

**Pre-print: “LA INTERACCIÓN ENTRE EL REGLAMENTO “ROMA I” Y LA DIRECTIVA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES” en *Derecho transnacional del trabajo, derechos humanos y multinacionales: una mirada interdisciplinar* / coord. por María Gorrochategui Polo; Olga Fotinopoulou Basurko (dir.), 2022, ISBN 978-84-18780-11-0, pp. 177-206**

## **LA INTERACCIÓN ENTRE EL REGLAMENTO “ROMA I” Y LA DIRECTIVA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES**

Nuria MARCHAL ESCALONA\*

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. – 2. LA DIRECTIVA 2018/257/UE SOBRE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES. – 2.1. Las principales novedades de la Directiva 2018/257/UE para proteger al trabajador desplazado. 2.2. ¿Cuándo resulta de aplicación la protección que la Directiva otorga a trabajador desplazado? – 2.3. Problemas de calificación– 3. RELACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA Y EL REGLAMENTO “ROMA I”. – 3.1. Planteamiento general. – 3.2. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el Reglamento causados por el diferente concepto de “temporalidad”. – 3.3. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el Reglamento causados por el nuevo estatuto laboral otorgado a los trabajadores desplazados de larga duración. –3.3.1. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el art. 8 del Reglamento “Roma I”. – 3.3.2. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el art. 9 del Reglamento “Roma I”. – 4. CONCLUSIONES.

### **1. INTRODUCCIÓN**

1. La elevada integración económica en la Unión Europea y el ejercicio de la libre prestación de servicios generan importantes flujos de trabajadores que se desplazan por cuenta de sus empresas empleadoras desde el Estado donde habitualmente prestan sus servicios –o en el que han sido contratados– (Estado de origen), a otro Estado (Estado de acogida), para llevar a cabo su prestación de servicios por un concreto período de tiempo. Si bien es cierto que esta movilidad laboral ha descendido considerablemente en los últimos tiempos por la situación provocada por la pandemia del Covid-19<sup>2</sup>. El problema de fondo subyacente en estas situaciones laborales deriva de las desigualdades de protección

---

\* Profesora Titular de Derecho internacional privado ([nmarchal@ugr.es](mailto:nmarchal@ugr.es)). Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de I+D+i “(REJURPAT)” PID2019-106496RB-I00. Todas las páginas webs mencionadas en este estudio han sido consultadas el 8 de octubre de 2021.

<sup>2</sup> Al respecto, *vid.* la Comunicación de la Comisión “Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia del COVID-19” (2020/C 235 I/01) en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.CI.2020.235.01.0001.01.SPA>.

entre los trabajadores nacionales y los desplazados en el mercado de trabajo de los Estados miembros. El funcionamiento correcto del mercado interior exigía instaurar un nivel de competencia leal. La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (en adelante Directiva 96/71/CE<sup>3</sup>), respondía a estos objetivos, desbordando así el propósito tuitivo y penetrando en el terreno de la ordenación de mercado interior, al propiciar condiciones de competencia análogas para todas las empresas y protegiendo de forma efectiva al trabajador desplazado<sup>4</sup>. A tales efectos, garantizaba la imperatividad de ciertas disposiciones (condiciones de trabajo y de empleo) del Estado de acogida (disposiciones imperativas europeas)<sup>5</sup>. Ahora bien, la imperatividad de tales normas reguladas por la Directiva quedaba adjetivada de relativa (art. 3.5º). Nada obstaba, por tanto, para que el trabajador fuera acreedor de una protección mayor determinada por el Derecho aplicable al contrato de trabajo (*lex contractus*).

2. No obstante, la globalización económica y la internacionalización de las empresas han determinado que los desplazamientos transnacionales de trabajadores hayan cambiado mucho desde la adopción de la Directiva de 1996. Ya en los años siguientes a su adopción, se identificaron algunos retos y problemas a los que la Directiva 96/71/CE no había podido responder. A ello hay que unir el polémico enfoque adoptado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) en diversas decisiones, donde hacía prevalecer las libertades económicas europeas sobre la

---

<sup>3</sup> DOCE L 18/1, de 21 de enero de 1997. España traspuso dicha Directiva mediante la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, de desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE núm. 386, de 30 de noviembre de 1999). Sobre la misma, *vid.* PALAO MORENO, G., «La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional: Un nuevo paso hacia la consolidación de un mercado de trabajo integrado en Europa», *Gaceta Europea*, 2000, pp. 43-62.

<sup>4</sup> MARCHAL ESCALONA, N., «Algunas reflexiones sobre el régimen jurídico de los desplazamientos transnacionales de trabajadores en la Unión Europea», *REDI*, vol. LV, 2002-2, pp. 811-823, en esp. pp. 815-816; RUBIO VELASCO, F., «Movimientos transnacionales de trabajadores y derechos de seguridad social», en FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (dir.) y DURÁN BERNARDINO, M. (coord.), *Nuevas políticas jurídicas para el cambio migratorio. Tutela jurídico-social de los trabajadores emigrantes*, Cizur Menor. Navarra (Pamplona), Thomson Reuters/Aranzadi, 2017, p. 454; LLOBERA VILA, M., *El desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre prestación de servicios, Constitución económica y principio de proporcionalidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 42-56.

<sup>5</sup> LLOBERA VILA, M., «El desplazamiento temporal de trabajadores y normas de protección del Estado de prestación temporal de servicios», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, núm. 132, pp. 201-203.

protección y los derechos fundamentales de los trabajadores desplazados<sup>6</sup>. Ello explica que el Texto de la Directiva haya sido reformado en dos ocasiones. La primera reforma se produjo con la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, por la que se modifica el Reglamento (UE) núm. 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»<sup>7</sup>)<sup>8</sup>. Esta reforma trataba de optimizar, implementar y garantizar la efectiva aplicación de lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE (en adelante Directiva 2014/67/UE). La segunda tuvo lugar con la Directiva 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de

---

<sup>6</sup> 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*, 2019, núm. 62, pp. 81-116; CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó, «Desplazamiento de trabajadores y la revisión del marco legal europeo: ¿el principio del fin del dumping social y la competencia desleal?», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2021, núm. 69, pp. 601-650, p. 605.

<sup>7</sup> DO L 159, de 28 de mayo de 2014. En España, la incorporación de esta Directiva se llevó a cabo a través del Real Decreto-Ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se incorporaron al ordenamiento jurídico español diversas Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario (BOE núm. 126, de 27 de mayo de 2017, corrección de errores BOE núm. 136, de 8 de junio de 2017). Dicha incorporación debe calificarse de tardía e incompleta, puesto que hubo preceptos que no fueron incorporados en su totalidad, como así sucedió con el Capítulo VI de la Directiva 2014/67 relativo a la «Ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas». En otros supuestos, la transposición de las directrices contenidas en la Directiva fue de mínimos, como ocurrió con las cuestiones relativas a la cooperación administrativa o a la inspección de trabajo, previstas en el Criterio Técnico núm. 97/2016. No obstante, es de lamentar que el papel asignado a los interlocutores sociales quede muy lejos del rol activo llamado a ser asumido por imperativo de la Directiva 2014/67/UE (art. 6 apartado 15). Para una visión crítica de la misma, *vid.* MARCHAL ESCALONA, N., *op.cit.*, pp. 81-116; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, 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*, 2017, 412, pp. 95-108.

<sup>8</sup> En particular, la Directiva 2014/67 introdujo a escala europea criterios comunes y uniformes para que las autoridades competentes de los distintos Estados miembros puedan determinar cuándo existe un auténtico desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación de servicios, cuándo el desplazamiento puede ser calificado de temporal (art. 4). De la misma manera, para mejorar, implementar y garantizar la efectiva aplicación de lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE, la Directiva 2014/67/UE consideró necesario mejorar el acceso a la información sobre las condiciones de empleo (art. 5), fomentar la cooperación entre las autoridades de los diferentes Estados miembros (arts. 6 a), aumentar la efectividad y eficiencia de las inspecciones de trabajo (art 10), concretar qué formalidades administrativas y medidas de control exigidas por la ley del Estado de acogida son exigibles y compatibles con el Derecho de la UE (art. 9), proteger de forma efectiva al trabajador (art. 11), así como facilitar la ejecución de sanciones y multas transfronterizas (art. 13). Sobre las modificaciones introducidas por la misma, *vid.*, MARCHAL ESCALONA, N., *op.cit.*, pp. 89-91; FOTINOPOULOU BASURKO, O., «Panorámica general de la Directiva 2014/67/UE de ejecución de la directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional», *Revista de Derecho social*, 2015, núm. 70, pp. 123-147; PÁRAMO MONTERO, P., «La nueva Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento temporal de trabajadores», *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, 3, pp. 52-70.

trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (en adelante Directiva 2018/957/UE<sup>9</sup>). Con esta Directiva el legislador europeo pretendía elevar la protección de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios. Con todo, no hay que olvidar que el régimen legal de tales trabajadores está regido igualmente por el Derecho europeo de contratos y, en concreto, por el art. 8 del Reglamento (CE) núm. 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (en adelante Reglamento “Roma I”<sup>10</sup>)<sup>11</sup>. Dos normas que tienen, como veremos, un origen, una naturaleza y una función diferente, pero que sirven al mismo propósito: determinar el régimen jurídico de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios, por lo que pueden existir problemas de imbricación y coordinación entre ambos instrumentos normativos, como así se evidenció en los recursos de nulidad y anulación que tanto Polonia como Hungría presentaron, respectivamente, contra dicha Directiva, y que fueron resueltos por el TJUE en las Sentencias de 8 diciembre 2020 (As. C-620/18<sup>12</sup> y C-626/18<sup>13</sup>)<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> DO L 173, de 9 de julio de 2018. Entre las novedades más significativas que esta Directiva incorpora cabe destacar: la no afectación de la Directiva 96/71/CE al ejercicio de derechos colectivos; sustituye las cuantías de salario mínimo por la remuneración como forma de retribuir a los desplazados y amplía las condiciones de trabajo del núcleo mínimo imperativo; crea la figura del trabajador desplazado de larga duración –aquel que supera los 12 o 18 meses de desplazamiento– a quien se le aplicarán todas las condiciones del Estado de acogida; amplía el tipo de convenios colectivos del país de acogida aplicables; garantiza a los desplazados por empresas de trabajo temporal (ETT) la aplicación de las mismas condiciones que a los trabajadores cedidos por este tipo de empresas a escala nacional y, por último, incorpora obligaciones de información para los Estados miembros acerca de las condiciones de trabajo aplicables en su territorio y otras relacionadas con la cooperación administrativa mutua en la trasmisión de información y lucha contra el fraude. Sobre la misma, *vid.* MARCHAL ESCALONA, N., *op.cit.*, pp. 81-116; ALLAMPRESE, A, BORELLI, S., ORLANDINI, G., «La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori», *Rivista giuridica di Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, I, núm. 1, pp. 133-146; MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., «La ley aplicable a los trabajadores desplazados en el RRI y la Directiva 2018/957/CE: la libre prestación de servicios vs. protección de los trabajadores en Europa», en JIMÉNEZ BLANCO, P. y ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., (dirs.), *Nuevos Escenarios del Derecho Internacional Privado de la Contratación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 529-554; CONTRERAS HERNÁNDEZ, Ó., *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea: Estado actual y nuevos horizontes*, Albacete, Bomarzo, 2020, pp. 174-206.

<sup>10</sup> DO L 177, de 4 de julio de 2008.

<sup>11</sup> Sobre el funcionamiento de este artículo, *vid.* LLOBERA VILA, M., «L’articolo 8 del Regolamento Roma I, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea, alla luce delle sentenze Koelzsch, Voogsgeerd e Schlecker», *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, núm. 2, pp. 615-626; ZOURNATZI, C., «La disciplina dei regolamenti (CE) n. 593 del 2008 (Roma I) e (CE) n. 864/2007 (Roma II) sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali ed extracontrattuali nei contratti di trasporto e nel diritto della navigazione», *Il Diritto marittimo*, 2018, núm. 1, pp. 260-277; CALVO CARAVACA, A-L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Tratado de Derecho Internacional Privado*, tomo III, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 3378-3401.

<sup>12</sup> ECLI:EU:C:2020:1001.

<sup>13</sup> ECLI:EU:C:2020:1000.

<sup>14</sup> Otros de los motivos de impugnación de la misma fueron los siguientes: la incorrecta elección de una base jurídica para adoptar la Directiva 2018/957/UE, al predominar el objetivo de protección de

3. El objetivo del presente trabajo es dilucidar las relaciones existentes entre la Directiva 96/71/CE –modificada por la 2018/257/UE– y el Reglamento “Roma I”. No obstante, antes de ello resulta preciso exponer las principales novedades que la Directiva 2018/257/UE incorpora en la regulación del desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios, así como evidenciar los problemas de calificación que existen en este ámbito y que limitan, sin duda alguna, la posibilidad de calificar a determinados trabajadores como “trabajadores desplazados”, lo que afecta al régimen jurídico aplicable y, por ende, a las relaciones entre ambos instrumentos normativos.

## **2. LA DIRECTIVA 2018/257/UE SOBRE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES**

### **2.1. Las principales novedades de la Directiva 2018/257/UE para proteger al trabajador desplazado**

4. A pesar de las indudables mejoras introducidas por el legislador en la Directiva 2014/67/UE, estas se revelaron pronto insuficientes. Este hecho motivó que la Comisión presentara una Propuesta de reforma de la Directiva 96/71/CE<sup>15</sup>, cuya adopción tardó más de dos años, dada la división existente dentro de la Unión Europea entorno a su adopción y a su contenido<sup>16</sup>. La Directiva 2018/957/UE modifica el texto

---

los trabajadores y no la eliminación de obstáculos a la libre prestación de servicios; la existencia de una desviación de poder por parte del legislador de la UE, al haber optado deliberadamente por una base jurídica incorrecta con el objetivo de entrar a regular la remuneración del trabajo por cuenta ajena, materia excluida de la competencia del legislador de la Unión; la exclusión por parte de la Directiva de una aplicación efectiva de la libre prestación de servicios, al imponer el pago de las remuneraciones previstas en el Estado de destino e introducir la categoría de los trabajadores desplazados de larga duración y la indebida inclusión del sector del transporte por carretera en el ámbito de aplicación de la Directiva. Para un análisis de los mismos, *vid.* ROJO TORRECILLA, E., «Plena validez jurídica de la Directiva 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios. Notas a la sentencia del TJUE de 8 diciembre 2020 (asunto C-620/18)», <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2021/01/plena-validez-juridica-de-la-directiva.html>; PARRA GUTIÉRREZ, J.P., «Cuando el test de laboralidad se hace a la norma. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de diciembre de 2020, asunto 620/18: Hungría contra Consejo y Parlamento Europeo», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 74, 2021, pp. 1-8.

<sup>15</sup> Sobre la misma, GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., «La propuesta de reforma de la Directiva 96/71 de desplazamiento de trabajadores en el marco del Plan de Trabajo de la Comisión Europea para el 2016», *Revista de Derecho Social*, 2016, 73, pp. 113-126; RISAK, M., «Die Dinge anders angehen? Überlegungen zum Vorschlag der Europäischen Kommission zur Änderung der Entsende-RL 96/71/EG, 2016», *Das Recht der Arbeit*, 5, p. 1.

<sup>16</sup> Los Parlamentos de Alemania, Austria, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos, Italia y Francia –

de la Directiva 96/71/CE con un doble objetivo. Por una parte, incrementar la protección laboral del trabajador desplazado, cuestión que, como veremos, puede variar según si el trabajador desplazado es calificado o no de larga duración<sup>17</sup>. Y, por otra parte, combatir los abusos detectados en tales desplazamientos, para lo cual prevé una serie de medidas. Por lo que se refiere al primer aspecto, la Directiva 2018/957/UE obliga a los empresarios que desplacen trabajadores a otro Estado miembro a asegurarles una serie de garantías laborales establecidas en el Estado de acogida, salvo que existan otras más favorables. Unas garantías que, como veremos, pueden variar dependiendo del tiempo que los trabajadores sean o vayan a ser desplazados a otro Estado miembro. Es decir, de si tales trabajadores son considerados como trabajadores desplazados temporalmente (hasta 12 meses) o como trabajadores desplazados de larga duración (de 12 a 18 meses).

5. En particular, los trabajadores temporalmente desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios gozarán de las garantías laborales establecidas en la legislación del Estado de acogida previstas en el art. 3.1.º de la Directiva 96/71/UE – modificado por la Directiva 2018/957/UE–, además, de gozar de las condiciones de alojamiento establecidas en la legislación del Estado de acogida [art. 3.1.º h)] y recibir al menos los mismos complementos o los mismos reembolsos en conceptos de viaje, alojamiento y manutención por estancia que un trabajador fuera de su domicilio por motivos profesionales. Ello será así, siempre que los trabajadores desplazados deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en el Estado miembro en cuyo territorio estén desplazados, o cuando su empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar [art. 3.1.º i)].

6. En principio, tales garantías son las únicas que se podrán exigir al prestador de servicios. A este tipo de trabajadores, la Directiva 2018/957/UE les reconoce, pues, una protección materialmente limitada. Si bien es cierto que los Estados podrán

---

principal promotor de la reforma–, apoyaban la modernización de la Directiva y sus modificaciones; mientras que los denominados Países del Este y Centro Oriental de Europa ( Hungría, Polonia, Rumanía y Bulgaria), se oponían a esta y al principio de igual salario por trabajo igual, defendiendo que las diferencias retributivas son un elemento legítimo de competitividad y su eliminación sería incompatible con el mercado interior (CONTRERAS HERNÁNDEZ, Ó., *op.cit.*, p. 248). De hecho, la Directiva fue adoptada con el voto en contra de Polonia y de Hungría y con la abstención de Croacia, Lituania, Letonia y el Reino Unido.

<sup>17</sup> A tales efectos, la mencionada Directiva establece qué derechos laborales deben garantizar las empresas a los trabajadores que son desplazados a otros Estados, cuándo deben ser aplicados estos derechos y en qué instrumentos normativos pueden estar previstos (MARCHAL ESCALONA, N., *op.cit.*, pp. 81-116).

ampliarla, dada la posibilidad que tienen los Estados de disponer que a este tipo de trabajadores se les apliquen otras exigencias distintas a las previstas en el art. 3 Directiva 96/71/CE, siempre que se trate de disposiciones de orden público. De esta manera, el legislador europeo deja clara la intención de que la lista de materias que el Estado de acogida puede imponer al prestador de servicios no queda cerrada, pero sí condicionada al carácter que estas deben revestir. Así, han de ser disposiciones de orden público. Se trata de una limitación importante por dos motivos. En primer lugar, porque no debemos olvidar que se trata de normas de orden público del foro, es decir, normas nacionales que atienden a intereses estrictamente estatales, lo que implica que el concepto de orden público laboral puede variar de un Estado a otro. Y, en segundo lugar, hay que tener en cuenta que, en materia laboral, el orden público no solo se caracteriza por su extensión, sino asimismo por su peculiar naturaleza. Se trata de un orden público relativo, condicionado al interés del trabajador. No obstante, aunque las normas reguladas en la incorporación de la Directiva tengan carácter de normas de orden público, no hay que olvidar que en el momento en que, a través de una Directiva, la facultad de legislar de un determinado modo es devuelta a los Estados parte, estos la reciben en el mismo estado en que la tenían y, en consecuencia, no pueden eludir otros compromisos que limiten esa facultad normativa. Esto significa que la posibilidad de aplicar tales normas estaría amparada por el art. 9 del Reglamento “Roma I”, pero sin contar con el respaldo del Derecho europeo, lo que implica que para su aplicación debe verificarse su compatibilidad con el Derecho europeo, según los parámetros enunciados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Su aplicación dependerá, por un lado, de una justificación basada en razones de interés general y, por otro, deberán ser proporcionadas y no suponer un obstáculo las libertades de circulación<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Vid. al respecto las Sents. del TJUE de 17 de diciembre de 1981, As. C-279/80, ECLI:EU:C:1981:314; de 3 de febrero de 1982, As. C- 62 y 63/81, ECLI:EU:C:1982:3; de 27 de marzo de 1990, As. C- 113/89, EU:C:1994:310; de 9 de agosto de 1994, As. C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310; de 28 de marzo de 1996, As. C-272/94, EU:C:1996:147; de 23 de noviembre de 1999, As. C-369/96 y 376/96, ECLI:EU:C:1999:575; de 15 de marzo de 2001, As. C-165/98, ECLI:EU:C:2007:809; de 25 octubre 2001, As. C-49/98, 50/98, 52/98 a 54/98 y 68/98 a 71/98, ECLI:EU:C:2001:564; de 24 enero de 2002, As. C- 164/99, ECLI:EU:C:2002:40; de 12 de octubre de 2004, As. C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610; de 14 de abril de 2005, As. C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220; Sentencia de 18 de julio de 2007, As. C-490/04, ECLI:EU:C:2007:430; de 7 de octubre de 2010, As. C-515/08, ECLI:EU:C:2010:589; de 7 noviembre de 2013, As. C-522/12, EU:C:2013:711; de 19 de junio de 2014, As. C-53/13 y 80/13, ECLI:EU:C:2014:2011; de 3 de diciembre de 2014, As. C-315/13, ECLI:EU:C:2014:2408; de 12 de febrero de 2015, As. C-396/13, ECLI:EU:C:2015:86; de 11 de diciembre de 2007 As. C-438/05, ECLI:EU:C:2007:772) y de 18 de diciembre de 2007, As. C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809); de 18 septiembre de 2014, As. C-549/13, ECLI:EU:C:2014:2235; de 3 de abril de 2008, As. C-346-06 EU:C:2008:189 y de 17 de noviembre de 2015, As. C-115/14, ECLI:EU:C:2015:760.

7. Mención especial merece la protección que la Directiva 2018/957/UE reconoce a los trabajadores desplazados por una empresa de trabajo temporal o agencia de colocación, tendente a evitar la particular situación de desigualdad a la que estos trabajadores desplazados están sometidos. A fin de evitar la discriminación existente entre los trabajadores locales y los desplazados, la Directiva 2018/957/UE añade un nuevo apartado al art. 3 de la Directiva 96/71/CE (1 ter), a tenor del cual, se obliga a los Estados miembros a asegurar que empresas de suministro de mano de obra que desplazan trabajadores a un Estado distinto de su lugar de establecimiento garanticen a sus trabajadores desplazados los mismos derechos que las empresas establecidas en el Estado de acogida dan a sus trabajadores, en base a lo establecido en el art. 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal<sup>19</sup>. De esta manera, lo que conforme a esta Directiva era una opción para los Estados, la Directiva 2018/57/UE lo convierte en un mandato legal que se impone a todos los Estados miembros, evitando así los problemas de interrelación existentes entre las Directivas 96/71/CE y 2008/104/CE<sup>20</sup>.

8. No obstante, estas no son las únicas garantías que pueden gozar este tipo de trabajadores. La Directiva 2018/957/UE reserva cierto margen de actuación a los Estados para exigir que a los trabajadores desplazados por empresas de suministro de mano de obra les sean de aplicación otras condiciones de trabajo distintas a las contempladas en el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE. Dicha posibilidad será factible, siempre que, a nuestro juicio, estas no resulten incompatibles con la libertad de prestación de servicios. Una restricción que, aunque no está expresamente prevista, resulta obvia si tenemos en cuenta la base jurídica y lo expresado por el legislador en los distintos considerandos.

---

<sup>19</sup> DO L 327, de 5 de diciembre de 2008.

<sup>20</sup>Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327, 5 de diciembre de 2008). Al respecto, *vid.* VAN HOEK, A., HOUWERIJL, M., *Comparative on the Legal Aspects of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services in the European Union (to the European Commission)*, 2016, March. Disponible en: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139\\_Posting\\_workers\\_Mar11pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139_Posting_workers_Mar11pdf.pdf), 2011, pp. 185-186; CAIRÓS BARRET, D. M., «El ámbito objetivo de aplicación de la Directiva 96/71/CE y la prevención de abusos y elusión de normas. Los desplazamientos realizados a través de empresas de trabajo temporal», en FOTINOPOULOU BASURKO, O. (coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Barcelona, Atelier, 2017, pp.147-148.

9. Si, según lo visto, en la protección de los trabajadores desplazados temporalmente encontramos importantes novedades, la mayor gesta del legislador europeo afecta a aquellos trabajadores a los que la propia Directiva califica como “trabajadores desplazados de larga duración”, es decir, aquellos que son desplazados más de 12 meses hasta un máximo de 18 –previa notificación del empresario–, puesto que estos gozarán de todas las garantías establecidas en la normativa del Estado de acogida, a excepción de ciertas prerrogativas establecidas en la Directiva (art. 3 bis de la Directiva 96/71/CE modificada por la Directiva 2018/957/UE) .

La solución adoptada constituye, sin duda alguna, la mayor aportación de la Directiva europea y el mayor paso dado por el legislador europeo en la protección de los derechos de estos trabajadores, pues introduce el “principio igualdad de trato”, lo que supone, por una parte, un viraje significativo en este ámbito donde los derechos de los trabajadores han sido tradicionalmente sacrificados por mor de la libre prestación de servicios. Y, por otra, se modifica la filosofía y la forma de protección a este tipo de trabajadores en el ámbito europeo. La nueva regulación europea cambia el modelo de protección que ofrece a estos trabajadores, puesto que, si la Directiva 96/71/CE se limitaba a establecer el “mínimo común denominador” de protección que se garantizaba al trabajador desplazado, el nuevo derecho europeo adopta un nuevo enfoque basado en el “máximo común denominador”<sup>21</sup>.

10. En suma, para la Directiva 2018/957/UE, la protección de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios estará limitada a ciertas materias, es decir, será de mínimos (art. 3 de la Directiva 96/71CE), o podrá ser de máximos (principio de igualdad de trato), según sea la duración del desplazamiento del trabajador (si este es de larga duración o no), el tipo de desplazamiento que tenga lugar (si se enmarca o no dentro de un contrato de puesta a disposición o no) y de cómo los Estados incorporen las disposiciones de la Directiva 2018/957/UE a sus respectivos ordenamientos<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> MOLINA NAVARRETE, C., «Libertades económicas y norma laboral: Stop “dumping social”», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2016, pp. 401-402; MONEREO PÉREZ, J.L, ORTEGA LOZANO, P.G., «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, 2018, pp. 1-14.

<sup>22</sup> En España, la incorporación tuvo lugar de forma tardía a partir del Real Decreto Ley- Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril (*BOE* núm. 101, de 28 de abril de 2021). No obstante, el ordenamiento español ya cumplía con una parte de las nuevas disposiciones incluidas en la Directiva 2018/957/UE, como la aplicación a los trabajadores desplazados de todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios y de las condiciones básicas de trabajo previstas en los convenios colectivos sectoriales en

## 2.2. ¿Cuándo resulta de aplicación la protección que la Directiva otorga a trabajador desplazado?

11. No todos los trabajadores desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios pueden gozar de la protección que el Derecho europeo dispensa. La Directiva 2018/957/UE protege solo a aquellos trabajadores trasladados de forma temporal a otros Estados miembros, por cuenta y dirección de su empresa, en el marco de un contrato de prestación de servicios, de un grupo de empresas o de un contrato de puesta a disposición transnacional. En caso contrario, la Directiva no resultará aplicable. La aplicación de la Directiva queda supeditada, pues, a la existencia de una prestación transnacional de servicios en un Estado miembro distinto a aquel en el que la empresa que lo desplaza se encuentra establecida. Debe existir además un vínculo laboral con carácter previo al desplazamiento, lo que no quiere decir que no puedan contratarse trabajadores con el propósito específico de ser desplazados. No resulta exigible, por tanto, la existencia un periodo previo de prestación laboral en la empresa que efectúa el desplazamiento, según la jurisprudencia del TJUE<sup>23</sup>. Sin embargo, dicho vínculo debe de mantenerse durante toda la situación de desplazamiento<sup>24</sup>. Además, la empresa que desplaza al/os trabajador/es debe estar establecida y desempeñar una actividad empresarial en el territorio de un Estado miembro desde el que se produce el desplazamiento donde debe poseer una estructura productiva y organizativa<sup>25</sup>. Dicha

---

todos los sectores (no solo en el de la construcción), así como la aplicación del principio de igualdad de remuneración y otras condiciones esenciales de trabajo entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo y los trabajadores de las usuarias españolas.

<sup>23</sup> Sent. del TJUE de 21 de octubre de 2004, As. 445/03, ECLI:EU:C:2004:655 y de 19 de enero de 2006, As. 244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

<sup>24</sup> Sobre este particular, *vid.* Sent. de 10 de febrero de 2000, As. 202/97, ECLI:EU:C: 2000:75, apartado 24.

<sup>25</sup> De hecho, la Directiva 2014/67/UE establecía en su art. 4.2º un listado de elementos para tratar de evaluar cuando se está en presencia de un establecimiento meramente ficticio o formal que no implica la realización de actividades sustantivas. A fin de determinar si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caracterizan las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en el Estado miembro de acogida. Estos elementos podrán incluir, en particular, los siguientes: a) el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la seguridad social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o los colegios profesionales pertinentes de acuerdo con la normativa nacional; b) el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se les desplaza; c) el Derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro; d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo; e) el número de contratos celebrados o la volumen de negocios obtenida en el Estado miembro de

movilidad laboral debe tener una duración limitada. La Directiva 96/71/CE no concretaba cuándo un desplazamiento podía ser considerado como temporal. Esta ausencia afectaba a su eficacia y quiso ser mitigada por la Directiva 2014/67/UE al incorporar una serie de indicios dirigidos a ayudar a las autoridades a identificar cuándo los desplazamientos podían ser calificados de temporales (art. 4.3<sup>26</sup>). A pesar de los esfuerzos realizados en la Directiva 2014/67/UE para concretar dicha noción, no se logró acabar con la “inseguridad jurídica” que rodea a este tipo de desplazamientos. A tales efectos, la Directiva 2018/957/UE establece pautas concretas para determinar cuándo un desplazamiento es temporal. A tenor de la misma, un trabajador puede ser calificado de temporal, si es desplazado como máximo hasta 12 meses, o de larga duración, si es desplazado entre 12 meses hasta 18 meses como máximo. Sin embargo, esta solución, que aporta seguridad jurídica, no está, a nuestro juicio, exenta de problemas por dos razones. La primera, porque con el establecimiento de una fecha determinada se corre el riesgo de que dicha solución no se ajuste a determinados tipos de desplazamiento y genere, además, comportamientos fraudulentos por parte de los empresarios. De hecho, la Directiva 2018/957/UE introdujo una previsión específica para tratar de poner fin a la práctica consistente en el encadenamiento de desplazamientos, con efectos sobre el cómputo de su duración. En este sentido, se establece que, cuando se sustituya a un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado para realizar el mismo trabajo en el mismo lugar, para determinar la duración del desplazamiento se sumará el tiempo acumulado de los períodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores desplazados. Y, la segunda razón, por los problemas de coordinación e imbricación que dicha solución puede generar entre el Reglamento “Roma I” y el texto de la Directiva. De hecho, este ha sido uno de los

---

establecimiento, o ambos, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas y PYME de reciente creación.

<sup>26</sup> Para determinar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan esa labor y la situación del trabajador. Estos elementos podrán incluir, en particular, los siguientes: a) si el trabajo se realiza durante un período limitado en otro Estado miembro; b) la fecha de inicio del desplazamiento; c) si el desplazamiento se realiza a un Estado miembro distinto de aquel en el que o desde el que el trabajador desplazado suele desempeñar su labor, de acuerdo con el Reglamento (CE) núm. 593/2008 (Roma I) o el Convenio de Roma; d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado; e) la naturaleza de las actividades; f) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma se los proporciona o el método de reembolso; g) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador (desplazado).

argumentos esgrimidos por Hungría y Polonia en el recurso de anulación que ha presentado contra la mencionada Directiva.

Por último, la protección que esta Directiva otorga abarca a los trabajadores que posean una relación laboral con en empresas de cualquier sector económico establecidas en un Estado miembro, con la excepción de las empresas de la marina mercante respecto al personal de navegación que quedan expresamente excluidas del ámbito subjetivo de aplicación de la Directiva.

12. La ausencia de cualquiera de los elementos indicados hace que el supuesto no pueda calificarse de desplazamiento temporal conforme a la Directiva y, por tanto, que los trabajadores no puedan gozar de la protección que esta les otorga. La cuestión está en que, en ocasiones, resulta difícil saber si un trabajador puede ser calificado como trabajador desplazado.

### **2.3. Problemas de calificación**

13. Aunque, como hemos apuntado, la Directiva 2008/957/UE se aplica cualquier actividad empresarial, salvo la excluida expresamente, es cierto que existen determinados supuesto que presentan dificultades para calificarlos de desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios, como así ocurre con los trabajadores que trabajan en el sector de los transportes internacionales (ferroviario, carretera y aéreo)<sup>27</sup>. Y ello porque se tratan de trabajadores itinerantes que realizan las propias obligaciones a bordo de medios de transporte normalmente en distintos Estados miembros. Dicha complejidad deriva, en ocasiones, de las dificultades que existen para localizar al Estado de origen, es decir, aquel de donde es desplazado el trabajador y, por tanto, para identificar la existencia de una movilidad transnacional –elemento imprescindible para la aplicación de la Directiva<sup>28</sup>. Mientras que otros supuestos, tales dificultades obedecen a las diferentes fórmulas de contratación existentes en este ámbito (subcontratas o la contratación de trabajadores por medio de compañías intermediarias) que complican, sobremanera, identificar la existencia de un vínculo laboral y considerar al trabajador como “trabajador desplazado”, según lo estipulado en la propia Directiva. Un problema que afecta, en particular, a los pilotos de aviones que, en ocasiones, se ven abocados a

---

<sup>27</sup> Al respecto, MARCHAL ESCALONA, N. “La autonomía de la voluntad conflictual y sus límites en los contratos laborales en el sector del transporte por carretera”, *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, núm. 14, 2021, pp. 50-67.

<sup>28</sup> FOTINOPOULOU BASURKO, O. *Habitualidad vs. temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*, Barcelona, Atelier, 2019, p. 36.

trabajar como autónomos<sup>29</sup>. En otros casos, los trabajadores son contratados por compañías, que actúan como intermediarias, que no pueden ser consideradas como agencias de trabajo temporal, según estipula la Directiva, por lo que a estos trabajadores no les resulta de aplicación lo dispuesto en este instrumento normativo. A ello hay que unir que las prácticas seguidas por ciertas empresas a la hora de formalizar el contrato de trabajo, en particular en la contratación laboral en el sector aéreo, puesto que en tal sector suele ser habitual que en el contrato se adjudique a los trabajadores una base desde la que parten y a la que regresan periódicamente en ejecución de su trabajo, lo que impide considerarlos como trabajadores desplazados al no existir –al menos contractualmente– una movilidad transnacional. Todas estas circunstancias explican la complejidad que existe a la hora de calificar a estos trabajadores como trabajadores desplazados. De ello ha dado cuenta el propio TJUE en diversas decisiones. En particular, para este Tribunal, la prestación de un servicio realizado a bordo de trenes puede ser calificado de desplazamiento transnacional de trabajadores, y como tal está cubierto por la Directiva 96/71/CE, (Sent. de 19 de diciembre de 2019, As. C-16/18<sup>30</sup>), siempre que mantengan con el territorio de los Estados miembros por los que circulan un vínculo suficiente. Según este Tribunal, no tienen dicho vínculo aquellos que realicen una parte importante de su trabajo en el Estado miembro en el que esté establecida la empresa que les haya destinado a prestar servicios, lugar donde comienzan o terminan su servicio. Esta decisión da a entender que solo los servicios que revisten un carácter accesorio respecto al servicio de transporte de viajeros por ferrocarril, pero no están ligados de forma inherente a este último, están sujetos a los artículos 56 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE<sup>31</sup>) relativos a los servicios y, por tanto, pueden estar cubiertos por la Directiva 96/71/CE. *A sensu contrario*, los servicios inherentes al transporte, regulados por el art. 58 TFUE quedarían fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE.

14. En este mismo sentido se ha pronunciado el TJUE en relación con los trabajadores que ejercen su actividad en el sector del transporte por carretera. Para este

---

<sup>29</sup> Sobre las enrevesadas cadenas de contratación que pueden existir en este ámbito, *vid.* CARRILLO POZO, L.F., «Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico. (Desarrollos a partir de la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2018, núm. 210, pp. 19-48, pp. 42-44.

<sup>30</sup> ECLI:EU:2019:1110.

<sup>31</sup> DO C-326/47, 26 de octubre de 2012.

Tribunal, un trabajador que ejerce la actividad de conductor puede ser considerado como desplazado al territorio de un Estado miembro y, por tanto, serle de aplicación lo dispuesto en la Directiva, si la ejecución de su trabajo presenta un vínculo suficiente con ese territorio, lo que supone valorar globalmente todos los elementos que caracterizan la actividad del trabajador en cuestión (Sent. de 1 de diciembre de 2020, As: C-815/18<sup>32</sup>)<sup>33</sup>. Para este Tribunal, no puede considerarse como «desplazado», a efectos de la Directiva 96/71/CE, un trabajador que ejerce prestaciones de carácter muy limitado en el territorio del Estado miembro al que es enviado<sup>34</sup>, como sucede con aquel conductor que, en el transporte de mercancías por carretera, se limita a transitar por el territorio de un Estado miembro o efectúa un transporte transfronterizo desde el Estado miembro de establecimiento de la empresa de transportes hasta el territorio de otro Estado miembro o viceversa.

No hay duda, pues, de que los trabajadores en el sector del transporte por carretera pueden ser calificados de trabajadores desplazados, como así ha manifestado el TJUE en la reciente Sent. de 8 de julio de 2021, As. C-428/19<sup>35</sup>. Además, la aplicabilidad de la Directiva 96/71/CE al sector del transporte por carretera se ha visto expresamente confirmada por otras normas del Derecho de la Unión, tales como el art. 9.1º b) de la Directiva 2014/67/UE<sup>36</sup>, el art. 3.3º de la Directiva 2008/957/UE<sup>37</sup>, el

---

<sup>32</sup> ECLI:EU:C:2020:976.

<sup>33</sup> La existencia de un vínculo de este tipo debe determinarse en el marco de una apreciación global de elementos tales como la naturaleza de las actividades realizadas en el territorio en cuestión por el trabajador de que se trate y la intensidad del vínculo de las actividades de ese trabajador con el territorio de cada uno de los Estados miembros en los que opera, así como la parte que las mencionadas actividades en esos territorios representan en el servicio de transporte total (apartado 51). El hecho de que un conductor que se dedica al transporte internacional por carretera, suministrado por una empresa establecida en un Estado miembro a una empresa establecida en otro Estado miembro, reciba las instrucciones relativas a los servicios que se le encomienden y comience o termine los correspondientes recorridos en la sede de esa segunda empresa no basta para considerar que el conductor de que se trata ha sido desplazado al territorio de ese otro Estado miembro, a efectos de la Directiva 96/71/CE (apartado 52). FOTINOPOULOU BASURKO, O., «¿Inaplicación de la Directiva de desplazamiento a los trabajadores del tren Eurostar?: Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 diciembre 2019», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, núm. 56, pp. 590-623.

<sup>34</sup> *Vid.*, en este sentido, el apartado 31 de la Sent. de 19 de diciembre de 2019, *Dobersberger*.

<sup>35</sup> ECLI:EU:C:2021:548.

<sup>36</sup> Dicho precepto establece entre los requisitos administrativos y las medidas de control que son necesarios para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones que contempla, en particular, la Directiva 96/71/CE, ciertas medidas referidas específicamente a los «trabajadores móviles del sector del transporte».

<sup>37</sup> A tenor del mismo dispone que: “*Se aplicaría al sector del transporte por carretera a partir de la fecha de aplicación de un acto legislativo que modifique la Directiva 2006/22/CE en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y que establezca normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera*”.

Reglamento (CE) núm. 1072/2009/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado del transporte internacional de mercancías por carretera (Considerando 17<sup>38</sup>)<sup>39</sup> y, finalmente, la Directiva 2020/1057/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento<sup>40</sup>.

15. Mayores dudas existen para calificar como desplazados a aquellos trabajadores que realizan dicha prestación a bordo de aeronaves, por cuanto en estos supuestos es habitual que desde el inicio de la relación laboral se les adjudique una base desde la que parten y a la que regresan periódicamente en ejecución de su trabajo<sup>41</sup>. Son situaciones en las que contractualmente no hay una modificación temporal del lugar donde los trabajadores prestan sus servicios. No obstante, tales trabajadores podrían ser calificados de “trabajadores desplazados” si fueran destinados durante un período de tiempo limitado (con o sin arrendamiento de tripulaciones) a otra base ubicada en el territorio de otro Estado miembro, siempre que exista un reconocimiento previo de la base de operaciones como lugar de prestación de servicios, y exista ánimo de retorno a la primera base. Así como también en casos de prestaciones de servicios por empresas de empleo temporal o agencias de colocación, siempre que éstas pueden considerarse empresas de trabajo temporal, según la Directiva 2008/104/CE, y las fórmulas formalización del contrato así lo permitan<sup>42</sup>.

### **3. RELACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA 2018/957/UE Y EL REGLAMENTO “ROMA I”.**

#### **3.1. Planteamiento general**

---

<sup>38</sup> Precisa que las disposiciones de la Directiva 96/71/CE se aplican a las empresas de transporte que efectúan transportes de cabotaje.

<sup>39</sup> DO L 300, 14 de noviembre 2009.

<sup>40</sup> DO L 249, de 31 de julio de 2020. Esta norma determina las normas que se aplicarán a los conductores empleados por empresas establecidas en un Estado miembro que desplace trabajadores a otro u otros en el marco de una prestación de servicios de transporte, *vid* BELINTXON MARTIN, U., «La política común de transportes de la UE: ¿la menos común de todas las políticas? Una primera reflexión sobre el Reglamento (UE) 2020/1055 de 15 julio 2020», *La Ley. Unión Europea*, núm. 87, diciembre 2020, pp. 7- 8.

<sup>41</sup> FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Personal de vuelo de las compañías aéreas, ¿trabajadores desplazados?», *AEDIPr.*, t. XIX-XX, 2019-2020, pp. 391-411, p. 404.

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ AVELLO, N., *op.cit.*, pp. 404-408.

16. La importancia de identificar cuándo existe un desplazamiento temporal de trabajadores reside fundamentalmente en la necesidad de determinar la ley aplicable a la relación laboral y, por tanto, saber cuáles son las condiciones laborales de las que disfrutarían tales trabajadores<sup>43</sup>. El art. 8 del Reglamento “Roma I” constituye la norma básica del sistema de Derecho internacional privado (DIPr.) en el ámbito de las relaciones laborales internacionales y, por tanto, la norma que determina el régimen jurídico laboral de los trabajadores desplazados junto a lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE – reformada por las Directivas 2014/67/UE y 2018/957/UE–. Esto significa que el régimen jurídico aplicable a estos trabajadores está integrado no solo por el Reglamento “Roma I”, sino también por las normas dispuestas en la Directiva y las que los Estados miembros hayan dictado para su incorporación, por lo que pueden existir disfunciones y dificultades de imbricación entre la Directiva y el Reglamento “Roma I”, puesto que, aun cuando son normas que protegen al mismo grupo de personas, esto es, a los trabajadores desplazados, persiguen objetivos bien distintos, como hemos apuntado.

17. *A priori*, cabe descartar cualquier conflicto o problema de imbricación entre tales disposiciones. Por una parte, porque el Reglamento en el art. 23 reconoce la prevalencia de las normas sobre materias particulares contenidas en otros actos de carácter institucional sobre este. A partir de este precepto, el Reglamento coordina la relación entre este y otros instrumentos de Derecho europeo (Reglamentos y Directivas). Esta regla implica que la Directiva 96/71/CE –modificada por la 2018/957/UE–, y por asimilación la legislación estatal dictada para la incorporación de la Directiva en los diferentes Estados miembros es de aplicación preferente respecto al Reglamento. Sin embargo, para cierto sector doctrinal el art. 3 de la Directiva 96/71/CE<sup>44</sup> y, en particular, para Polonia –en el recurso que presentó– no consideran que dicho precepto constituya *lex specialis* en el sentido apuntado por el art. 23 del Reglamento. El TJUE, en la decisión adoptada el 8 diciembre 2020 no tiene duda alguna respecto de la naturaleza de ley especial que posee la Directiva 96/71/CE y, por tanto, de su aplicación prioritaria sobre aquel<sup>45</sup>. No obstante, esta afirmación debe ser

---

<sup>43</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., «Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo», *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 10 (1), pp. 213-232 en esp. p. 214.

<sup>44</sup> A tenor del mismo: “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”. Sobre las relaciones del Reglamento con otros instrumentos normativos, *vid.* FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., SÁNCHEZ LORENZO, S., *Derecho internacional privado*, Madrid, Thomsom /Civitas2020, p. 640.

<sup>45</sup> Algunos autores han venido sosteniendo que el art. 3 de la Directiva 96/71/CE no era

matizada, dado que el Texto de la Directiva permite que los Estados miembros impongan otras condiciones de trabajo distintas a las enumeradas en la misma. Pues bien, respecto a estas otras materias, que exceden del ámbito de aplicación de la Directiva, no será posible aplicar la norma estatal con carácter preferente al Reglamento, en la medida en que no está amparada por dicho principio. Esto significa que la posibilidad de aplicar tales normas está subordinada a su compatibilidad con el Derecho europeo, según el esquema de análisis establecido reiteradamente por el TJUE.

18. Dicha compatibilidad se ve reafirmada en el considerando 34 del Reglamento “Roma I”, en el que establece que la norma sobre el contrato individual de trabajo no debe ir en detrimento de la aplicación de las normas imperativas del país de desplazamiento del trabajador. Y, además, porque la propia Directiva edifica sus soluciones a partir del Reglamento “Roma I” y no al margen de este. La Directiva 2018/95/UE exige a la empresa que desplace a sus trabajadores a otro Estado que cumpla con determinadas condiciones laborales exigidas por el Estado de acogida (*lex loci temporalis*), siempre que estas sean más favorables que las establecidas en la ley que rige el contrato (*principio pro operario*). A tales efectos, el Reglamento “Roma I” establece con carácter general (y en defecto de elección) que la ley aplicable al contrato de trabajo será designada mediante la *lex loci laboris*, entendida como ley donde el trabajador realiza principalmente su prestación laboral, según los criterios establecidos por el TJUE en diversas decisiones (*Mulox*<sup>46</sup>, *Rutten*<sup>47</sup>, *Weber*<sup>48</sup>, *Koelzsch*<sup>49</sup>, *Voogsgeerd*<sup>50</sup>, *Ryanair*<sup>51</sup> y *BU*<sup>52</sup>). La localización de dicho lugar, según dicho Tribunal, implica emplear una serie de indicios recogidos en la citada jurisprudencia<sup>53</sup>. Además,

---

realmente una regla de conflicto especial con prioridad sobre el Reglamento “Roma I”, sino únicamente una norma que identifica un conjunto de disposiciones de cumplimiento obligatorio que se acomodaba, con el Reglamento “Roma I”, por la vía del art. 9. Al respecto FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Aplicación de las condiciones laborales del Estado de acogida a los trabajadores temporalmente desplazados y Reglamento Roma Sentencias del TJ de 8 diciembre 2020, asuntos C-620/18 y C-626/18», *La Ley Unión Europea*, 2021, núm. 89, p. 9 y bibliografía *ibid* citada.

<sup>46</sup> STJCE de 13 julio 1993, As. C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306.

<sup>47</sup> STJCE de 9 enero 1977, As. C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7.

<sup>48</sup> STJCE de 27 febrero 2002, As. C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122.

<sup>49</sup> STJUE de 15 marzo 2011, As. C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151.

<sup>50</sup> STJUE de 15 de diciembre de 2011, As. C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

<sup>51</sup> STJUE de 14 de septiembre de 2017, As. C-168/16 y C-169/16, ECLI:EU:C:2017:688.

<sup>52</sup> STJUE de 25 de febrero de 2019, As. 804/2019, ECLI:EU:C:2021:134. En esta decisión, el TJUE consideró que cuando la prestación de servicios no se haya llegado a ejecutar debe considerarse como lugar de trabajo habitual el fijado en el contrato de trabajo. Sobre la misma *vid.*, FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Contrato de trabajo formalizado y no ejecutado y aplicación de los instrumentos de DIPr. Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de febrero de 2021, asunto C-804/19, *La Ley, Unión Europea*, 2021, núm. 91, pp. 1 ss.

<sup>53</sup> Sobre los mismos, *vid.* IRIARTE ÁNGEL, J.L., «La precisión del lugar habitual de trabajo

dicha ley no varía por el hecho de que el trabajador haya sido temporalmente desplazado a otro país. Se da preferencia así a la continuidad y estabilidad del régimen del contrato, que queda anclado en el sistema del Estado de origen, aunque ello suponga una excepción al principio tradicional de territorialidad de las normas laborales<sup>54</sup>. De esta manera, el régimen jurídico de un trabajador desplazado resultará, en ocasiones, de la combinación de las disposiciones nacionales que la norma de conflicto designa aplicable (*ex art 8 Reglamento “Roma I”*) más las condiciones laborales exigidas por el Estado de acogida, según lo dispuesto en la Directiva; mientras que, en otras, dependerá solo y exclusivamente por lo dispuesto *lex contractus*, dependiendo de cuál opción sea la más favorable para el trabajador.

19. Cabe hablar, pues, de la existencia de una concurrencia de normas que posibilita, en ocasiones, el fraccionamiento de la ley aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores desplazados temporalmente. La relación laboral de estos trabajadores puede quedar sometida a dos leyes distintas: la designada según la *lex contractus* y la del Estado de destino o solo a una (la *lex contractus*). Ahora bien, saber qué condiciones del Estado de destino serán de aplicación, en su caso, y con las que hay que comparar lo establecido en la *lex contractus*, dependerá de la duración del desplazamiento. Y es aquí donde pueden existir fricciones o problemas de imbricación entre el texto de la Directiva y el Reglamento “Roma I”, puesto que la noción de “temporalidad” prevista en uno y otro instrumento normativo presentan diferencias que se han intensificado con las modificaciones que la Directiva 2018/957/UE ha introducido, pudiendo llegar, incluso, a modificar la aplicación del Reglamento.

20. A ello hay que sumarle, que tanto Hungría como Polonia, en sus respectivos recursos, alegaron que la Directiva resultaba incompatible con el Reglamento al haber incluido una nueva categoría de trabajadores: los trabajadores desplazados de larga duración –a los que les resultan de aplicación las condiciones de trabajo establecidas en el Estado de acogida– por alterar el funcionamiento y la filosofía del Reglamento “Roma I”. Ahora bien, mientras Hungría mantenía que la Directiva era contraria al art. 8 del Reglamento por anular la libertad de las partes para elegir la ley aplicable contrato; Polonia sostenía que dicha incompatibilidad se producía con el art. 9 del Reglamento,

---

como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos», *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 10, 2018, núm. 2, pp. 477-496.

<sup>54</sup> GARDEÑES SANTIAGO, M., «La regulación conflictual del contrato de trabajo en el Reglamento Roma I: una oportunidad perdida», *AEDIPr.*, t. VIII, 2008, pp. 387-424.

que regula las normas internacionalmente imperativas<sup>55</sup>. En ambos recursos se planteaba además la incompatibilidad del art. 3.3º de la Directiva –que permite la acumulación de los períodos de desplazamiento en supuestos desplazamientos sucesivos– con el art. 8 del Reglamento “Roma I”. A continuación, determinaremos cómo afecta el establecimiento de una nueva categoría de trabajadores desplazados a la relación entre ambas normas. Y, en particular, si existe incompatibilidad (o no) entre la Directiva y los arts. 8 y 9 del Reglamento.

### ***3.2. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el Reglamento causados por el diferente concepto de “temporalidad”***

21. El Reglamento y la Directiva 96/71/CE parten de un mismo concepto de temporalidad. Para estas normas, todo desplazamiento implica la voluntad e intención de retorno del trabajador al Estado desde el que ha sido desplazado. Pero mientras que en la Directiva esta exigencia implica solo la vuelta al Estado de origen sin que sea preciso que el trabajador continúe trabajando para el mismo trabajador, amparando así las contrataciones laborales *ex novo*, en el Reglamento “Roma I” la temporalidad se configura en el marco de una relación de más larga duración con el empleador, que existe de forma previa y continúa con posterioridad una vez que el trabajador regresa al Estado desde el que fue desplazado<sup>56</sup>. Las diferencias existentes entre ambas normas sobre dicha noción se han visto incrementadas con la Directiva 2018/957/UE al establecer el límite máximo que un trabajador puede ser desplazado con carácter temporal (máximo 18 meses). De forma que, aquellos trabajadores que superen los 18 meses, según la Directiva, pasarían a ser trabajadores integrados en el mercado de trabajo del Estado de acogida estando su régimen laboral sometido a una nueva *lex loci laboris*. No obstante, puede suceder que para el Reglamento tales trabajadores sean considerados como temporales, lo que sucederá si estos tienen ánimo de retorno al Estado de origen. Tales trabajadores serán calificados de trabajadores temporales según el Reglamento, lo que implica que la ley objetiva aplicable será la del Estado de origen, como lugar de trabajo habitual, siempre que no exista un *pacto de lege utenda* y no exista vínculos más estrechos con otro ordenamiento jurídico. Una contradicción que opera a nivel teórico, puesto que a nivel práctico apenas si tiene relevancia alguna, dado que al no poder ser calificados tales trabajadores como desplazados, según lo dispuesto

---

<sup>55</sup> FERNÁNDEZ AVELLO, N., *op.cit.*, p. 4.

<sup>56</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *op.cit.*, pp. 223-225.

en la Directiva, su régimen laboral dependerá de lo establecido en el Reglamento “Roma I”. No obstante, a nuestro juicio, dicha contradicción hubiera podido ser sorteada, si el legislador de la UE hubiera previsto una cláusula estipulando que el régimen laboral de los trabajadores que no pudieran ser calificados de “desplazados” a tenor de la Directiva, sería el previsto en dicho Reglamento europeo<sup>57</sup>.

### **3.3. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el Reglamento causados por el nuevo estatuto laboral otorgado a los trabajadores desplazados de larga duración**

#### ***3.3.1. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el art. 8 del Reglamento “Roma I”***

22. Para Hungría, el artículo 3.1º bis de la Directiva 96/71/CE modificada por la Directiva 2018/957/UE es incompatible e infringe lo dispuesto en el art. 8 Reglamento “Roma I”, que consagra la autonomía de las partes para determinar la ley aplicable al contrato de trabajo. Dicho artículo establece que en los desplazamientos de larga duración se aplique imperativamente las obligaciones derivadas de la legislación del Estado miembro de acogida, con independencia de cuál sea la legislación aplicable a la relación laboral, siempre que estas sean más favorables que la *lex contractus*. Para este país, dicho precepto impide el ejercicio de la autonomía de la voluntad conflictual que poseen las partes y, por tanto, afecta al normal funcionamiento de la norma de conflicto contenida en el art. 8 del Reglamento. De ahí que sea incompatible. Sin embargo, para el TJUE, no existe dicha incompatibilidad, dado el carácter especial y de aplicación prevalente que dicho precepto reviste sobre el Reglamento (*ex art. 23* Reglamento “Roma I”)<sup>58</sup>. Compartimos con el TJUE que dicho precepto ni anula ni incide en el normal funcionamiento del art. 8 del Reglamento y, por tanto, sobre el posible juego de la autonomía de la voluntad en los desplazamientos de larga duración. Nada que objetar tampoco al carácter especial de la norma. Sin embargo, a nuestro juicio, no cabe hablar de incompatibilidad entre ambos Textos normativos, porque, como hemos apuntado, las imposiciones establecidas en la Directiva se construyen a partir de lo dispuesto en el propio Reglamento y, por tanto, de lo establecido en la *lex contractus*. Dicha ley puede

---

<sup>57</sup> MARCHAL ESCALONA, N., *op.cit.*, pp. 81-116.

<sup>58</sup> Apartados 178-180.

ser la ley elegida por las partes y será aplicable, siempre que sea más favorable que las condiciones establecidas en el Estado de acogida y no prive al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley, como así ha dispuesto recientemente el TJUE en la reciente Sent. adoptada de 15 julio 2021<sup>59</sup>, As. C-152/20 y C. 218/20<sup>60</sup>. Es decir, las disposiciones del Estado de acogida serán aplicables a tales trabajadores –y actuarán como límite a la autonomía de la voluntad– solo si protegen más al trabajador que la *lex contractus* – que puede ser elegida o no–. De forma que, siempre que la ley elegida no sea la del Estado de destino, deberá compararse entre lo dispuesto en la ley elegida, las disposiciones imperativas del ordenamiento aplicable en defecto de elección (el Estado de origen como lugar habitual de trabajo inicial) y las condiciones del Estado de acogida y aplicar la más favorable. Es cierto que el resultado de este examen puede llevar a que la normativa más favorable sea la establecida en el Estado de acogida. En tal caso, tales normas podrían constituir un límite al *pacto de lege utenda* realizado por las partes, pero sería lícita y perfectamente admisible. No hay que olvidar que las disposiciones de la Directiva son de naturaleza imperativa, de obligado cumplimiento y aplicables, como veremos *ex art. 9* del Reglamento “Roma I”.

23. Para Hungría y Polonia, el Texto la Directiva era igualmente contrario al art. 8 del Reglamento, al permitir que se acumulen los períodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores desplazados en supuestos de “desplazamientos sucesivos” (art. 3.1º *bis* Directiva 2018/957/UE). Así pues, cuando se constate la sustitución de un trabajador desplazado para realizar el mismo trabajo en el mismo lugar que sus predecesores, se sumarán los periodos de desplazamiento de los distintos trabajadores, de forma que al trabajador que se encuentre desplazado en el momento de la superación de este plazo de 12 (o, en su caso, de 18 meses), y le resultarán aplicables todas las condiciones de trabajo del Estado de acogida. Esto implica que el trabajador será

---

<sup>59</sup> As. C-152/20 y C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600. En dicha decisión, el TJUE considera que el art. 8 del Reglamento “Roma I” debe interpretarse en el sentido de que, “*cuando la ley que regula el contrato individual de trabajo ha sido elegida por las partes de ese contrato y tal ley es distinta de la que resulta aplicable en virtud de los apartados 2, 3 o 4 de ese artículo, ha de excluirse la aplicación de esta última, a excepción de las «disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo» con arreglo a ella, en el sentido del art. 8.1º, de dicho Reglamento, entre las cuales pueden encontrarse, en principio, las normas relativas al salario mínimo*”.

<sup>60</sup>Sobre la misma, *vid.* FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., <https://fernandezrozas.com/2021/09/01/contratos-individuales-de-trabajo-de-trabajadores-que-realizan-su-trabajo-en-varios-estados-miembros-stj-1a-15-julio-2021-asuntos-c%e2%80%91152-20-y-c%e2%80%91218-20/>

considerado desplazado de larga duración, aunque la duración de su desplazamiento, individualmente considerado, no haya superado este plazo. Para tales países, dicha posibilidad resulta incompatible con el art. 8 del Reglamento “Roma I”, que sirve para determinar la ley aplicable y los derechos individuales respecto de cada contrato individual de trabajo. Para el TJUE, no existe dicha incompatibilidad, porque responde a la facultad que posee el legislador de la Unión Europea de establecer una norma destinada a evitar que se eluda la obligación que la norma establece<sup>61</sup>. A nuestro juicio, la Directiva no impide que los derechos de cada trabajador se determinen de forma individual, por lo que cabe afirmar que la Directiva no vulnera ni la filosofía ni el funcionamiento del art. 8 del Reglamento. Es cierto que dicho precepto incide en cómo debe de computarse el tiempo que ha sido desplazado un trabajador a otro Estado miembro para determinar de qué garantías laborales pueden disfrutar, pero también lo es que, como bien apunta el TJUE, dicha exigencia obedece a la necesidad de evitar comportamientos fraudulentos y asegurar el cumplimiento de las exigencias establecidas en la Directiva. Ahora bien, lo que el legislador europeo no ha previsto es que el trabajador puede ser desplazado de forma sucesiva e indefinida a distintos Estados miembros (desplazamientos temporales plurilocalizados). En tales casos, esta limitación no le resultaría aplicable y, por tanto, aunque permaneciera en una situación de desplazamiento de forma continuada y durante un período de tiempo que puede llegar a ser muy superior, nunca podría considerado un trabajador desplazado de larga duración y no podría llegar a disfrutar de todas las condiciones de trabajo de ninguno de los Estados de acogida<sup>62</sup>.

### ***3.3.2. Problemas de compatibilidad entre la Directiva y el art. 9 del Reglamento “Roma I”***

24. Para Polonia, el art. 3.1º *bis* de la Directiva 96/71/CE –modificada por la Directiva 2018/957/UE– que regula el estatuto jurídico laboral de los trabajadores desplazados de larga duración infringe también el art. 9 del Reglamento “Roma I”. No obstante, no ofrece argumentos en los que se basa su postura.

---

<sup>61</sup> Apartado 181.

<sup>62</sup> FERNÁNDEZ AVELLÓ, N., *op.cit.*, p. 16.

25. Es sabido que este precepto permite la aplicación de las normas de policía. A tenor del mismo, una ley de policía es “*una disposición cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el presente Reglamento*”. Sobre esta definición, el art. 9 establece una doble vía de entrada a dichas disposiciones: una imperativa y la otra, facultativa. La primera se refiere a las leyes de policía del foro (art. 9.2º), esto es, del tribunal que esté conociendo del litigio. La segunda vía faculta la entrada de las leyes de policía del país donde deban ejecutarse las obligaciones derivadas del contrato, dejándose su aplicación a la valoración judicial, que deberá tener en cuenta “*su naturaleza y su objeto, así como las consecuencias que se derivarían de su aplicación o de su inaplicación*” (art. 9.3º).

Es preciso recordar que el objetivo de la Directiva 96/71/CE era identificar el núcleo común de normas de policía en materia laboral e imponer su respeto a los empresarios que desplazaran temporalmente a trabajadores (art. 3). Elevaba a rango de normas imperativas europeas a determinadas disposiciones nacionales del Estado de desplazamiento que debían ser aplicables de manera obligatoria a los trabajadores desplazados con carácter temporal cualquiera que fuera la ley aplicable a su contrato<sup>63</sup>. De forma que, como mínimo, los trabajadores pudieran disfrutar de la protección de dichas leyes de policía del Estado de acogida durante su desplazamiento<sup>64</sup>. Atribuía, pues, el carácter de “internacionalmente imperativas” a determinadas disposiciones nacionales del Estado de acogida. Tales disposiciones no se trataban de meras leyes de policía nacionales, sino que habían sido europeizadas por el legislador a través del Derecho derivado<sup>65</sup>. El legislador en dicha Directiva había valorado el interés general exigido por el Derecho europeo para obstaculizar justificadamente la libre prestación de servicios, por lo que la autoridad judicial carecía de discrecionalidad para valorar las

---

<sup>63</sup> MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op.cit.*, p. 448.

<sup>64</sup> GARDENES SANTIAGO, M., «Normas materiales imperativas o leyes de policía en materia de trabajo», en MIRANDA, J. (coord.), *Estudios en memoria do Proffesor Marques dos Santos*, Coimbra, Almedina, 2005, pp. 381-413, p. 406.

<sup>65</sup> QUIÑONES ESCÁMEZ, A., «Otra lectura de la jurisprudencia del TJCE sobre desplazamiento de trabajadores (del Asunto Arblade al Portugaia)», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2002, 12, pp. 435-453, en esp. p. 447.

consecuencias que se derivaban de las mismas. Se dotaba así de contenido al art. 7 del Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales<sup>66</sup> –actual art. 9 del Reglamento–. La Directiva 2018/957/UE sigue esta misma filosofía. La única diferencia es que amplía el conjunto de normas imperativas que van pueden quedar potencialmente sometidas a la ley del lugar donde se produce el desplazamiento cuando este supere los 12 meses. Eleva a dicha normativa a categoría de normas imperativas europeas pasando a aplicarse obligatoriamente sin requerir mayor justificación por parte del juez del foro.

26. El TJUE considera que no existe dicha incompatibilidad al no resultar de ninguno de los elementos que obran en los autos que el art. 3.1º 1 *bis*<sup>67</sup>. Para el Abogado General, el art. 9 del Reglamento “Roma I” se refiere a la “aplicación de las leyes de policía de la ley del foro”, y considera que dicho precepto no constituye una norma material imperativa y, por tanto, la relación entre la Directiva y el Reglamento “Roma I” la determinan los arts. 8 y 23 de este último<sup>68</sup>. Discrepamos de esta postura. A nuestro juicio, las normas de la Directiva comportan las siguientes consecuencias sobre el sistema del Reglamento “Roma I”: a) entran en juego por la vía del art. 9 y b) se aplican en calidad de norma imperativa relativa, es decir, siempre que la protección que otorgara fuera mayor que la *lex contractus*. Siguiendo con este razonamiento, se da cumplimiento al mandato de la Directiva si tales normas entran en juego vía art. 9.2º Reglamento “Roma I”, es decir, por ser normas imperativas del foro. Una posibilidad que, en principio, es factible en la medida en que tanto el art. 6 de la Directiva 96/71/CE como el art. 11 de la Directiva 2014/67/UE permiten iniciar una acción judicial para exigir la aplicación las condiciones laborales del Estado de acogida a los Tribunales del Estado del lugar donde se produce el desplazamiento<sup>69</sup>. No obstante, tales preceptos no excluyen la facultad de entablar una acción judicial ante los tribunales designados en el art. 21 del Reglamento “Bruselas I bis”,<sup>70</sup> que atribuye competencia a los tribunales del

---

<sup>66</sup> DO 266, de 9 de octubre de 1980.

<sup>67</sup> Apartado 135.

<sup>68</sup> Apartados 83-85.

<sup>69</sup> Los trabajadores desplazados podrán, así, individual o colectivamente entablar la oportuna acción judicial ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador. Dichos preceptos no solo aumentan –al menos en teoría, dado que en la práctica puede tener escasa virtualidad– las opciones procesales de las que puede disponer el trabajador a la hora de exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo y empleo establecidas en la ley del Estado de acogida, sino que, además, prevé que lo puede hacer de forma de forma colectiva.

<sup>70</sup> Reglamento (UE) núm. 1215/2012 del Parlamento europeo y del Consejo de 12 de diciembre

lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo. De optar por esta segunda opción, el tribunal competente debería aplicar las normas imperativas del Estado de acogida –siempre que ofrecieren una mayor protección al trabajador–, según lo establecido en la Directiva. El problema reside en que la aplicación de tales normas solo podría tener lugar *ex art. 9.3º*, cuya aplicación, como hemos apuntado, es facultativa y está sometida a condiciones<sup>71</sup>. Y es ahí donde se podría producir una discordancia entre lo estipulado en la Directiva y en el Reglamento “Roma I”, pues, mientras que en la Directiva tales garantías gozan de aplicación directa y es obligatoria, en el Reglamento están sometidas a la discrecionalidad y el examen de la autoridad judicial competente. Una discrepancia que el legislador europeo no ha previsto ni ha solucionado, pero porque este problema no es novedoso, ni ha sido generado por la Directiva de 2018. Este tiene su origen en las distintas técnicas utilizadas por el legislador de cada Estado miembro al incorporar el Texto de la Directiva de 1996 a sus respectivos ordenamientos internos. La experiencia legislativa habida entre los Estados miembros revela la existencia de dos procedimientos para articular dicho mandato. El primero consiste en insertar una norma unilateral que extiende el ámbito de aplicación del Derecho estatal vigente en el lugar donde se ha producido el desplazamiento (*ad ex. Italia*<sup>72</sup>). Este sistema ofrece soluciones fragmentarias e insuficientes para cumplir los objetivos señalados por el Derecho europeo. Y el segundo implica que, junto a dicha norma unilateral, existe otra que impone la aplicación de la normativa de transposición del Estado de acogida (*ad ex. Disposición Adicional Primera de la Ley 45/1999*<sup>73</sup>), dando cumplimiento a lo exigido

---

de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO L 351, de 20 de diciembre de 2012).

<sup>71</sup> Según lo dispuesto en la Sen. del TJUE de 18 de octubre de 2016, As. C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774. Sobre la misma, *vid.* RAMMELOO, S., «From Rome to Rome” –Cross-border employment contract. European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandatory laws», *Maastricht Journal of European Comparative Law*, vol. 24, 2017, núm. 2, pp. 298-322; CARRILLO POZO, L.F., «Tratamiento de las leyes de policía de terceros Estados. (A propósito de la sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2016)», *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, 2017, núm. 5, pp. 1-23.

<sup>72</sup> Art. 1 del Decreto Legislativo de 25 de febrero de 2000, n. 72. *Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi* (GU n. 75 del 30-03-2000).

<sup>73</sup> La Ley 45/1999 ha introducido una norma unilateral que delimita la aplicación de la ley española cuando los trabajadores son desplazados a España (art. 1). Su ámbito espacial se completa con la formulación de otra norma que, aun no siendo técnicamente correcta, da completa satisfacción al mandato de la Directiva y, por tanto, impide hablar de lagunas de regulación en la legislación española. En concreto, en esta Disposición impone a las empresas españolas la aplicación de la ley de transposición de la Directiva vigente en el país donde han sido desplazados los trabajadores. Esta norma no genera lagunas de regulación y da completa satisfacción, sin necesidad de recurrir a interpretaciones, al mandato de la Directiva.

en la Directiva europea. Las distorsiones que acarrea el primer sistema de incorporación deben ser corregidas a efectos de cumplir con el mandato de la Directiva, a saber: aplicar de forma obligatoria la normativa del Estado de acogida, siempre que sea más favorable al trabajador que lo establecido en la *lex contractus*. Esta exigencia no se observa cuando dicha incorporación tiene lugar mediante la inclusión en el ordenamiento jurídico interno de una norma unilateral que delimita el ámbito de aplicación en el espacio de la ley estatal armonizada. A nuestro juicio, la obligación asumida por los Estados miembros de garantizar al trabajador desplazado un nivel concreto de protección obliga a introducir ciertas modulaciones en la aplicación del art. 9.3º del Reglamento “Roma I” para determinar la aplicación de las normas imperativas de terceros ordenamientos. Esto supone la sustitución del régimen facultativo en la aplicación de las normas imperativas de protección, que deriva de la expresión “podrá darse efecto”, por uno de carácter obligatorio. Ni la naturaleza de esas disposiciones ni su objeto, podrán originar el rechazo de tales disposiciones. El efecto útil e interpretativo que deriva del Derecho europeo determina la necesidad de reinterpretar el art. 9.3º, para dar satisfacción a los objetivos de la Directiva. A nuestro modo de ver, esta situación hubiera podido evitarse si hubiera prosperado la reforma del art. 6 del Convenio de Roma auspiciada por el Grupo Europeo de Derecho internacional privado, en la que se proponía completar dicho precepto –actual art. 8 del Reglamento – para garantizar la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley del país de desplazamiento<sup>74</sup>. De haberse incorporado en dicho precepto dicha cautela se hubiera asegurado la aplicación de las normas del Estado de acogida exigidas por la Directiva además de corregir los efectos perjudiciales que acarrea la incorporación unilateral de lo preceptuado en la misma. Implicaría que las disposiciones de la Directiva no serían aplicables como lo son en la actualidad *ex art. 9* Reglamento, sino a través del art. 8 del Reglamento, lo que dotaría a este precepto de una intención reguladora completa y cerrada, en el ámbito de los desplazamientos transnacionales de trabajadores, para las disposiciones que queden dentro del ámbito de aplicación material de la Directiva 96/71/CE.

---

<sup>74</sup> Esta propuesta establecía: “*Se reserva la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley del país de desplazamiento, previstas por la Directiva 96/7/CE de 16 de diciembre de 1996 relativas al desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*”. <http://www.gedip-egpil.eu>.

27. Con todo, no hay que olvidar que las disposiciones nacionales aplicables al trabajador pueden ser, como hemos visto, distintas a las que figuran en el catálogo armonizado de la Directiva. En tal caso, la posibilidad de aplicar tales normas estaría amparada por dicho precepto, pero sin contar con el respaldo del Derecho europeo.

#### 4. CONCLUSIONES

28. Determinar el estatuto laboral de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios es una tarea complicada. No solo porque intervienen dos Estados (origen y de acogida) lo que complica, sobremanera, su concreción, sino porque esta se contempla tanto en la Directiva 96/71/CE –modificada por la Directiva 2014/67/UE y la Directiva 2018/957/UE– y en las respectivas normativas estatales de incorporación de tales Directivas, como en el Reglamento “Roma I”. Tales normas determinan qué condiciones laborales de la ley del Estado de origen y cuáles de las establecidas en el Estado de destino se aplican. De hecho, estas últimas están llamadas a tener una mayor vocación de aplicación tras la aprobación Directiva 2018/957/UE al incrementa la protección de los trabajadores desplazados, en particular, de los calificados de larga duración. La Directiva y el Reglamento “Roma I”, a pesar de ser normas que tienen un origen, una naturaleza y una función diferente, sirven a este propósito, por lo que pueden existir problemas de coordinación entre ambos Textos normativos, como así se evidenció en los recursos de nulidad y anulación que tanto Polonia como Hungría presentaron, respectivamente, contra dicha Directiva. Pero para ello, el Texto de la Directiva debe ser susceptible de aplicación. Hay determinados supuestos, como así sucede con los trabajadores que trabajan en el sector del transporte (aéreo, ferrocarril y carretera), en los que resulta difícil determinar si tales trabajadores pueden ser calificados de trabajadores desplazados y, por tanto, de si lo dispuesto en dicha Directiva resulta o no aplicable.

29. En el presente estudio hemos demostrado que *a priori* ambos instrumentos parten de una filosofía de respeto y, por tanto, de compatibilidad. No obstante, esto, se ha constatado que pueden existir problemas de interacción entre ambas normas, en unos casos, por el diferente concepto de temporalidad que existente entre ambos Textos normativos, lo que hubiera podido evitarse de haberse incluido en la Directiva la correspondiente cautela. Y, en otros supuestos, por la incidencia que la creación del

nuevo estatuto de trabajadores temporales de larga duración tiene en la filosofía y aplicación del Reglamento y, en particular, con los arts. 8 y 9. El análisis llevado a cabo nos permite afirmar que la Directiva no resulta incompatible con el art. 8 del Reglamento, pero en relación con el art. 9 cabe concluir que, el carácter imperativo que las disposiciones de la Directiva posee, obliga a corregir el funcionamiento de este precepto del Reglamento y, en particular, de su apartado tercero en aquellos Estados que han optado por incorporar de forma unilateral la Directiva 96/71/CE al incumplir el mandato dado en la Directiva.

## RESUMEN

### LA INTERACCIÓN ENTRE EL REGLAMENTO “ROMA I” Y LA DIRECTIVA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

La Directiva 96/71/CE modificada por la Directiva 2018/957/UE y el Reglamento “Roma I”, a pesar de ser normas que tienen un origen, una naturaleza y una función diferente, sirven a un mismo propósito, a saber: determinar el régimen jurídico aplicable a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios, por lo que no es raro que existan problemas de coordinación entre ambos instrumentos normativos. Así, se ha evidenciado en los recursos de nulidad y anulación que tanto Polonia como Hungría presentaron contra dicha Directiva. En el presente estudio se ha demostrado que, aunque, *a priori* ambos instrumentos parten de una filosofía de respeto, existen problemas de interacción que tienen su origen, en unos casos, en el diferente concepto de temporalidad que existe entre ambos instrumentos normativos y, en otros, en la incidencia que la creación del nuevo estatuto de trabajador temporal de larga duración tiene en la filosofía y en la aplicación del Reglamento y, en particular, en los arts. 8 y 9.

**Palabras clave:** desplazamiento temporal de trabajadores, Directiva 96/71/CE, protección de trabajadores desplazados, Reglamento “Roma I”.

## ABSTRACT

## THE INTERACTION BETWEEN THE ROME I REGULATION AND THE POSTING OF WORKERS DIRECTIVE

Directive 96/71/EC as amended by Directive 2018/957/EU and the "Rome I" Regulation, despite being rules of a different origin, nature and function, serve the same purpose, namely to determine the legal regime applicable to posted workers in the *framework of the transnational provision of services, and it is therefore not unusual for there to be problems of coordination between the two legal instruments. This has been evidenced by the actions for annulment and annulment brought by both Poland and Hungary against the Directive. This study has shown that, although a priori both instruments are based on a philosophy of respect, such incompatibility may arise, in particular, either because of the different concept of temporary posting between the two legislative instruments, or because of the impact that the creation of the new status of long-term temporary workers has on the philosophy and application of the Regulation and, in particular, of Articles 8 and 9.*

**Key words:** temporary posting of workers, directive 96/71/EC, protection of posted workers, rome I Regulation.

### Bibliografía

- ALLAMPRESE, A, BORELLI, S., ORLANDINI, G., «La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori», *Rivista giuridica di Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, I, núm. 1, pp. 133-146.
- BELINTXON MARTIN, U., «La política común de transportes de la UE: ¿la menos común de todas las políticas? Una primera reflexión sobre el Reglamento (UE) 2020/1055 de 15 julio 2020», *La Ley. Unión Europea*, núm. 87, diciembre 2020, pp. 7- 8.
- CAIRÓS BARRET, D. M., «El ámbito objetivo de aplicación de la Directiva 96/71/CE y la prevención de abusos y elusión de normas. Los desplazamientos realizados a través de empresas de trabajo temporal», en FOTINOPOULOU BASURKO, O. (coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Barcelona, Atelier, 2017, pp.147-148.
- CALVO CARAVACA, A-L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Tratado de Derecho Internacional Privado*, tomo III, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 3378-3401.
- CARRILLO POZO, L.F., «Tratamiento de las leyes de policía de terceros Estados. (A propósito de la sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2016)», *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, 2017, núm. 5, pp. 1-23.
- Id.* «Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico. (Desarrollos a partir de la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017)», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2018, núm. 210, pp. 19-48, pp. 42-44.
- CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó., «Desplazamiento de trabajadores y la revisión del marco legal europeo: ¿el principio del fin del dumping social y la competencia desleal?», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2021, núm. 69, pp. 601-650.
- Id.*, *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea: Estado actual y nuevos horizontes*, Albacete, Bomarzo, 2020, pp. 174-206.
- FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Aplicación de las condiciones laborales del Estado de acogida a los trabajadores temporalmente desplazados y Reglamento Roma Sentencias del TJ de 8 diciembre 2020, asuntos C-620/18 y C-626/18», *La Ley Unión Europea*, 2021, núm. 89, p. 9 y bibliografía *ibid* citada.
- Id.* «Personal de vuelo de las compañías aéreas, ¿trabajadores desplazados?», *AEDIPr.*, t. XIX-XX, 2019-2020, pp. 391-411.

- Id.* «Contrato de trabajo formalizado y no ejecutado y aplicación de los instrumentos de DIPr. Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de febrero de 2021, asunto C-804/19, *La Ley, Unión Europea*, 2021, núm. 91, pp. 1 ss.
- FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., <https://fernandezrozas.com/2021/09/01/contratos-individuales-de-trabajo-de-trabajadores-que-realizan-su-trabajo-en-varios-estados-miembros-stj-1a-15-julio-2021-asuntos-c%e2%80%911152-20-y-c%e2%80%91218-20/>.
- FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., SÁNCHEZ LORENZO, S., *Derecho internacional privado*, Madrid, Thomson /Civitas, 2020.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O., «Panorámica general de la Directiva 2014/67/UE de ejecución de la directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional», *Revista de Derecho social*, 2015, núm. 70, pp. 123-147.
- Id.* *Habitualidad vs. temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*, Barcelona, Atelier, 2019.
- Id.* «¿Inaplicación de la Directiva de desplazamiento a los trabajadores del tren Eurostar?: Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 diciembre 2019», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, núm. 56, pp. 590-623.
- GARDEÑES SANTIAGO, M., «La regulación conflictual del contrato de trabajo en el Reglamento Roma I: una oportunidad perdida», *AEDIPr.*, t. VIII, 2008, pp. 387-424.
- Id.*, «Normas materiales imperativas o leyes de policía en materia de trabajo», en MIRANDA, J. (coord.), *Estudios en memoria do Proffesor Marques dos Santos*, Coimbra, Almedina, 2005, pp. 381-413.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., «Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo», *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 10 (1), pp. 213-232.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., «La propuesta de reforma de la Directiva 96/71 de desplazamiento de trabajadores en el marco del Plan de Trabajo de la Comisión Europea para el 2016», *Revista de Derecho Social*, 2016, 73, pp. 113-126.
- IRIARTE ÁNGEL, J.L., «La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos», *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 10, 2018, núm. 2, pp. 477-496.
- LLOBERA VILA, M., *El desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre prestación de servicios, Constitución económica y principio de proporcionalidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.
- Id.* «L'articolo 8 del Regolamento Roma I, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, alla luce delle sentenze Koelzsch, Voogsgeerd e Schlecker», *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, núm. 2, pp. 615-626.
- Id.* «El desplazamiento temporal de trabajadores y normas de protección del Estado de prestación temporal de servicios», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, núm. 132, pp. 201-203.
- MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., «La ley aplicable a los trabajadores desplazados en el RRI y la Directiva 2018/957/CE: la libre prestación de servicios vs. protección de los trabajadores en Europa», en JIMÉNEZ BLANCO, P. y ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., (dirs.), *Nuevos Escenarios del Derecho Internacional Privado de la Contratación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 529-554.
- MARCHAL ESCALONA, N., «Algunas reflexiones sobre el régimen jurídico de los desplazamientos transnacionales de trabajadores en la Unión Europea», *REDI*, vol. LV, 2002-2, pp. 811-823.
- Id.* «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*, 2019, núm. 62, pp. 81-116.
- Id.* «La autonomía de la voluntad conflictual y sus límites en los contratos laborales en el sector del transporte por carretera», *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, núm. 14, 2021, pp. 50-67.
- MOLINA NAVARRETE, C., «Libertades económicas y norma laboral: Stop “dumping social”», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2016, pp. 401-402.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G., «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, 2018, pp. 1-14.
- PALAO MORENO, G., «La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional: Un nuevo paso hacia la consolidación de un mercado de trabajo integrado en Europa», *Gaceta Europea*, 2000, pp. 43-62.

- PÁRAMO MONTERO, P., «La nueva Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento temporal de trabajadores», *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, 3, pp. 52-70.
- PARRA GUTIÉRREZ, J.P., «Cuando el test de laboralidad se hace a la norma. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de diciembre de 2020, asunto 620/18: Hungría contra Consejo y Parlamento Europeo», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 74, 2021, pp. 1-8.
- QUIÑONES ESCÁMEZ, A., «Otra lectura de la jurisprudencia del TJCE sobre desplazamiento de trabajadores (del Asunto Arblade al Portugaia)», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2002, 12, pp. 435-453.
- RISAK, M., «Die Dinge anders angehen? Überlegungen zum Vorschlag der Europäischen Kommission zur Änderung der Entsende-RL 96/71/EG, 2016», *Das Recht das Arbeit*, 5, p. 1 ss.
- RAMMELOO, S., «From Rome to Rome” –Cros-border employment contract. European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandaory laws», *Maastricht Journal of European Comparative Law*, vol. 24, 2017, núm. 2, pp. 298-322.
- ROJO TORRECILLA, E., «Plena validez jurídica de la Directiva 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios. Notas a la sentencia del TJUE de 8 diciembre 2020 (asunto C-620/18)», <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/01/plena-validez-juridica-de-la-directiva.html>.
- RUBIO VELASCO, F., «Movimientos transnacionales de trabajadores y derechos de seguridad social», en FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (dir.) y DURÁN BERNARDINO, M. (coord.), *Nuevas políticas jurídicas para el cambio migratorio. Tutela jurídico-social de los trabajadores emigrantes*, Cizur Menor. Navarra (Pamplona), Thomson Reuters/Aranzadi, 2017.
- VAN HOEK, A., HOUWERIJL, M., *Comparative on the Legal Aspects of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services in the European Union (to the European Commission)*, 2016, March. Disponible en: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139\\_Posting\\_workers\\_Mar11pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139_Posting_workers_Mar11pdf.pdf), 2011, pp. 185-186.
- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, 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*, 2017, 412, pp. 95-108.
- ZOURNATZI, C., «La disciplina dei regolamenti (CE) n. 593 del 2008 (Roma I) e (CE) n. 864/2007 (Roma II) sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali ed extracontrattuali nei contratti di trasporto e nel diritto della navigazione», *Il Diritto marittimo*, 2018, núm. 1, pp. 260-277.