. Ello acontecerá en un primer momento con ocasión de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014. Desde una perspectiva general, la citada Directiva pone su foco de atención en mejorar la implementación y el seguimiento del concepto de desplazamiento; a tal fin incorpora modificaciones en forma de disposiciones que se orientan en una

---

<sup>13</sup> Un estudio de estas sentencias, en particular, y de las fricciones entre el derecho laboral y la defensa de la competencia en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *Derecho del Trabajo y Legislación de Defensa de la Competencia*, Aranzadi, 2008.

<sup>14</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Un balance de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de libertad de prestación de servicios y dumping social*, en *Revista de Información Laboral*, 2015, n. 6.

<sup>15</sup> M. LLOBERA VILA, *El desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre prestación de servicios, constitución económica y principio de proporcionalidad*, Tirant lo Blanch, 2013.

triple dirección: a) mejorar la cooperación administrativa entre las autoridades nacionales competentes en materia de desplazamiento; b) Regular las medidas de control aplicables por los Estados miembros cuando supervisan el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados; c) Exigencias de instaurar controles y mecanismos de seguimiento adecuados y eficaces, así como inspecciones a cargo de las autoridades nacionales, para que se pueda fiscalizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE. De manera más sintética, la finalidad última de la Directiva de 2014 era la de mejorar el control y la supervisión para poder distinguir los desplazamientos reales, genuinos, de los ficticios y fraudulentos. En palabras de Abelleira, «uno de los problemas clave que han planteado siempre los desplazamientos acogidos a la Directiva 96/71 es ciertamente el de su “realidad”, pero en el sentido de autenticidad o genuinidad, no en el sentido de que el desplazamiento no exista en la realidad»; siendo así – continúa argumentando el citado Autor – una de las finalidades últimas de la Directiva precisamente es la identificación «del desplazamiento genuino, del auténtico y legítimo»<sup>16</sup>.

Así y todo, los cambios llevados a cabo por la Directiva de 2014 se mostraron insuficientes. Y lo demuestra el hecho de que incluso antes de finalizar el plazo de trasposición de la misma en los ordenamientos internos (18 de junio de 2016) la Comisión presentó, con fecha 8 de marzo de 2016, una propuesta de modificación de la Directiva 96/71/CE. La propuesta ya tuvo una acogida desigual por los Estados miembros, generándose de nuevo esa dicotomía de la que hablábamos al inicio del trabajo entre países exportadores de mano de obra, que utilizan dicho recurso como principal ventaja competitiva; y quienes tratan de garantizar unos estándares mínimos de protección para los trabajadores, amén de reforzar la competitividad de sus propias empresas.

Tras un largo y complejo proceso de negociación, el pasado 28 de junio de 2018 se aprobó la última de las modificaciones relevantes habidas en este terreno, instrumentada mediante la conocida Directiva (UE) 2018/957. Recuérdese que el texto normativo fue adoptado con el voto en contra de dos países, Polonia y Hungría, y con la abstención de otros cuatro, Croacia, Lituania, Letonia y Reino Unido. Es indiscutible el avance que ha supuesto, en términos de protección de los trabajadores desplazados, las modificaciones que ha llevado a cabo la Directiva citada. Con este nuevo marco normativo se ha establecido un equilibrio entre las condiciones laborales aplicables a los trabajadores del país de origen y las de los

---

<sup>16</sup> F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2018, n. 1.

trabajadores desplazados y, como consecuencia de ello, unas condiciones equitativas de competencia entre las empresas afectadas. A mayor abundamiento, esta intervención normativa se refuerza con la creación de la Autoridad Laboral Europea, cuyo objetivo no es otro que el de ayudar a los Estados miembros y a la Comisión en la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación de la Unión en materia de movilidad laboral (incluida la Directiva 96/71/CE), así como en la coordinación de los sistemas de seguridad social dentro de la Unión.

Sentado lo anterior, por lo que atañe al objetivo general pretendido por la Directiva de 2018, en palabras de Cruz Villalón, y al margen de otras medidas complementarias, la finalidad básica de esta norma es la de garantizar «la aplicación de los convenios colectivos de los países de destino a los trabajadores desplazados a resultas del ejercicio de la libre circulación de servicios por parte de estas empresas»<sup>17</sup>. Si descendemos a un plano de mayor concreción, la doctrina científica ha reconducido a seis bloques los cambios nucleares que se han introducido, a saber<sup>18</sup>: 1) se establece la no afectación de la Directiva 96/71/CE al ejercicio de los derechos de huelga y de negociación colectiva; 2) se reemplaza el concepto de “salario mínimo” por el de “remuneración” y se amplía las condiciones de trabajo del núcleo mínimo imperativo (se adicionan, las condiciones de alojamiento de los trabajadores y los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención); 3) a los trabajadores desplazados de larga duración, esto es, quienes superan los 12 o 18 meses de desplazamiento, les resultan aplicables todas las condiciones del Estado de acogida; 4) se amplía el tipo de convenios colectivos del país de acogida aplicables; 5) si el desplazamiento se efectúa a través de empresas de trabajo temporal, se garantiza a dichos trabajadores las mismas condiciones que a los trabajadores cedidos por este tipo de empresas a escala nacional; 6) refuerza la coordinación entre las autoridades y organismos competentes de los Estados miembros, así como la cooperación administrativa mutua para luchar contra el fraude y los abusos, tratando de reforzar la dimensión transnacional de las inspecciones, investigaciones e intercambios de información.

Es evidente que esta intervención normativa ha resultado mucho más incisiva que la protagonizada en el año 2014 y, a la vista de los cambios<sup>19</sup>,

---

<sup>17</sup> Vid. J. CRUZ VILLALÓN, *Desplazamiento de trabajadores: del cuestionamiento del sistema de relaciones laborales a lo meramente técnico*, en [jesuscruzvillalon.blogspot.com](http://jesuscruzvillalon.blogspot.com), 1º mayo 2021.

<sup>18</sup> Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Desplazamiento de trabajadores y la revisión del marco legal europeo: ¿el principio del fin del dumping social y la competencia desleal?*, en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2021, n. 69, p. 608.

<sup>19</sup> Un análisis de los cambios operados por esta Directiva y su alcance en F.J. GÁRATE

no puede sino afirmarse que la voluntad clara del legislador europeo era la de reconducir el debate hacia posiciones menos proclives a las libertades económicas y reforzar al mismo tiempo la protección de estos trabajadores. Planteamiento que como comprobaremos a continuación ha sido avalado por la propia jurisprudencia.

### **3 Cuestionamiento y ratificación de la Directiva por el TJUE: sentencias de 8 de diciembre de 2020**

El hecho incuestionable de que la Directiva de 2018 ha contribuido notablemente a garantizar un tratamiento igualitario entre trabajadores nacionales y trabajadores desplazados, así como a evitar prácticas de competencia desleal entre las empresas, no se ha traducido en un reconocimiento unánime de sus bondades por parte de los Estados miembros. Como era de esperar, los dos países que votaron en contra de su aprobación han seguido manteniendo una posición abiertamente contraria a la Directiva, al entender que la misma cercena su principal ventaja competitiva – costes de mano de obra – y restringe la libre circulación de trabajadores. Hasta tal punto ha llegado su rechazo que tanto Hungría como Polonia interpusieron, con fecha 2 y 3 de octubre de 2018, respectivamente, y al amparo del art. 263 TFUE sendos recursos de anulación contra el Parlamento Europeo, Consejo Europeo y Comisión Europea. Dichos recursos han sido resueltos por dos sentencias del TJUE dictadas el 8 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de que ambos asuntos presentan perfiles propios, el interés de estas resoluciones es doble: en primer lugar, porque comparten una misma pretensión, a saber, la anulación total de la Directiva (UE) 2018/957 (ya sea como petición principal o subsidiaria) y, en segundo lugar, porque en ambos casos se muestra una respuesta contundente por parte del TJUE, ratificando la validez jurídica de la Directiva y su pleno acomodo a los objetivos de la UE en este punto. En las próximas páginas me detendré en los aspectos principales que se ponen en cuestión por parte de los Estados recurrentes y, por supuesto, en las razones dadas por el Tribunal europeo para su rechazo y avalar, como decíamos, la viabilidad jurídica de la Directiva impugnada.

El primero de los motivos en los que se amparan las pretensiones

---

CASTRO, *La modificación de la Directiva 96/71/CE por la Directiva (UE) 2018/957: una mejor solución del conflicto entre la libre prestación de servicios y la protección sustantiva del trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios transnacional*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2019, n. 11.

formuladas por Hungría y Polonia tiene que ver con la elección de la “base jurídica” escogida para adoptar la Directiva impugnada. Entienden los recurrentes que la elección de los arts. 53.1 y 62 TFUE es incorrecta pues dicho instrumento normativo, a diferencia de la Directiva 96/71/CE, tiene como finalidad exclusiva la protección de los trabajadores desplazados. Es decir, a su entender, la nueva Directiva no sólo no pretende eliminar obstáculos a la libre prestación de servicios, sino que incrementa las restricciones al ejercicio de dicha libertad comunitaria. Siendo esto así, resulta contradictoria la elección de los preceptos antedichos como base jurídica, siendo más coherente recurrir a las disposiciones del Tratado establecidas en materia de política social, en particular, al art. 153 TFUE<sup>20</sup>. El Tribunal rechazará de plano esta afirmación. De entrada, se recuerda por el órgano judicial que a la hora de elegir la base jurídica de un acto de la Unión ha de tenerse en cuenta «elementos objetivos susceptibles de control judicial» entre los que se encuentra la finalidad y el contenido del acto. Asimismo, se indica que la determinación de la base jurídica adecuada exige atender al contexto jurídico en el que se inscribe la norma. Especialmente, como ocurre en el presente caso, si la Directiva que se impugna modifica una ya existente. En segundo lugar, el TJUE señala que, si «en los Tratados existe una disposición más específica que pueda constituir la base jurídica del acto controvertido, este debe fundarse en esa disposición». Por último, se afirma que una lectura conjunta de los citados arts. 53.1 y 62 TFUE permite concluir que el legislador europeo tiene competencia para aprobar directivas dirigidas a «coordinar disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas de los estados en materia de accesos a las actividades de prestación de servicios y al ejercicio de estas, para facilitar el acceso a estas actividades y su ejercicio»; pero que ello no significa obviar el deber de velar porque se respete el interés general y los objetivos de la Unión, consagrados, como es sabido, en el art. 9 TFUE.

Trasladando estas consideraciones al caso concreto, el TJUE llega a la conclusión de que en este ámbito no sólo debe tenerse como objetivo el facilitar el ejercicio de la libre prestación de servicios, sino también el de garantizar la protección de otros intereses fundamentales que puedan verse afectados por esta libertad. Entre ellos, qué duda cabe, se encuentran los derechos de los trabajadores desplazados. En efecto, de los considerandos que formula el citado Tribunal en punto a esta cuestión se puede colegir

---

<sup>20</sup> En la sentencia que resuelve el recurso interpuesto por Hungría rechaza que el art. 153 TFUE constituya una base jurídica más específica, en tanto en cuanto, el precepto aludido sólo se refiere a la protección de los trabajadores y no a la libre prestación de servicios dentro de la Unión (asunto *Hungría c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*, cit., punto 65 ss.).



que, a diferencia de lo señalado por los países recurrentes, la Directiva que se impugna tiene como principal objetivo garantizar la libre prestación de servicios en condiciones equitativas, lo cual, no sólo es que no entre en contradicción con la voluntad de reforzar la tutela de los trabajadores desplazados, sino que esto último – necesidad de un mayor refuerzo – resultaba, a la luz de la evidencia empírica, totalmente necesario. Además, esta idea es perfectamente coherente, argumenta con acierto el Tribunal, con la Directiva 96/71/CE (Considerando 5) cuando señala que la prestación transnacional de servicios requiere de un marco de «competencia leal» y de «medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores». En pocas palabras, la Directiva mencionada, ya desde su versión original, buscaba que la libre prestación transnacional de servicios no sirviera de base para llevar a cabo una competencia desleal, basada en la aplicación de condiciones de trabajo y empleo inferiores dependiendo del Estado miembro en el que se encontrase establecido el empresario.

Pues bien, desde esta perspectiva, la nueva directiva lo que hace es configurar un núcleo duro de disposiciones imperativas de protección mínima en el Estado receptor que deberán ser respetadas por el empresario que desplace allí a sus trabajadores. Y, en esa labor, los cambios que se proponen han tenido en cuenta el contexto jurídico, muy distinto del que había en el momento de aprobar la Directiva del año 1996 – particularmente, toma en consideración la incorporación de nuevos Estados con empresas que aplican condiciones de trabajo y de empleo alejadas de las aplicables en los demás Estados miembros – con el fin de reestablecer el equilibrio, en cierto sentido perdido, entre las dos variables que entran en juego: libre prestación de servicios y derechos de los trabajadores desplazados.

Por todo ello, el Tribunal entenderá que no existe error en la base jurídica que da soporte a las modificaciones impuestas por la Directiva de 2018. A mayor abundamiento, en la sentencia resuelve el recurso interpuesto por Hungría, se rechazará expresamente que el art. 153 TFUE constituya una base jurídica más específica, en tanto en cuanto, el precepto aludido sólo se refiere a la protección de los trabajadores y no a la libre prestación de servicios dentro de la Unión (Considerando 65 ss.).

Resuelto el tema de la base jurídica adecuada, el segundo de los motivos alegados en los recursos interpuestos es el referido a la modificación del art. 3.1.c de la Directiva 96/71/CE. Me refiero al cambio consistente en la sustitución del concepto de “cuantías de salario mínimo” por el de “remuneración”. Este último concepto, que, obviamente, es más amplio que su precedente, en opinión de los países promotores del recurso, supone una vulneración del art. 153.5 TFUE. Precepto que excluye la regulación de

la remuneración del trabajo por cuenta ajena de la competencia del legislador de la Unión. Del mismo modo, constituye, a su juicio, una restricción discriminatoria a la libre prestación de servicios cuyo efecto es el de restringir, cuando no suprimir, la ventaja competitiva que tienen las empresas establecidas en estados miembros con niveles retributivos inferiores a los de los países que acogen a los trabajadores desplazados. A mayor abundamiento, se llegará a afirmar – en concreto, Polonia – que el legislador de la Unión considera que el beneficio de una ventaja competitiva resultante de unos costes inferiores de la mano de obra constituye *per se* una competencia desleal, pese a que esto, anteriormente, no fuera así.

Planteando en estos términos el debate, el TJUE, tras formular una serie de observaciones de carácter preliminar, rebatirá las argumentaciones ofrecidas por los recurrentes. Comenzando por la vulneración por la Directiva impugnada del art. 153 TFUE, el Tribunal europeo zanjará cualquier debate recordando que dicho precepto no puede ser la base jurídica de dicha Directiva desestimando así el primero de los motivos alegado. Me remito, a efectos de evitar una reiteración innecesaria, a lo señalado párrafos atrás (*vid. supra*).

En relación con la afirmación de que la obligación de garantizar a los trabajadores desplazados la “remuneración” del Estado miembro receptor, constituye, *de facto*, eliminar la competencia en costes, el TJUE negará dicha hipótesis. Para la Gran Sala, la modificación operada en este punto supone llevar a cabo un ajuste del equilibrio de los factores en los que las empresas establecidas en los Estados miembros pueden competir entre sí; pero sin que ello se traduzca en eliminar cualquier eventual ventaja competitiva en este terreno. Y ello es así en la medida en que la Directiva no incide en otros elementos que tienen que ver con los costes de las empresas que desplazan trabajadores y que van a seguir siendo un aspecto clave a efectos de ganar competitividad por parte de aquellas, como acontece, señaladamente, con la productividad y la eficiencia de los trabajadores. En definitiva, como acertadamente argumenta el Tribunal, si verdaderamente se quiere garantizar la libre prestación de servicios en condiciones equitativas y sin crear una diferencia de trato injustificada entre los prestadores de servicios en función del Estado miembro en el que están establecidos, era necesario sustituir el concepto de “cuantías de salario mínimo” por el de “remuneración”. Aquel concepto – afirmará el Tribunal – se había mostrado claramente insuficiente para dar una tutela adecuada a los trabajadores desplazados.

Para terminar con este punto, ninguna tacha de vulneración del principio de igualdad de trato merece la norma contenida en el art. 3.1.*c* de la Directiva 96/71/CE – como sugiere Hungría en su recurso – pues tanto los

trabajadores de las empresas establecidas en el Estado miembro de acogida como los trabajadores desplazados en aquel Estado, estarán sometidas a las mismas reglas en materia remuneratoria, es decir, aquellas que sean obligatorias en dicho Estado miembro.

Otro de los motivos que se aducen en los recursos de anulación presentados se centran a la modificación introducida en el art. 3, § 1-*bis*, de la Directiva 96/71/CE. Brevemente, interesa recordar que el precepto citado establece que si el trabajador está desplazado durante más de 12 meses o de 18 meses si el prestador de servicios presenta una notificación motivada, el Estado miembro de acogida ha de garantizar, amparándose en la igualdad de trato, no sólo las condiciones de trabajo y de empleo a las que alude el art. 3.1 de la Directiva, sino todas aquellas establecidas en ese Estado mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal. El recurrente considera que estamos ante una restricción injustificada, innecesaria y desproporcionada de la libre prestación de servicios.

Tampoco en esta ocasión tendrá éxito la queja planteada. Sobre el particular, el TJUE razonará que dentro de las amplias facultades de apreciación de que dispone el legislador de la Unión, no puede entenderse que aquél haya incurrido en un error manifiesto, por el hecho de considerar que este tipo de desplazamientos tan dilatados en el tiempo justifica la asimilación a los trabajadores empleados por empresas establecidas en el Estado miembro de acogida, en el sentido de que disfrutaran de casi todas las condiciones de trabajo y de empleo aplicables en aquel Estado. Es más, por si quedara alguna duda, el Tribunal aclarará que el régimen previsto para los casos de desplazamientos de larga duración resulta «necesario, apropiado y proporcionado» si se quiere garantizar una mayor protección en estos casos.

A continuación, el TJUE abordará en ambos recursos el motivo referido a la indebida inclusión del sector del transporte por carretera en el ámbito de aplicación de la directiva. En concreto, se denuncia una infracción del art. 58.1 TFUE, en cuya virtud: «La libre prestación de servicios, en materia de transportes, se regirá por las disposiciones del título relativo a los transportes» (arts. 90-100 TFUE). El órgano judicial discrepa de esta interpretación, al considerar que el art. 3.3 de la Directiva no tiene por objeto regular la libre prestación de servicios en el ámbito de los transportes, limitándose a disponer que la Directiva se aplicará a dicho sector a partir de la fecha de aplicación de un acto legislativo que modifique la Directiva 2006/22/CE, cuya base jurídica se encuentra en el antiguo art. 71.1 TCE (actual art. 91 TFUE) que abre el Título VI dedicado a transportes.

Para concluir con el análisis de estas resoluciones, el último motivo de impugnación, esta vez genuino del recurso planteado por Hungría, se funda en el incumplimiento del reglamento Roma I y en la vulneración de los principios de Seguridad Jurídica y de claridad normativa. En el primer caso, se defiende que el art. 3.1-*bis* de la Directiva conculca dicho Reglamento al impedir la libertad de las partes del contrato para elegir la Ley aplicable en los supuestos de desplazamientos de larga duración. Se incide, en este sentido, en que Roma I no tiene en cuenta la duración del trabajo que se realiza en el extranjero para determinar qué Ley se aplica, sino en el hecho de que el trabajador, tras concluir su prestación de servicios, retome su trabajo en el país de origen. En el segundo caso – inseguridad jurídica – se atribuye al nuevo concepto contenido en el art. 3.1-*bis* de la Directiva, esto es: “remuneración”. La inseguridad y falta de claridad vendría por el hecho de que la Directiva se remite a las normativas nacionales para su concreción. La primera de las censuras expuestas se salvará por el TJUE apoyándose en que nos encontramos ante una norma especial del conflicto de leyes en el sentido del art. 23 del Reglamento Roma I<sup>21</sup>, por lo que no se produce incompatibilidad o vulneración alguna. Y, en cuanto a la segunda censura, el Tribunal recordará dos aspectos esenciales: primero, que son los Estados miembros los competentes para fijar las normas sobre remuneración, sin perjuicio de que deben hacerlo con el debido respeto al Derecho de la Unión; segundo, que nos encontramos ante una Directiva de coordinación de las normativas y prácticas nacionales de los diferentes Estados miembros en materia de condiciones de trabajo y de empleo; con lo cual, no supone una atentado a la seguridad jurídica que sean estos Estados quienes concreten el concepto de remuneración aludido.

#### 4. Una breve reflexión final

No es dudoso que la libre prestación de servicios sigue siendo uno de los pilares sobre los que se asienta la construcción de la Unión Europea. Ahora como antes, han de suprimirse entre los Estados miembros aquellas medidas que constituyan un obstáculo a su ejercicio efectivo. Ahora bien, lo cierto es que, en los últimos años, las carencias presentes en la normativa aplicable, el nuevo contexto que se crea con la aparición de nuevos Estados miembros y la aparición de una doctrina jurisprudencial muy proclive a la

---

<sup>21</sup> El precepto antedicho señala, literalmente, que, «Con excepción del artículo 7, el presente Reglamento se entenderá sin perjuicio de la aplicación de disposiciones del Derecho comunitario que, en materias concretas, regulen las normas de conflicto de leyes relativas a las obligaciones Contractuales».

defensa de las libertades económicas, hicieron que la salvaguarda de la libre prestación de servicios se estuviera produciendo en detrimento de los derechos sociales de los trabajadores desplazados. La Directiva (UE) 2018/957, con las importantes modificaciones introducidas en este ámbito, ha reorientado la visión que, hasta ese momento, se venía dando de la libre prestación de servicios. Una visión que ahora es mucho más acorde con los objetivos de la Unión Europea – entre los que figuran, por supuesto, las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado y con la garantía de una protección social adecuada – y que, además, cuenta con el beneplácito del principal intérprete del derecho comunitario, como se demuestra en las dos sentencias que se han analizado en el presente trabajo. En definitiva, pese a las reticencias mostradas por algunos Estados miembros, la Directiva de 2018 sigue tratando de garantizar la libre prestación de servicios, pero trata de hacerlo en condiciones equitativas, lo que solo puede hacerse reforzando la protección de los trabajadores desplazados. Más claro: no estamos ante presupuestos incompatibles sino complementarios e indispensables.

## 5. Bibliografía

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

CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó. (2020), *Desplazamiento de trabajadores en la unión europea: estado actual y nuevos horizontes*, Bomarzo

CRUZ VILLALÓN J. (2021), *Desplazamiento de trabajadores: del cuestionamiento del sistema de relaciones laborales a lo meramente técnico*, en *jesuscruzvillalon.blogspot.com*, 1º mayo

ESTEVE SEGARRA A. (2015), *Un balance de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de libertad de prestación de servicios y dumping social*, en *Revista de Información Laboral*, n. 6, pp. 27-41

FOTINOPOULOU BASURKO O. (coord.) (2017), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Atelier

GÁRATE CASTRO F.J. (2019), *La modificación de la Directiva 96/71/CE por la Directiva (UE) 2018/957: una mejor solución del conflicto entre la libre prestación de servicios y la protección sustantiva del trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios transnacional*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 11, pp. 1064-1078

GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2018), *Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, n. 1, pp. 213-232

GUAMÁN HERNÁNDEZ A. (2008), *Derecho del Trabajo y Legislación de Defensa de la Competencia*, Aranzadi

LLOBERA VILA M. (2013), *El desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre prestación de servicios, constitución económica y principio de proporcionalidad*, Tirant lo Blanch

MARCHAL ESCALONA N. (2019), [El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado](#), en *Revista de Derecho Comunitario*, n. 62, pp. 81-116

SALCEDO BELTRÁN C. (2014), *Prioridad de las libertades económicas frente a los derechos sociales. (A propósito de las STJUE de 18 de septiembre de 2014, asunto C-549/13)*, en *Revista de Derecho Social*, n. 67, pp. 135-144

SERRANO GARCÍA M.J. (2015), [La retribución de los trabajadores objeto de un desplazamiento transnacional en la jurisprudencia comunitaria](#), en *Foro*, n. 2, pp. 455-496

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).