

DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS NO MARCO DUNHA PRESTACIÓN DE SERVIZOS TRANSNACIONAL

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

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.

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.

SUMARIO

I. CONTEXTUALIZACIÓN DOS DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLO NUN CONTEXTO TRANSNACIONAL. II. DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLO NA NORMATIVA ESPAÑOLA. III. ANÁLISE DA REGULACIÓN ACTUAL DOS DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLADORES, TRAS AS ÚLTIMAS REFORMAS. IV. XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL DE XUSTIZA DA UNIÓN EUROPEA. V. BIBLIOGRAFÍA

I. CONTEXTUALIZACIÓN DOS DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLO NUN CONTEXTO TRANSNACIONAL

1. Os desprazamentos transnacionais de traballadores convertéronse nunha realidade no mercado laboral mundial. Isto débese principalmente á crecente demanda internacional de traballo, así como á crecente mobilidade de traballadores. Estas tendencias crearon novas situacións xurídicas que

necesitan ser reguladas. O obxectivo deste artigo é abordar o panorama dos desprazamentos transnacionais de traballadores a través do marco xurídico español e europeo. Como inicio, é importante entender a definición e o alcance dos desprazamentos transnacionais de traballadores. Son aqueles desprazamentos nos que os traballadores se trasladan a outro país para realizar traballo temporal ou permanente. Isto inclúe desprazamentos dende un país da Unión Europea a outro, así como desprazamentos dende un país fóra da UE a un dos Estados membros. Os desprazamentos temporais son unha ferramenta útil para as empresas transnacionais para aproveitar a experiencia e habilidades dos traballadores mentres aproveitan ao mesmo tempo os beneficios da mobilidade laboral. Con todo, o uso desta práctica tamén debe estar suxeito a un marco normativo adecuado, para garantir o cumprimento dos dereitos laborais, a fin de evitar a explotación dos traballadores e garantir que os traballadores desprazados reciban os mesmos dereitos e beneficios que os traballadores locais¹.

2. O mercado único establecido pola Unión Europea, como un espazo sen fronteiras interiores, está apoiado en catro principios fundamentais: a libre circulación de mercadorías, persoas, servizos e capitais. Así, quedou recollido nos seus tratados constitutivos, dende os Tratados de Roma de 1957², ata o actual Tratado de Funcionamento da Unión Europea vixente dende o de 12 de xuño de 1985³. Para garantir o dereito á libre circulación de persoas promulgouse a Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeo e do Consello a fin de lograr un equilibrio adecuado entre a necesidade de fomentar a libre prestación de servizos e garantir condicións de competencia

¹Véxase 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.

²Dende o seu nacemento foron adoptando diferentes denominacións: Tratado constitutivo da Comunidade Económica Europea, Tratado constitutivo da Comunidade Europea e, por último, Tratado de Funcionamento da Unión.

³ Véxase os art. 26, mercado interior, 45, 46, 47, 48, traballadores, 49 a 55, establecemento, e 56 a 62, servizos do Tratado de Funcionamento da Unión Europea (TFUE) (DOUE 30 de marzo 2010).

equitativas e protexer os dereitos dos traballadores desprazados⁴. Posteriormente, e como medio de control, promulgar a directiva 2014/67/UE, coa finalidade de evitar un proveito indebido das empresas no desprazamento de traballadores. Tras 20 anos de aplicación, a Directiva 96/71/CE foi revisada e modificada pola Directiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeo e do Consello, do 28 de xuño de 2018⁵. Na motivación da Directiva 96/71 está a libre prestación de servizos, unha liberdade fundamental recoñecida no art. 56 e seguintes do Tratado de Funcionamento da Unión Europea⁶. Esta pretensión da norma busca establecer a liberdade fronte a medidas restritivas que os Estados membros poidan adoptar para protexer os seus mercados e que poidan supor unha violación do principio. Neste sentido, por tanto, un traballador desprazado no marco dunha prestación de servizos dun primeiro Estado a un segundo Estado “non pretende de ningún xeito acceder ao mercado laboral deste segundo Estado senón a realización dun servizo transnacional temporal”⁷.

3. Os desprazamentos temporais no marco dunha prestación de servizos transnacionais, veñen determinados pola descentralización produtiva das empresas que leva consigo que estas realicen contratacións con outras empresas para levar a cabo bastantes das súas actividades en lugar de realizalas eles mesmos. Este fenómeno descentralizador non permanece sempre circunscrito ao ámbito territorial nacional en que ten a súa sede a empresa, senón que pode desenvolverse nun ámbito europeo ou internacional. No caso

⁴ Véxase 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 xullo de 2018.

⁶ Véxase a MONEREO PEREZ, J. L E 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*, 62, p. 10.

⁷ STXUE 9 agosto 1994, C-43/93, *Vander Elst*, 17. Neste sentido véxase a 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, 2007, pp. 40 y ss.

da Unión Europea, o principio da libre prestación de servizos que rexe nela determina que a descentralización se poida levar a cabo con empresas que teñan o seu domicilio noutro Estado membro⁸. Así, numerosas empresas contratan obras e servizos que actúan no gran mercado interior comunitario, producíndose un importante crecemento de grupos de empresas e de empresas de traballo temporal de carácter transnacional, fenómenos que se acentuaron polo maior grao de integración e interdependencia económica existente entre os Estados membros⁹.

4. De tal forma que, cando unha empresa comunitaria desprazou os seus traballadores no marco dunha prestación de servizos a un Estado membro distinto do seu país de establecemento, polo tempo de duración limitada e temporal, a dita prestación producía en ocasións unha importante problemática, como as condicións de desigualdade laboral entre os Estados membros, o que podía dar lugar á indesexada existencia de situacións de discriminación entre os traballadores dun determinado Estado membro e os traballadores desprazados temporalmente a tal Estado e, por extensión, a situacións de competencia desleal entre as empresas que operan no mercado interior. Polo que evitar estas diferenzas e unificar lexislacións dos Estados membros é misión da Directiva 96/71/CE, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos. Esta, co obxectivo de establecer un mercado laboral máis xusto e evitar a fraude¹⁰, foi actualizada pola Directiva 2018/957/UE, coa idea de aplicar o principio do lugar de traballo, polo que se aplican as mesmas condicións de traballo e de remuneración para o mesmo traballo no mesmo lugar, de modo que afianza o principio de igualdade entre os

⁸ Véxase 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 Véxase 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.

¹⁰ Neste sentido tamén a Directiva 2014/67/UE do Parlamento Europeo e do Consello, do 15 de maio de 2014, relativa á garantía de cumprimento da Directiva 96/71/CE.

traballadores desprazados e os traballadores do país de acollida¹¹. A Directiva deixa claro que aqueles empresarios que despracen temporalmente traballadores a un Estado membro distinto do seu país de establecemento no marco dunha prestación de servizos transnacional deberán respectar un núcleo de disposicións imperativas de protección mínima dos traballadores establecidas polo Estado de desprazamento, con independencia da lexislación aplicable ao contrato de traballo, polo que se establecen por tanto medidas garantistas das condicións de traballo destes traballadores¹².

5. En definitiva, os servizos transnacionais que leven aparelados desprazamentos de traballadores han de estar fundamentados no principio de igualdade de trato e na prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidade, principios consagrados no Dereito da Unión dende os Tratados fundacionais. De modo que se lles aplicará o principio de igualdade de remuneración, non só entre mulleres e homes, senón tamén entre traballadores con contratos de duración determinada e traballadores con contratos indefinidos equiparables, entre traballadores a tempo parcial e traballadores a tempo completo e entre traballadores de empresas de traballo temporal e traballadores equiparables da empresa usuaria. Así foi reiteradamente recoñecido pola xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea¹³.

II. DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLO NA NORMATIVA ESPAÑOLA

¹¹ Véxase 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 Véxase 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.

¹³ Véxase 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.

6. A Directiva 96/71/CE, foi trasposta ao noso ordenamento a través da Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional (LDT)¹⁴, e á Lei 14/1994, do 1 de xuño, de empresas de traballo temporal (ETT)¹⁵. A Lei 45/1999 será de aplicación ás empresas que despracen temporalmente os seus traballadores a España no marco dunha prestación de servizos transnacional (sen afectar, por tanto, a outras actividades distintas, tales como as formativas) establecidas nun Estado membro da Unión Europea, pero tamén ás empresas establecidas no resto dos Estados signatarios do Acordo sobre o Espazo Económico Europeo, isto é, Noruega, Islandia e Liechtenstein, pois tamén tales Estados son destinatarios da Directiva 96/71/CE¹⁶. Ademais, o ámbito de aplicación esténdese tanto se os traballadores desprazados proveñen da Unión Europea, como fóra dela, na medida en que tales empresas extracomunitarias poidan prestar servizos en España en virtude do establecido nos Convenios internacionais que lles sexan de aplicación. En canto aos traballadores desprazados a países non comunitarios aplicaranse as normas do Regulamento Roma I¹⁷.

7. A Lei 45/1999, ten como obxectivo “establecer as condicións mínimas de traballo que os empresarios deben garantir aos seus traballadores desprazados temporalmente a España no marco dunha prestación de servizos transnacional, calquera que sexa a lexislación aplicable ao contrato de traballo”¹⁸. Exceptúa esta norma os traballadores enviados temporalmente a traballar noutro Estado membro, pero que non prestan servizos nel, non son traballadores desprazados. Este é o caso, por exemplo, dos traballadores en viaxe de negocios (cando non se presta ningún servizo), que asisten a conferencias, reunións, feiras, que seguen unha formación etc. Estes traballadores non están cubertos polas Directivas sobre desprazamento de traballadores e, por

¹⁴ BOE de 30 de novembro de 1999.

¹⁵ BOE do 2 de xuño de 1994.

¹⁶ Véxase Preámbulo apart. 1.

¹⁷ Véxase art.8, norma de carácter *erga omnes*.

¹⁸ Véxase o seu art.1.

tanto, non lles son aplicables os requisitos administrativos nin as medidas de control establecidas no art. 9 da Directiva 2014/67/UE, relativa á garantía de cumprimento da Directiva 96/71/CE, nin o Decreto Lei 9/2017, do 8 de novembro¹⁹, que a traspuxo ao ordenamento español.

Tamén está entre os seus obxectivos combater a fraude, como é o caso de “as empresas caixa de correos”, as cales carecen de actividade económica e real nos países onde teñen a súa sede, xa que a súa actividade se desenvolve noutro Estado, que é onde prestan os seus servizos, utilizando a figura do desprazamento transnacional de traballadores para eludir as leis de traballo e de Seguridade Social.

8. Na Lei 45/1999 establécese unha lista de supostos en que se produce un desprazamento a España de traballadores polas empresas incluídas no ámbito de aplicación da presente Lei durante un período limitado de tempo, que son os seguintes: a) o desprazamento dun traballador por conta e baixo a dirección da súa empresa en execución dun contrato celebrado entre esta e o destinatario da prestación de servizos, que estea establecido ou que exerza a súa actividade en España; b) o desprazamento dun traballador a un centro de traballo da propia empresa ou doutra empresa do grupo do que forme parte²⁰; c) o desprazamento dun traballador por parte dunha empresa de traballo temporal para a súa posta a disposición dunha empresa usuaria que estea establecida ou que exerza a súa actividade en España²¹. As notas características e comúns aos tres supostos recoñecidos na norma son a transnacionalidade, a temporalidade e a pervivencia do contrato ou relación de traballo coa empresa de procedencia ou orixe²².

¹⁹ BOE de 9 de novembro de 2017.

²⁰ Enténdese por grupo de empresas o formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas nos termos do art. 4 da Lei 10/1997, do 24 de abril, sobre dereitos de información e consulta dos traballadores nas empresas e grupos de empresas de dimensión comunitaria.

²¹ Véxase o seu art.2.1.1.

²² Véxase 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,

Por outra banda, e dado que a Lei 45/1999 se dirixe ás empresas comunitarias non españolas que despracen temporalmente os seus traballadores a España, parece oportuno lembrar o que di a disposición adicional primeira, que as empresas establecidas en España que despracen temporalmente os seus traballadores ao territorio de Estados do Acordo sobre o Espazo Económico Europeo deberán garantir a estes as condicións de traballo previstas no lugar de desprazamento polas normas de transposición en tales Estados da Directiva 96/71/CE. Ademais, a disposición adicional cuarta dispón que a Lei será de aplicación ás empresas establecidas en Estados que non pertencen á Unión Europea ou ao Espazo Económico Europeo na medida en que tales empresas poidan prestar servizos en España en virtude do establecido nos Convenios Internacionais que sexan de aplicación.

9. Estes supostos de desprazamentos temporais cónfórmanse por traballadores desprazados, aos cales a norma define como "o traballador, calquera que sexa a súa nacionalidade, das empresas incluídas no ámbito de aplicación da presente Lei desprazado a España durante un período limitado de tempo no marco dunha prestación de servizos transnacional, sempre que exista unha relación laboral entre tales empresas e o traballador durante o período de desprazamento"²³. De igual maneira, enténdese "incluída a persoa traballadora dunha empresa de traballo temporal posta a disposición dunha empresa usuaria establecida ou que exerce a súa actividade no mesmo Estado que a empresa de traballo temporal ou noutro Estado membro da Unión Europea ou signatario do Acordo sobre o Espazo Económico Europeo que é enviada temporalmente por esta a España para realizar un traballo no marco dunha prestación de servizos transnacional"²⁴.

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.

²³ Véxase o seu art. 2.1.2.

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

Baixo este concepto de traballador regulado na norma pódense producir situacións en que, a pesar da aparencia formal de traballador desprazado, a persoa traballadora, mentres presta os seus servizos en España, quede sometida ao poder de dirección da empresa establecida ou que exerza a súa actividade en España. Nestes casos será de aplicación o réxime xurídico relativo ao desprazamento previsto no apartado 1. 1.º “c), sen prexuízo da esixencia das responsabilidades oportunas en caso de constituír cesión ilegal de persoas traballadoras”²⁵. Tamén se terá en conta o número 2 do art. 2 redactado polo apartado un do artigo duodécimo do Real decreto-lei 7/2021, do 27 de abril, de transposición de directivas da Unión Europea nas materias de competencia, prevención do branqueo de capitais, entidades de crédito, telecomunicacións, medidas tributarias, prevención e reparación de danos ambientais, desprazamento de traballadores na prestación de servizos transnacionais e defensa dos consumidores²⁶. Neste inclúense e sanciónanse condutas en casos de abuso manifesto e de actividades transnacionais presuntamente ilegais, engádense os supostos de traballo transnacional non declarado e de traballo autónomo ficticio²⁷.

10. Tamén se regulan na Lei 45/1999 as garantías para os traballadores, e que os empresarios deberán cumprir calquera que sexa a lexislación aplicable ao contrato de traballo, referentes ás condicións de traballo previstas pola lexislación española, tales como: tempo de traballo, contía mínima do salario, non discriminación dos traballadores temporais e a tempo parcial, prevención de riscos laborais. Estas son condicións de traballo que, dado o sistema de fontes do dereito laboral español, deberán buscarse nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos que resulten de aplicación. Son disposicións imperativas de protección mínima dos traballadores que esixe a norma española do mesmo xeito que a Directiva. Iso

²⁵ Véxase o seu art.2.2.

²⁶ BOE de 28 de abril.

²⁷ Véxase 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.

enténdese sen prexuízo da aplicación aos traballadores desprazados de condicións de traballo máis favorables derivadas do disposto na lexislación aplicable ao seu contrato de traballo, nos convenios colectivos ou nos contratos individuais de traballo. En canto á duración do desprazamento haberá de calcularse nun período de referencia dun ano a contar dende o seu comezo, incluíndo, no seu caso, a duración do desprazamento doutro traballador desprazado anteriormente ao que se substituíu²⁸.

11. Igualmente, entre as obrigas do empresario están as recollidas no capítulo II da Lei 45/1999, como a comunicación do desprazamento á Autoridade Laboral, así como a obriga de comparecer ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social e de achegar a documentación que lles sexa requirida. A Autoridade Laboral do territorio onde se vaian a prestar os servizos en España deberá informar os interesados nun desprazamento sobre as condicións de traballo que deben ser garantidas. Así mesmo, sinálase que corresponde á Inspección de Traballo e Seguridade Social a vixilancia e esixencia do cumprimento da presente Lei, desenvolvendo as funcións establecidas na Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social²⁹. Por último, establécese un principio de cooperación coas Administracións públicas doutros Estados en materia de información e inspección. E establece mecanismos de tutela administrativa e xudicial propios do dereito laboral.

III. ANÁLISE DA REGULACIÓN ACTUAL DOS DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS DE TRABALLADORES TRAS AS ÚLTIMAS REFORMAS

12. Os cambios na normativa europea e española motivaron que a Lei 45/1999 fose actualizándose na medida que a Directiva 96/71/CE foi reformada, traspoñéndose ao dereito con diferentes normas e afectando a diferentes leis. O Real

²⁸ Véxase o seu art.3.

²⁹ BOE do 22 de xullo de 2015.

decreto-lei 7/2021 traspuxo a Directiva 2018/957/UE, que aplica a doutrina establecida polo Tribunal de Xustiza da Unión Europea como a C-620/2018 de Polonia contra o Parlamento Europeo, ou a C-626/2018 de Hungría contra o Parlamento Europeo, nelas establécese unha libre prestación de servizos máis equitativa para evitar unha vulneración do art. 9 de TUE. A reforma que introduciu na Lei 45/1999 establece unha protección maior para os desprazamentos de longa duración, ao traspoñer o art. 3.1 bis da Directiva, nestes casos as garantías establecidas no art.3.1 amplíanse cando a duración efectiva dun desprazamento sexa superior a doce meses, no sentido de que se deberán garantir aos traballadores desprazados o resto de condicións de traballo previstas na lexislación española, non existe por tanto unha limitación da duración dos desprazamentos nesta norma³⁰. Nestes casos a doutrina formulou se o traballador deixa de prestar un servizo de carácter temporal para pasar a prestar un servizo habitual. Como esta cuestión non está clara na Directiva haberá que acudir ao sinalado no art. 8.2. do Regulamento de Roma I³¹ cuxo concepto é o do “lugar de prestación habitual”, sinalando que “o contrato se rexerá pola lei do país no cal ou, na súa falta, a partir do cal o traballador, en execución do contrato, realice o seu traballo habitualmente. Non se considerará que cambia o país de realización habitual do traballo cando o traballador realice con carácter temporal o seu traballo noutro país”. A noción de temporalidade nesta materia vén por tanto determinada na Directiva 96/71/CE e é a que prevalece á hora de establecer as condicións de traballo dos desprazados de longa duración; por conseguinte, non se produce un cambio da lei reitora nin se establece un límite a partir do cal o traballo comeza a ser habitual no devandito país deixando de ser por tanto temporal. De maneira que a Directiva 96/71/CE segue

³⁰ Véxase apart. 8 art 3.

³¹ Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de xuño de 2008.

aplicándose, e o desprazamento segue sendo temporal só que é prolongado³².

A Lei 45/1999 establece 4 modelos de protección para os traballadores desprazados: a) a protección recollida no art. 3.1 que comprende a protección das normas laborais ou por convenios colectivos de sector; b) a protección reducida para traballadores en desprazamentos de menos de 8 días, que se aplica as condicións do art. 3.1 pero non as vacacións nin as condicións retributivas en contratas e desprazamentos de grupo art. 3.3; c) a protección adicional específica para traballadores desprazados por empresas de traballo temporal, disposición adicional 2ª e 3ª.2 da Lei 45/1999; 4) tras a reforma efectuada polo Real decreto lei ofrécese unha protección reforzada para desprazamentos de longa duración, nestes casos ademais da protección recollida no art. 3.1 deberanse garantir o resto de condicións de traballo previstas na lexislación española. Exceptúanse a estes traballadores os procedementos, formalidades e condicións de celebración e extinción do contrato de traballo, coa inclusión das cláusulas de non competencia e os réximes complementarios de xubilación.

O Real decreto-lei 7/2021 incorpora á norma a obriga de garantir conforme a regulación española as condicións de aloxamento das persoas traballadoras, cando o empregador llo proporcione a persoas traballadoras que se atopen fóra do seu lugar de traballo habitual, "debe axustarse ás normas nacionais do estado de destino ou acollemento, a menos que sexan máis vantaxosas as de destino"³³

13. Outra incidencia na Lei 45/1999 foi a producida polo Real decreto 3/2022, do 1 de marzo, que traspón a Directiva 2020/1057 do Parlamento e do Consello do 15 de xullo de 2020, que modificarán a Directiva 96/71/CE e a Directiva 2014/67/UE, para o desprazamento dos condutores no sector

³² Véxase 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.

³³ Véxase 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.

do transporte por estrada, e de medidas excepcionais en materia de revisión de prezos nos contratos públicos de obras do transporte³⁴, e que modifica a Directiva 2006/22/CE, do 15 de marzo do 2006³⁵, no que respecta aos requisitos de control do cumprimento³⁶ e o Regulamento 1024/2012, do 25 de outubro de 2012, relativo á cooperación administrativa a través do Sistema de Información do Mercado Interior³⁷. Ten como finalidade buscar un equilibrio entre a protección social dos condutores e a liberdade dos operadores para prestar servizos.

É unha problemática moi especial a que teñen os traballadores do transporte, unha actividade fundamental para a libre circulación de persoas, bens e servizos. Por iso, este é un sector que necesita que se protexan as súas condicións laborais para un traballo máis digno e adecuado, dado que a competencia desleal, o dúmping social e as prácticas empresariais abusivas son unha realidade³⁸. A estes traballadores non hai dúbida ningunha de que tamén lles é aplicable a Directiva 96/71/CE, sempre que a prestación de servizos sexa realizada por conta e dirección dunha empresa que presta servizos a un cliente e que o desprazamento de tales traballadores sexa parte da dita prestación³⁹. O art. 3.1 do Real decreto-lei 3/2022 engadiu un Capítulo V na Lei 45/1999 referente aos condutores no transporte por estrada, establecendo que estas normas serán de aplicación exclusivamente aos traballadores por conta allea, polo que

³⁴ BOE do 2 de marzo do 2022.

³⁵ DOUE do 11 de abril de 2006.

³⁶ Véxase respecto diso o Regulamento de Execución (UE) 2022/695 da Comisión, do 2 de maio de 2022, polo que se establecen disposicións de aplicación da Directiva 2006/22/CE do Parlamento Europeo e do Consello no que respecta á fórmula común para calcular a clasificación de riscos das empresas de transporte.

³⁷ DOUE do 14 de abril de 2012.

³⁸ Véxase 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 Véxase 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.

non son aplicables aos desprazamentos por ETT e a mobilidade intragrupo. Estas normas tamén se aplicarán aos transportistas de terceiros países que leven a cabo operacións conforme acordos bilaterais ou multilaterais que dean acceso ao mercado comunitario⁴⁰.

Este sector económico, de vital importancia para a sociedade actual, está conformado por un gran número de traballadores, actualmente uns 11 de millóns, e en vías de crecemento maior. Cada día numerosas empresas de transporte, apoiándose na Directiva 96/71/CE, deslocalizan as súas sedes principais a países do leste e utilizan condutores contratados aló, cuns custos laborais moito máis baixos, converténdose desta maneira en empresas caixa de correos. En España a Axencia Tributaria, a Inspección de Traballo e a Inspección de Transporte atópanse inmersas na loita contra as “empresas caixa de correos” xa que crean situacións de competencia desleal e dúmping social. Para loitar contra este, e dada a liberdade de establecemento que teñen as empresas en calquera Estado membro, cúmprese a súa lexislación, como consecuencia do establecido no art. 49 de TFUE que non esixe que a empresa deba ter o seu domicilio social principal situado no seu territorio quedando esta cuestión ao que diga a normativa de cada Estado membro. Nestes casos os traballadores son desprazados a través das “empresas caixa de correos”, con fraude á Seguridade Social, ao non estar declaradas na Axencia Tributaria, ou con falsos traballadores por conta propia ou microempresas falsas. Para evitar estas importantes fraudes o art. 8. bis 2 da Lei 45/1999 regula que só se poderán realizar desprazamentos de traballadores a outro país se a empresa realiza realmente actividades substanciais distintas das puramente internas de xestión e ou administración no país no que teña a súa sede social.

Tamén é importante a modificación que o Real decreto-lei 3/2022 realiza sobre o Real decreto legislativo 5/2000, do 4

⁴⁰ Véxase 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 agosto sobre infraccións e sancións na orde social.⁴¹ No seu art. 10.3.b define o que é unha “empresa caixa de correos”, tipificándoa como:

“O desprazamento fraudulento de persoas traballadoras por empresas que non desenvolven actividades substantivas no seu Estado de establecemento, así como o desprazamento fraudulento de persoas traballadoras que non desempeñen normalmente o seu traballo no Estado membro de orixe segundo o disposto no art. 8 bis da Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre o desprazamento dos traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional”.

Na loita pola fraude contra as “empresas caixa de correos” o art. 5 do Regulamento 1071/2009, do 21 de outubro, do Parlamento Europeo e do Consello,⁴² establécense as normas comúns relativas ás condicións que han de cumprirse para o exercicio da profesión de transportista por estrada, de maneira que deben:

a) Ter un establecemento situado nese Estado membro, con locais nos que se conserven os documentos principais da empresa, en particular os seus documentos contables, os documentos de xestión do persoal, os documentos cos datos relativos aos tempos de condución e repouso e calquera outro documento ao que deba poder acceder a autoridade competente que permita comprobar o cumprimento das condicións establecidas no presente Regulamento. Os Estados membros poderán esixir que os establecementos situados no seu territorio teñan dispoñibles así mesmo outros documentos en todo momento nos seus locais.

b) Unha vez concedida a autorización, dispor dun ou máis vehículos, matriculados ou postos en circulación doutra maneira conforme a lexislación dese Estado membro, xa sexa en plena propiedade, xa en virtude doutro título, por exemplo, un contrato de compravenda a prazos, un contrato de arrendamento ou un contrato de arrendamento financeiro (*leasing*).

c) Exercer efectiva e permanentemente as súas operacións relativas aos vehículos mencionadas na letra b), co

⁴¹ BOE de 8 de abril de 2000.

⁴² DOUE do 14 de novembro de 2009.

equipamento administrativo necesario e co equipamento e as instalacións técnicas adecuadas, nun centro de explotación situado nese Estado membro.

Estas empresas que operan no sector do transporte por estrada deben, en definitiva, atoparse establecidas de forma efectiva e fixa nun país da UE, gozar de honorabilidade, posuír a capacidade financeira apropiada, e ter a competencia profesional requirida. Todas as empresas de transporte por estrada deben nomear un xestor de transporte responsable da dirección permanente das súas actividades de transporte. Este xestor deberá residir na UE e ter un vínculo real coa empresa, por exemplo, en condición de empregado, administrador ou accionista. Estas medidas de protección dos traballadores do transporte reforzáronse coa modificación do Regulamento 1071/2009 polo Regulamento 1055/2020, do 15 de xullo de 2020, co fin de adaptalos á evolución do sector do transporte por estrada⁴³, en vigor dende febreiro do 2022. Pon o seu maior empeño en vixiar ás “empresas caixa de correos” que traballan con custos fiscais e laborais máis baixos.

14. Os desprazamentos de traballadores tamén se poden levar a cabo por parte dunha empresa de traballo temporal, son unha posta a disposición dunha empresa usuaria que estea establecida ou que exerza a súa actividade en España. As empresas de traballo temporal están obrigadas igualmente a garantir aos seus traballadores desprazados, calquera que sexa a lexislación aplicable ao contrato de traballo, as condicións de traballo sobre: a) o tempo de traballo, nos termos previstos nos arts. 34 a 38 da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro⁴⁴; b) a contía do salario, nos termos a que se refire o art. 4 desta Lei; c) a igualdade de trato e a non discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, idade dentro dos límites legalmente marcados, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato e aos seus acordos, vínculos de parentesco

⁴³ DOUE do 31 de xullo de 2020.

⁴⁴ BOE do 24 de outubro de 2015.

con outros traballadores na empresa, lingua ou discapacidade, sempre que os traballadores se atopen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate; d) o traballo de menores, de acordo co establecido no art. 6 do Estatuto dos traballadores; e) a prevención de riscos laborais, incluídas as normas sobre protección da maternidade e dos menores; f) a non discriminación dos traballadores temporais e a tempo parcial; g) o respecto da intimidade e a consideración debida á dignidade dos traballadores, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual; h) a libre sindicación e os dereitos de folga e de reunión; i) as condicións de cesión de persoas traballadoras incluídas as previstas nos apartados 2 e 7. Este último apartado foi introducido polo apartado dous do art. duodécimo do Real decreto-lei 7/2021, do 27 de abril⁴⁵, de transposición de directivas da Unión Europea nas materias de competencia, prevención do branqueo de capitais, entidades de crédito, telecomunicacións, medidas tributarias, prevención e reparación de danos ambientais, desprazamento de traballadores na prestación de servizos transnacionais e defensa dos consumidores⁴⁶. Ademais, e para todos os efectos, as condicións de traballo serán as establecidas nas disposicións legais ou regulamentos do Estado e nos Convenios colectivos de carácter sectorial⁴⁷.

Ademais, haberán de terse en conta as condicións recollidas na Lei 14/1994, do 1 de xuño⁴⁸, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, para a cesión de traballadores a empresas usuarias⁴⁹. Establécese no art. 22.1.c) da Lei 14/1994, que non será de aplicación o capítulo III desta lei salvo o disposto no apartado 1 do seu art. 11, de maneira que, "os traballadores contratados para ser cedidos

⁴⁵BOE de 28 abril de 2021.

⁴⁶ Véxase o art. 3.1 da Lei 45/1999, do 29 de novembro.

⁴⁷ Véxase a LLOBERA VILA, M. E 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, p.30.

⁴⁸ BOE de 2 de xuño de 1994.

⁴⁹ Véxase art. 3.2 da Lei 45/1999, do 29 de novembro.

a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nelas á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego que lles corresponderían de ser contratados directamente pola empresa usuaria para ocupar o mesmo posto”⁵⁰. A estes efectos, “consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, a duración da xornada, as horas extraordinarias, os períodos de descanso, o traballo nocturno, as vacacións e os días festivos”⁵¹. Sinala a norma que “a remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo a desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa usuaria. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para ese efecto, a dita empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta a disposición do traballador”⁵². Así mesmo, os traballadores contratados para ser cedidos terán dereito a “que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa usuaria en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual”⁵³. En particular, de conformidade co art. 10.2 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo⁵⁴ e o parágrafo cuarto do art. 11.1 da Lei 14/1994,

⁵⁰ Véxase art 11.1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño.

⁵¹ *Ibidem* art. 11.1.1 párf. 2.

⁵² *Ibidem* 11.1. párf. 3.

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

⁵⁴ BOE do 14 de outubro 2020.

as medidas que se conteñan no plan de igualdade da empresa usuaria serán aplicables ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos”.

No referente á prevención de riscos laborais nos desprazamentos a que se refire o art. 2.2 da Lei 45/1999, as empresas de traballo temporal e as empresas usuarias deberán garantir ás persoas traballadoras desprazadas as condicións de traballo a que se refire o art. 3.1 desta Lei e, en particular, o art. 28.5 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais⁵⁵, sen prexuízo da aplicación de condicións de traballo máis favorables derivadas do disposto na lexislación aplicable ao seu contrato de traballo, nos convenios colectivos ou nos contratos individuais de traballo ou na lexislación laboral do Estado de establecemento ou no que exerce a súa actividade a empresa usuaria que envía á persoa traballadora temporalmente a España.

15. O Real decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral supuxo tamén cambios nos desprazamentos de traballadores cando se realizan no marco dunha contratación e subcontratación de obras ou servizos reguladas no art. 42 do Estatuto dos traballadores. A finalidade é a de protexer as persoas traballadoras da contrata ou subcontrata evitando condicións laborais abusivas e toma como precedente legal a Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014, ou da Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional, recentemente modificada para incorporar as previsións da Directiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeo e do Consello, do 28 de xuño de 2018, que modifica a Directiva 96/71/CE sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos. Para protexer os traballadores desprazados sinálase que “a externalización

⁵⁵ BOE do 9 de novembro de 1995.

debe xustificarse en razóns empresariais alleas á redución das condicións laborais das persoas traballadoras das empresas contratistas”, pois “existe unha razón de fondo vinculada co principio de non discriminación tal e como ocorre no caso de postos, profesións ou sectores con alta ocupación feminina (v. gr. colectivo de camareiras de piso), e onde resulta dificilmente defendible que dúas persoas que realizan traballos de igual valor teñan condicións laborais diferentes, ou mesmo carezan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente do obxecto social ou forma xurídica da empresa contratista ou subcontratista á que se vinculan. Así, o principio de non discriminación e igualdade de trato asegúrase mediante a garantía dun convenio colectivo sectorial aplicable sen prexuízo dos dereitos de liberdade de empresa e negociación colectiva”⁵⁶.

16. Baixo o principio de «Modernización da contratación e subcontratación de actividades empresariais» a reforma pretende que non se utilice a externalización de servizos, a través da subcontratación, como mecanismo de redución dos estándares laborais das persoas que traballan para as empresas subcontratistas. O incremento no uso da externalización produtiva como mecanismo de redución de custos afecta negativamente á competencia cualitativa entre as empresas e incide tamén no incremento da precariedade laboral. Por iso, procede unha modernización da súa regulación que asegure un uso adecuado nos supostos que melloran a actividade produtiva, á vez que o desincentive naqueles en que é un mero instrumento de redución de custos, así como avanzar cara á equiparación de condicións das persoas traballadoras subcontratadas e reforzar a responsabilidade das empresas contratistas ou subcontratistas. O obxectivo é unha regulación precisa que garanta o equilibrio entre axilidade e flexibilidade (en traballos especializados, asociados a un proxecto determinado etc.) e un nivel adecuado de protección ás persoas traballadoras das subcontratas, en relación cos traballos que desenvolven.

⁵⁶ Véxase o Preámbulo RD 32/2021.

17. As modificacións introducidas no art. 42 do ET céntranse nun novo apartado sexto, movendo o antigo sexto ao sétimo e o sétimo ao oitavo. O novo apartado sexto sinala que “o convenio colectivo de aplicación para as empresas contratistas e subcontratistas será o do sector da actividade desenvolvida na contrata ou subcontrata, con independencia do seu obxecto social ou forma xurídica, salvo que exista outro convenio sectorial aplicable conforme o disposto no título III. Non obstante, cando a empresa contratista ou subcontratista conte cun convenio propio, aplicarase este, nos termos que resulten do art. 84”. A dúbida que existe é se o convenio aplicable é o do sector da actividade da empresa contratista no seu país de orixe ou a actividade da empresa principal radicada en España. A reforma laboral operada polo Real decreto-lei 32/2021 dá nova redacción ao art. 42.6 do ET, establece que as condicións dos traballadores empregados en contratas e subcontratas serán as fixadas no convenio sectorial aplicable á actividade efectivamente desenvolvida na empresa principal, o que tende a evitar a externalización da actividade coa única finalidade de reducir custos. Por iso, tal e como tamén sinala o art. 3.4 da Lei 45/1999 o convenio será o da empresa principal⁵⁷. Diso deducimos que a prioridade aplicativa dos convenios resultaría da seguinte maneira: en primeiro lugar, hai que observar o convenio colectivo da empresa contratista ou subcontratista, que continua tendo preferencia aplicativa menos en materia salarial; en caso de non existir, hai que observar o convenio sectorial aplicable conforme o Título III do ET e, por último, en caso de non existir ningún dos anteriores, hai que estar ao convenio colectivo “do sector da actividade desenvolvida na contrata ou subcontrata, con independencia do seu obxecto social ou forma xurídica”, recollendo, desta forma, a liña interpretativa que viña seguindo a xurisprudencia en determinados supostos.

⁵⁷ Véxase 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.

Existen tres supostos nos que non se aplica a regra xeral, que son os centros especiais de emprego, os convenios aplicables conforme as regras xeral e os convenios de empresa. No que respecta ao primeiro suposto, os centros especiais de emprego, a Disposición Adicional vixésimo sétima do ET permite exceptuar estes negocios xurídicos mercantís subscritos con estas entidades, reguladas conforme o Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social⁵⁸. O segundo suposto excepcional non suscita maiores problemas interpretativos por non alterar a regulación vixente. A este respecto, de non existir un convenio colectivo de empresa, hai que estar ao convenio sectorial colectivo aplicable conforme as regras xerais establecidas no Título III do ET. O terceiro suposto establéceo o segundo parágrafo do propio apartado sexto do art. 42 ET, e é aquel en que a empresa contratista ou subcontratista conte cun convenio propio, o cal deberá aplicar en "os termos que resulten do art. 84"⁵⁹. Demóstrase, desta maneira, a intención do lexislador de reforzar as condicións salariais dos traballadores subcontratados, evitando, desta forma que sexan aplicables niveis retributivos inferiores aos establecidos no convenio sectorial, pero mantendo o resto de condicións establecidas no convenio de empresa. Esta prohibición xa está introducida no apartado 2 do art. 84 ET a través da eliminación do seu antigo apartado a) que realiza o art. 1.9 do Real decreto-lei 32/2021. O lexislador pretende con esta eliminación "equilibrar a forza vinculante dos convenios de sector coa necesaria flexibilidade dos convenios colectivos en ámbitos inferiores, prevendo os necesarios contrapesos e cautelas que non distorsionen a capacidade competitiva das empresas nin reduzan as condicións laborais das persoas traballadoras⁶⁰. Por tanto, os convenios de empresa deben comportarse como instrumentos de regulación daqueles

⁵⁸ BOE do 3 de decembro de 2013.

⁵⁹ Véxase o art. 42.3 Estatuto dos traballadores.

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.

aspectos organizativos que non admiten outro nivel de negociación pola súa propia natureza, como os horarios ou a adaptación da clasificación profesional, correspondendo á negociación colectiva sectorial os aspectos salariais, retribucións e xornada”⁶¹.

18. A Lei modificou o art. 42 do Estatuto dos traballadores que regula a subcontratación de obras e servizos, sinalando que: “1. As empresas que contraten ou subcontraten con outras a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquelas deberán comprobar que as ditas contratistas están ao corrente no pago das cotas da Seguridade Social. Ao efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesouraría Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusablemente a dita certificación no termo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerada de responsabilidade a empresa solicitante. 2. A empresa principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto da Seguridade Social, e durante os tres anos seguintes á terminación do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas referidas á Seguridade Social contraídas polos contratistas e subcontratistas durante o período de vixencia da contrata. Das obrigas de natureza salarial contraídas polas contratistas e subcontratistas coas persoas traballadoras ao seu servizo responderá solidariamente durante o ano seguinte á finalización do encargo. Non haberá responsabilidade polos actos da contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar unha persoa respecto da súa vivenda, así como cando o propietario ou propietaria da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial. 3. As persoas traballadoras da contratista ou subcontratista deberán ser informadas por escrito pola súa empresa da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de

⁶¹ Véxase Preámbulo Real decreto-lei 32/2021

servizos e incluíra o nome ou razón social da empresa principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, a contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesouraría Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen. 4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o art. 64, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar á representación legal das persoas traballadoras sobre os seguintes extremos: a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista. b) Obxecto e duración da contrata. c) Lugar de execución da contrata. d) No seu caso, número de persoas traballadoras que serán ocupadas pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal. e) Medidas previstas para a coordinación de actividades dende o punto de vista da prevención de riscos laborais. Cando as empresas principais, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispor dun libro de rexistro no que se reflicta a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O dito libro estará a disposición da representación legal das persoas traballadoras. 5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente á representación legal das persoas traballadoras, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 e as letras b) a e) do apartado 4.6. O convenio colectivo de aplicación para as empresas contratistas e subcontratistas será o do sector da actividade desenvolvida na contrata ou subcontrata, con independencia do seu obxecto social ou forma xurídica, salvo que exista outro convenio sectorial aplicable conforme o disposto no título III. Non obstante, cando a empresa contratista ou subcontratista conte cun convenio propio, aplicárase este, nos termos que resulten do art. 84. 7. As persoas traballadoras das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular á representación legal das persoas traballadoras da empresa

principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación. O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións da persoa traballadora respecto da empresa da que depende. 8. A representación legal das persoas traballadoras da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse a efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no art. 81. A capacidade de representación e ámbito de actuación da representación das persoas traballadoras, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, no seu caso, polos convenios colectivos de aplicación”.

IV. XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL DE XUSTIZA DA UNIÓN EUROPEA

19. Os conflitos en materia de prestación de servizos temporais transnacionais foron analizados polo Tribunal Xustiza da Unión Europea en múltiples ocasións sobre todo en materia de remuneracións. Recentemente diversas sentenzas deixaron claro a postura nesta materia:

O TXUE en relación cos traballadores desprazados e salarios infrarretroactivos e sancións, ditou a sentenza da Sala Sexta, do 10 de febreiro de 2022, no asunto C-219/20. Nela, faise unha petición de decisión prexudicial formulada, conforme o art. 267 TFUE, polo Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Rexional do Contencioso-Administrativo de Estiria, Austria). O presente asunto inscríbese nun contexto de desprazamento de traballadores e o prazo de prescrición previsto pola normativa controvertida no litixio principal refírese a unha infracción relativa á infrarretroacción dos traballadores desprazados.

O órgano xurisdiccional remitente pregunta, en esencia, se o art. 5 da Directiva 96/71, en relación co art. 47 da Carta e á luz do principio xeral do Dereito da Unión relativo ao dereito a unha boa administración, debe interpretarse no sentido de que se opón a unha normativa nacional que establece un prazo de prescrición de cinco anos respecto ao

incumprimento das obrigas relativas á retribución dos traballadores desprazados. Como se desprende do art. 5 da Directiva, o lexislador da Unión deixou aos Estados membros a tarefa de determinar as sancións adecuadas para garantir, entre outras cousas, o cumprimento da obriga relativa ás contías de salario mínimo establecida no art. 3, apartado 1, parágrafo primeiro, letra c), da dita Directiva. Ademais, é preciso sinalar que a citada Directiva non establece normas de prescrición en materia de imposición de sancións polas autoridades nacionais en caso de incumprimento da Directiva 96/71/CE, en particular do seu art. 3.

A falta de normativa da Unión na materia, tales normas corresponden ao ordenamento xurídico interno dos Estados membros en virtude do principio de autonomía procesual destes. Non obstante, esas normas non deben ser menos favorables que as aplicables a situacións similares de carácter interno (principio de equivalencia) e non deben facer imposible na práctica ou excesivamente difícil o exercicio dos dereitos conferidos polo ordenamento xurídico da Unión (principio de efectividade) (véxanse, neste sentido, as sentenzas do 16 de xullo de 2020, CaixaBank e Banco Bilbao Biscaia Argentaria, C-224/19 e C-259/19, EU:C:2020:578, apartado 83 e xurisprudencia citada, e do 21 de xaneiro de 2021, Whiteland Import Export, C-308/19, EU:C:2021).

Polo que respecta a unha normativa nacional como a controvertida no litixio principal, unha normativa que sanciona a infrarretiración dos traballadores desprazados e que establece un prazo de prescrición de cinco anos para tal infracción ten por obxecto garantir o cumprimento da obriga relativa ás contías de salario mínimo prevista no art. 3, apartado 1, parágrafo primeiro, letra c), da dita Directiva.

Pois ben, a situación de desprazamento de traballadores e das actuacións por tal infracción pode facer relativamente complexo o traballo das autoridades nacionais competentes e xustificar por tanto o establecemento dun prazo de prescrición o suficientemente amplo para permitir ás autoridades nacionais competentes perseguir e sancionar esa infracción.

Ademais, tendo en conta a importancia que a Directiva 96/71/CE atribúe á obriga relativa ás contías de salario

mínimo, cabe razoablemente esperar dos prestadores de servizos que desprazan traballadores ao territorio dun Estado membro que conserven as probas relativas ao pago dos salarios aos devanditos traballadores durante varios anos.

Por outra banda, procede sinalar, a este respecto, que o art. 9, apartado 1, letra c), da Directiva 2014/67 autoriza expresamente aos Estados membros a impor aos prestadores de servizos establecidos noutro Estado membro a obriga de presentar determinados documentos, entre eles as probas do pago dos salarios, despois do período de desprazamento, a petición das autoridades competentes, nun prazo razoable.

Pois ben, resulta razoable que, como consecuencia dun prazo de prescrición como o controvertido no litixio principal, os prestadores de servizos establecidos noutros Estados membros estean obrigados a conservar e achegar as probas do pago dos salarios durante un período de cinco anos.

Nesas circunstancias, establecer un prazo de prescrición de cinco anos para unha infracción relativa á infrarretribución dos traballadores desprazados non expón a un operador económico dilixente ao risco de non poder dar a coñecer oportunamente o seu punto de vista sobre os elementos nos que a Administración pretende fundamentar a súa decisión de sancionarlle pola comisión de tal infracción nin ao de non poder formular as súas pretensións, e achegar as súas probas, ante un tribunal.

De todas as consideracións anteriores despréndese que procede responder á cuestión prexudicial formulada que o art. 5 da Directiva 96/71, en relación co art. 47 da Carta e á luz do principio xeral do Dereito da Unión relativo ao dereito a unha boa administración, debe interpretarse no sentido de que non se opón a unha normativa nacional que establece un prazo de prescrición de cinco anos respecto ao incumprimento das obrigas relativas á retribución dos traballadores desprazados.

En virtude de todo o exposto, o Tribunal de Xustiza (Sala Sexta) declara que:

O art. 5 da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro de 1996, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos, en relación co art. 47 da Carta dos

Dereitos Fundamentais da Unión Europea e á luz do principio xeral do Dereito da Unión relativo ao dereito a unha boa administración, debe interpretarse no sentido de que non se opón a unha normativa nacional que establece un prazo de prescrición de cinco anos respecto ao incumprimento das obrigas relativas á retribución dos traballadores desprazados.

20. Tamén, en materia salarial, a sentenza do Tribunal de Xustiza (Sala Primeira) do 8 de xullo de 2021 (petición de decisión prexudicial exposta polo Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság — Hungría), asunto C-428/19, referente a un grupo de condutores de vehículos de transporte que se desprazan regularmente dende Hungría a Francia. Os demandantes presentaron unha demanda contra o seu empregador húngaro ante el, alegando que o seu salario efectivo durante o seu desprazamento é moi inferior ao salario mínimo francés aplicable, o que vulnera as condicións de traballo e emprego garantidas polo art. 3, apartado 1, da Directiva 96/71/CE. Neste caso formúlanse as seguintes cuestións: en primeiro lugar, se a Directiva sobre traballadores desprazados se aplica aos demandantes; en segundo lugar, se debe considerarse que as dietas pagadas aos demandantes forman parte do seu salario mínimo; en terceiro lugar, se un complemento por aforro de combustible, que se paga ocasionalmente aos demandantes, é de tal natureza que pode comprometer a seguridade na estrada, en contra do disposto no Regulamento (CE) n.º 561/2006.

Mediante estes contratos, ademais de pagarlles o salario base, a demandada comprometeuse a pagarlles aos seus traballadores dietas en función da duración do desprazamento. Segundo o órgano xurisdiccional remitente, un folleto informativo da demandada expón que as dietas están destinadas a cubrir os “gastos realizados no estranxeiro”, de conformidade cos termos do contrato de traballo, pero de maneira discrecional, a demandada tamén concede aos seus condutores un complemento por aforro de combustible nos casos en que o consumo de combustible é inferior ao normal.

O traballo realizado polos demandantes esixíalles viaxar en minibús a Francia e, posteriormente, no exercicio da súa actividade, atravesar fronteiras en varias ocasións. Ao

comezo de cada desprazamento ao estranxeiro, a demandada entregaba aos seus condutores unha declaración autenticada por un notario húngaro, xunto cun certificado de desprazamento, establecido polo Ministerio de Traballo e Inserción, Francia, que indicaban que o salario dos traballadores é de 10,40 euros por hora. Este salario é superior ao salario mínimo francés por hora neste sector de emprego, fixado en 9,76 euros.

Debe entenderse o disposto no art. 1, apartado 1, da Directiva sobre traballadores desprazados, en relación cos arts. 3 e 5 desta e cos arts. 285 e 299 do Código do Traballo Húngaro, no sentido de que a infracción da dita Directiva e da normativa francesa en materia de salario mínimo pode ser invocada por traballadores húngaros fronte aos seus empregadores húngaros nun procedemento incoado ante os tribunais húngaros?

Deben considerarse parte do salario as dietas destinadas a cubrir os gastos ocasionados durante o desprazamento dun traballador ao estranxeiro?

É contraria ao art. 10 do Regulamento n.º 561/2006 a práctica consistente en que, en caso dun aforro determinado en proporción á distancia percorrida e ao consumo de combustible, o empregador, en función dunha fórmula, paga ao condutor de vehículo de transporte un complemento que non forma parte do salario establecido no seu contrato de traballo e polo que tampouco se pagan impostos nin cotizacións sociais?

O complemento por aforro de combustible incita aos condutores de vehículos de transporte a conducir dun modo que podería pór en perigo a seguridade do tráfico (por exemplo, usando durante o maior tempo posible o sistema de roda libre en baixadas).

Debe aplicarse a Directiva sobre traballadores desprazados ao transporte internacional de mercadorías, sobre todo tendo en conta que a Comisión Europea iniciou un procedemento por infracción contra Francia e Alemaña por aplicar a lexislación relativa ao salario mínimo ao sector do transporte por estrada?

No caso de que non se traspuxese ao dereito nacional, pode unha directiva en si mesma crear obrigas a cargo dun

particular e, por tanto, constituír por si mesma a fundamentación dunha demanda contra un particular nun litixio suscitado ante un tribunal nacional?

O Tribunal deu resposta a todas estas cuestións tan controvertidas sempre en materia de transporte fallando no sentido seguinte:

1) A Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro de 1996, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos, debe interpretarse no sentido de que é aplicable ás prestacións de servizos transnacionais no sector do transporte por estrada.

2) Os arts. 3, apartado 1, e 6 da Directiva 96/71/CE, en relación co seu art. 5, deben interpretarse no sentido de que esixen que o incumprimento por parte do empregador establecido nun Estado membro das disposicións doutro Estado membro en materia de salario mínimo poida ser invocado fronte ao devandito empregador por traballadores desprazados do primeiro Estado membro ante os tribunais deste, se son competentes.

3) O art. 3, apartado 7, parágrafo segundo, da Directiva 96/71/CE debe interpretarse no sentido de que unha dieta cuxo importe difire en función da duración do desprazamento do traballador constitúe un complemento correspondente ao desprazamento que forma parte do salario mínimo, a menos que se pague como reembolso dos gastos efectivamente realizados orixinados polo desprazamento, tales como gastos de viaxe, aloxamento ou manutención, ou que corresponda a un incremento que modifique a relación entre a prestación do traballador, por unha banda, e a contrapartida que percibe, por outra.

4) O art. 10, apartado 1, do Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeo e do Consello, do 15 de marzo de 2006, relativo á harmonización de determinadas disposicións en materia social no sector dos transportes por estrada e polo que se modifican os Regulamentos (CEE) n.º 3821/85 e (CE) n.º 2135/98 do Consello e se derroga o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Consello, debe interpretarse no sentido de que non se opón, en principio, a que unha empresa de transporte por estrada pague aos condutores un

complemento calculado a partir dun aforro que se reflicte nunha diminución do consumo de combustible en relación coa distancia percorrida. Non obstante, tal complemento infrinxiría a prohibición establecida na devandita disposición se, en lugar de vincularse unicamente ao aforro de combustible, recompensase ese aforro en función das distancias percorridas ou do volume das mercadorías que vaian transportarse segundo un réxime que incite ao condutor a condutas de tal natureza que poidan comprometer a seguridade na estrada ou a cometer infraccións das disposicións do Regulamento n.º 561/2006.

21. No mesmo sentido os asuntos acumulados C-152/20 e C-218/20, versan sobre remuneración. No asunto C-152/20 versa sobre a remuneración de dous camioneiros romaneses, DG e EH, empregados pola sociedade SC Gruber Logistics SRL. Os seus contratos individuais de traballo, redactados tanto en romanés como en italiano, establecían que as cláusulas contidas neses contratos completábanse coas disposicións da Lei n.º 53/2003. Ademais, eses contratos prevían que os litixios relativos a eles debían ser resoltos polo órgano xurisdiccional competente segundo *ratione materiae* e *ratione loci*. Polo que respecta ao lugar de traballo, os contratos establecían que os traballos se realizaban, na sección/taller/oficina/departamento, do garaxe/lugar de exercicio da actividade/outro lugar de actividade da empresa, no municipio de Oradea (Romanía) e de acordo coas delegacións/desprazamentos ás oficinas ou lugares de actividade dos clientes ou dos provedores presentes e futuros, a calquera dirección do país ou do estranxeiro na que se requira o vehículo utilizado polo empregado no desempeño das súas tarefas ou calquera outro lugar no que o traballador desenvolva a actividade de transporte.

En virtude de todo o exposto, o Tribunal de Xustiza (Sala Primeira) declara:

1) O art. 8, apartado 1, do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de xuño de 2008, sobre a lei aplicable ás obrigas contractuais (Roma I), debe interpretarse no sentido de que, cando a lei que regula o contrato individual de traballo foi elixida polas partes dese contrato e tal lei é distinta da que resulta aplicable en virtude

dos apartados 2, 3 ou 4 dese artigo, ha de excluírse a aplicación desta última, fóra das “disposicións que non poden excluírse mediante acordo” segundo ela, no sentido do apartado 1 do art. 8 do dito Regulamento, entre as cales poden atoparse, en principio, as normas relativas ao salario mínimo.

2) O art. 8 do Regulamento n.º 593/2008 debe interpretarse no sentido de que:

por unha banda, considérase que as partes dun contrato individual de traballo son libres para elixir a lei aplicable a ese contrato, aínda cando as estipulacións contractuais se completen co Dereito laboral nacional en virtude dunha disposición nacional, sempre que a disposición nacional en cuestión non obrigue ás partes a elixir a lei nacional como lei aplicable ao contrato, e doutra banda, considérase que as partes dun contrato individual de traballo son, en principio, libres para elixir a lei aplicable ao dito contrato, aínda que a cláusula contractual relativa a esa elección estea redactada polo empresario, limitándose o traballador a aceptala.

22. Tamén, en canto a esta materia, a sentenza TXUE (Gran Sala) do 3 de xuño de 2021, Asuntos C-784/19. Esta petición presentouse no contexto dun litixio entre “TEAM POWER EUROPE” EOOD, sociedade búlgara con domicilio en Varna (Bulgaria), e o director da Dirección Territorial da Axencia Nacional de Recadación na Cidade de Varna, Bulgaria; en relación coa negativa deste a expedir un certificado que acredite que a lexislación búlgara en materia de seguridade social é aplicable a un traballador cedido, empregado pola devandita sociedade, durante o período no que este se pon a disposición dunha empresa usuaria establecida en Alemaña. A empresa Team Power Europe está inscrita no Rexistro Mercantil da República de Bulgaria dende o 22 de maio de 2017 e o seu obxecto social é o desenvolvemento de actividades de traballo temporal e de intermediación na procura de emprego no dito Estado membro e noutros países. O 8 de outubro de 2018, Team Power Europe celebrou cun nacional búlgaro un contrato de traballo en virtude do cal este foi cedido a unha empresa usuaria establecida en Alemaña. O documento de misión datado ese mesmo día precisaba que o interesado desempeñaría o seu traballo baixo a dirección e

a supervisión desta empresa durante o período comprendido entre o 15 de outubro e o 21 de decembro de 2018.

O 9 de maio de 2019, Team Power Europe presentou ante o Servizo de Recadación de Dirección Territorial da Axencia Nacional de Recadación na Cidade de Varna, Bulgaria, unha solicitude de expedición dun certificado A 1 que acreditase que a lexislación búlgara era aplicable ao traballador en cuestión durante o período da súa cesión.

Mediante resolución do 30 de maio de 2019, o referido Servizo denegou a solicitude amparándose en que a situación a que se refire o litixio principal non estaba comprendida no ámbito de aplicación do art. 12, apartado 1, do Regulamento n.º 883/2004. Neste sentido, estimou, por unha banda, que non se mantivo a relación directa entre Team Power Europe e o traballador en cuestión e, por outra banda, que a dita empresa non levaba a cabo unha actividade substancial en territorio búlgaro.

Para chegar a esta conclusión sobre este último punto, o Servizo de Recadación baseouse en diferentes elementos. En primeiro lugar, na circunstancia de que o contrato entre Team Power Europe e a empresa usuaria de que se trata celebrouse conforme as condicións e os termos do Dereito alemán. En segundo lugar, en que a Team Power Europe non a mencionaban no devandito contrato en virtude da súa inscrición na Axencia de Emprego búlgara, senón da autorización para ceder traballadores expedida polas autoridades alemás competentes. En terceiro lugar, en que, a excepción do persoal administrativo e de dirección, Team Power Europe non emprega traballadores en territorio búlgaro. En cuarto lugar, no feito de que todo o volume de negocios de Team Power Europe provén das actividades desenvolvidas polos traballadores cedidos temporalmente en Alemaña. En quinto lugar, en que, a efectos do imposto sobre o valor engadido (IVE), Team Power Europe unicamente declara servizos cuxo lugar de prestación se atopa no territorio dun Estado membro distinto daquel no que estableceu o seu domicilio. E, en sexto lugar, en que non se achegou ningún contrato celebrado con operadores que desenvolvesen a súa actividade en territorio búlgaro e en que

non se prestaron servizos de empresa de traballo temporal no devandito territorio.

Mediante unha cuestión prexudicial, o tribunal remitente pregunta, en esencia, se o art. 14, apartado 2, do Regulamento n.º 987/2009 debe interpretarse no sentido de que, para considerar que unha empresa de traballo temporal establecida nun Estado membro “exerce normalmente as súas actividades”, no sentido do art. 12, apartado 1, do Regulamento n.º 883/2004, nese Estado membro, debe realizar unha parte substancial da súa actividade de cesión de traballadores en favor de empresas usuarias que estean establecidas e exerzan as súas actividades no territorio do devandito Estado membro.

Ha de lembrarse, a este respecto, que as disposicións do título II do Regulamento n.º 883/2004, no que se integra o seu art. 12, apartado 1, constitúen, de acordo cunha xurisprudencia reiterada do Tribunal de Xustiza, un sistema completo e uniforme de normas de conflito de leis. Estas disposicións teñen por finalidade non só evitar a aplicación simultánea de varias lexislacións nacionais e as complicacións que poden resultar diso, senón tamén impedir que as persoas comprendidas no ámbito de aplicación deste Regulamento se vexan privadas de protección en materia de seguridade social, a falta de lexislación que lles sexa aplicable (véxase, neste sentido, a sentenza do 16 de xullo de 2020, AFMB e outros, C-610/18, EU:C:2020:565).

En virtude de todo o exposto, o Tribunal de Xustiza (Gran Sala) declara que:

O art. 14, apartado 2, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de setembro de 2009, polo que se adoptan as normas de aplicación do Regulamento (CE) n.º 883/2004, sobre a coordinación dos sistemas de seguridade social, debe interpretarse no sentido de que, para considerar que unha empresa de traballo temporal establecida nun Estado membro “exerce normalmente as súas actividades”, no sentido do art.12, apartado 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, sobre a coordinación dos sistemas de seguridade social, na súa versión modificada polo Regulamento (UE) n.º 465/2012

do Parlamento Europeo e do Consello, do 22 de maio de 2012, nese Estado membro, debe realizar unha parte substancial da súa actividade de cesión de traballadores en favor de empresas usuarias que estean establecidas e exerzan as súas actividades no territorio do devandito Estado membro.

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 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.
- CASAS BAAMONDE, M.E., "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., E 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. E 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. E ARUFE VARELA, A. *Derecho crítico del Trabajo*, NETBIBLO Coruña, 2011.
- MONEREO PEREZ, J. L. E 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.º 158/2021.