

La Directiva (UE) 2018/957 y las reformas del núcleo duro de condiciones laborales

Jessica Romero Fuentes

Magister iuris por la Universidad Autónoma de Barcelona

Extracto

El desplazamiento de trabajadores entre Estados miembros de la Unión Europea es un fenómeno que ha retenido el interés del legislador comunitario desde larga data, pues el incremento de este tipo de movilidad y la incidencia que tiene en el funcionamiento del mercado interior hacen imprescindible su regulación. Debido a las falencias detectadas en la norma que la regula, la Comisión Europea promovió su revisión y modernización; proceso que culminó con la aprobación de la Directiva (UE) 2018/957, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

El presente estudio ofrece un panorama general de las modificaciones realizadas por la Directiva de 2018, profundizando en las modificaciones y adiciones realizadas al denominado «núcleo duro de condiciones laborales». Asimismo, analiza los posibles efectos que tendrá la incorporación de la Directiva de 2018 al ordenamiento español, considerando las reformas que ha experimentado la legislación laboral española durante la última década.

Palabras clave: desplazamiento de trabajadores; condiciones laborales; remuneración de trabajadores desplazados; alojamiento de trabajadores desplazados; complementos y reembolsos de trabajadores desplazados.

Fecha de entrada: 17-06-2019 / Fecha de revisión: 15-07-2019 / Fecha de aceptación: 10-10-2019

Cómo citar: Romero Fuentes, J. (2019). La Directiva (UE) 2018/957 y las reformas del núcleo duro de condiciones laborales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 93-112.



The Directive (UE) 2018/957 and the modifications to the hard core of working conditions

Jessica Romero Fuentes

Abstract

The displacement of workers between Member States of the European Union is a phenomenon that has retained the interest of the community legislator for a long time, because the increase of this type of mobility and the impact it has on the way the internal market works makes its regulation essential. Due to the weaknesses detected in the norm that regulates it, the European Commission promoted its revision and modernization, a process that culminated with the approval of Directive (EU) 2018/957, amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

This study provides an overview of the changes made by the 2018 Directive, deepening the modifications and additions made to the so-called hard core of working conditions. It also analyzes the possible effects that the incorporation of the 2018 Directive will have on the Spanish legal system, considering the reforms that Spanish labor legislation has undergone during the last decade.

Keywords: posting of workers; working conditions; posted workers' remuneration; posted workers' accommodation; posted workers' allowance and expenditures.

Citation: Romero Fuentes, J. (2019). The Directive (UE) 2018/957 and the modifications to the hard core of working conditions. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 93-112.





Sumario

1. Introducción
 2. Panorama general de las modificaciones introducidas por la Directiva (UE) 2018/957 96
 3. Las modificaciones del núcleo duro en particular
 - 3.1. La nueva garantía de la remuneración
 - 3.2. Garantía de las condiciones a cumplir por el alojamiento proporcionado por el empleador
 - 3.3. Garantía de los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención, con motivo de la movilidad acaecida en el Estado de acogida
 4. Algunas implicaciones de las reformas del núcleo duro de la relación de trabajo en su interacción con el ordenamiento laboral español
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

Por las importantes distorsiones que causa en el mercado interior, el fenómeno de los trabajadores que circulan temporalmente con las empresas en el contexto del ejercicio por parte de estas de su libertad de prestación de servicios ha retenido el interés del legislador comunitario pese al transcurso del tiempo. Con un objetivo fundamental que es hacer frente a la amenaza de competencia desleal, derivada de los distintos estándares establecidos en los ordenamientos laborales de los Estados miembros (Rodríguez-Piñero, 2008), se han aprobado tres normas comunitarias destinadas a paliar estos efectos: la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios, la Directiva 2014/67/UE, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, y la Directiva (UE) 2018/957, que modifica la Directiva 96/71/CE.

En cuanto constituye la norma base de la regulación comunitaria del desplazamiento de trabajadores, la Directiva 96/71/CE tiene especial importancia en el acervo de normas europeas. La gran particularidad de esta norma es la instauración de un «núcleo duro de condiciones laborales», que supone una excepción a las soluciones establecidas por las reglas de conflicto de leyes de la Unión Europea, al admitir la aplicación parcial de la legislación del Estado de destino a la relación laboral de los trabajadores desplazados (Rodríguez-Piñero, 2017, p. 26). Considerando que la correcta aplicación de la norma comunitaria exige conocer la determinación, alcance y límites de las condiciones de trabajo que conforman el núcleo duro, las modificaciones sobrevenidas con la aprobación de la Directiva (UE) 2018/957 no solo obligan a habituarse a su nueva redacción –cuyo plazo de trasposición vence el 30 de julio de 2020–, sino también a comprender las motivaciones de dichas reformas y analizar sus consecuencias prácticas.

En razón de lo señalado, el presente trabajo expone un breve panorama de las modificaciones introducidas en la Directiva 96/71/CE (DDT), a efectos de contextualizar los cambios y adiciones al núcleo duro de condiciones laborales que, seguidamente, se analizan en particular. Por último, hemos estimado pertinente presentar ciertos aspectos problemáticos derivados de la interacción de las reformas efectuadas al núcleo duro y el ordenamiento laboral español, para que, a modo de señuelo, estimule la reflexión en torno a este tema.

2. Panorama general de las modificaciones introducidas por la Directiva (UE) 2018/957

Durante los años 2007 y 2008, tres célebres conflictos dieron al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) la oportunidad de interpretar la DDT y pronunciarse respecto al alcance de sus normas. Con un denominador común, consistente en una argumentación

que hacía prevalecer las bases económicas de la Unión Europea mediante la restricción de los derechos fundamentales a la negociación colectiva y la acción sindical (Esteve, 2015), las tristemente célebres sentencias Viking, Laval y Rüffert constituyeron una clara evidencia del rumbo que estaba tomando la Europa social.

El importante nivel de rechazo a estas sentencias, proveniente de diversos sectores, no pasó desapercibido para los legisladores europeos y dio lugar a un movimiento de revisión de la DDT, con el objetivo de suplir sus carencias, enmendar los problemas detectados en su aplicación y alcanzar una mejor coherencia con normas comunitarias adoptadas con posterioridad a su aprobación (Guamán, 2017, p. 163; Rodríguez-Piñero, 2017, p. 27). Paralelamente, se trabajaba en la aprobación de una directiva destinada a vigilar el cumplimiento de la DDT, tarea que se concretó con la entrada en vigor de la Directiva 2014/67/UE, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

Pese a enfrentar una fuerte oposición, tanto de Estados miembros como de organizaciones patronales (Comisión Europea, 2016, pp. 5-7), el proceso de reforma iniciado formalmente con la propuesta de modificación presentada por la Comisión Europea en 2016 culminó con la adopción de la Directiva (UE) 2018/957, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. De tal modo, y una vez que venza el plazo de trasposición de la Directiva (UE) 2018/957 (Directiva de 2018), la figura del desplazamiento de trabajadores estará regulada por la nueva versión de la DDT –reformada por la Directiva de 2018– y la norma comunitaria que garantiza su cumplimiento, esto es, la Directiva 2014/67/UE.

Si bien el número de modificaciones de la Directiva de 2018 a la norma original es significativo para su enunciación por separado, en un estudio que no pretende el análisis particular de las mismas sí es posible agrupar estas reformas de acuerdo con su temática. Para una mejor comprensión del contexto en que se desarrollan las modificaciones del núcleo duro de condiciones laborales, hemos creído necesario hacer una breve referencia a cada grupo de reformas.

A) El carácter social de la DDT: una declaración de buenas intenciones con poca trascendencia práctica

A partir de las reformas introducidas por la Directiva de 2018, la nueva redacción del artículo 1.1 de la DDT explicita que «garantizará la protección de los trabajadores desplazados durante su desplazamiento» y transforma dicha protección en el objeto de la norma comunitaria. Pese a la intención de otorgar un carácter social a la DDT, esta no pierde en absoluto su objetivo económico: así lo refleja el considerando 10 de la Directiva de 2018 al reconocer que la garantía de protección a los trabajadores desplazados es un medio para la salvaguardia de la libre prestación de servicios.

Por otra parte, la introducción de la denominada «cláusula Monti» en el nuevo artículo 1.1 bis, en cuanto declara la no afectación por la DDT de los derechos fundamentales y, específicamente, los derechos de huelga y la negociación colectiva, pretende establecer una

garantía de «inmunidad» de los derechos fundamentales frente a las regulaciones comunitarias (Castelli, 2012, p. 12), mas su eficacia resulta incierta. No desconocemos que esta disposición podría incidir en la corrección de la criticada línea jurisprudencial del TJUE, pero la contradicción en la que el legislador comunitario incurre al reconocer la «jurisprudencia consolidada» relativa a la restricción de la libertad de prestación de servicios en el referido considerando 10 siembra dudas con respecto a una futura interpretación judicial. Si a lo anterior se agrega el hecho de que no han variado las bases jurídicas del derecho comunitario que sustentan la libre prestación de servicios y los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros (Lousada, 2018, p. 68), debemos mostrarnos de acuerdo con quienes son cautos en vaticinar la trascendencia práctica de la «cláusula Monti» (Castelli, 2012, p. 13; García, 2018, p. 333; Lousada, 2018, p. 68), incógnita que solo se resolverá con una futura aplicación de esta por el TJUE.

B) La ampliación material a todos los sectores económicos no excluidos expresamente por la DDT

La reforma a la redacción de las palabras introductorias del anexo de la DDT por la Directiva de 2018 ha permitido la extensión de la aplicación de la directiva a todos los sectores de la economía que la DDT no excluya expresamente. Para algunos autores, el texto original del anexo daba a entender que la garantía de la aplicación del núcleo duro de condiciones laborales comprendía únicamente las actividades del ámbito de la construcción (Llobera, 2017, pp. 59-60), pero su nueva redacción, al remitirse al artículo 3.2 de la DDT, impide dicha interpretación. Con su nuevo texto, el anexo es utilizado para dar contenido a la disposición que impide que la garantía a la remuneración deje de aplicarse en el sector de la construcción, cuando se trate de trabajos de montaje o instalación de un bien que no superen los 8 días.

Pese a lo señalado, cabe advertir que, de acuerdo con el artículo 3.3 de la Directiva de 2018, la aplicación de la DDT al sector del transporte por carretera se mantiene en suspenso hasta que una modificación de la directiva referida a la regulación de este sector disponga la aplicación de la DDT y su garantía de cumplimiento, la Directiva 2014/67/UE.

C) Las modificaciones del núcleo duro de condiciones laborales y su configuración por los Estados miembros

Sin duda, la disposición más importante de la DDT es su artículo 3.1, que, apartándose de la solución proporcionada en aquella época por el Convenio de Roma –hoy reemplazado por el Reglamento Roma I–, establece un grupo de condiciones de trabajo que conforman el núcleo duro de la relación laboral y respecto de las cuales se garantiza la aplicación de la legislación del Estado de acogida, contenida en las fuentes normativas que cumplan los requisitos establecidos por la DDT. Esta garantía no obsta a la aplicación de condiciones

laborales más favorables a los trabajadores, según dispone el artículo 3.7, párrafo 1, de la DDT (que, pese al cambio en su redacción, mantiene su sentido inicial).

Aunque el esquema planteado por la redacción original de la DDT se mantiene, la Directiva de 2018 reforma y agrega nuevas condiciones de trabajo en el núcleo duro establecido en el artículo 3.1 de la DDT: por una parte, la garantía a la «cuantía de salario mínimo» es sustituida por el concepto de «remuneración», y, por otra, se añaden la garantía a las condiciones de alojamiento de los trabajadores y la garantía a los complementos y reembolsos en concepto de gastos de viaje. De este modo, en concordancia con el nuevo objetivo de protección de los trabajadores desplazados, el núcleo duro de condiciones laborales garantizadas extiende su ámbito de tutela.

Como es sabido, la DDT autoriza que el núcleo duro de condiciones laborales determinado por su artículo 3.1 pueda ser ampliado por los Estados miembros en las respectivas normas de trasposición. La nueva redacción del artículo 3.10 de la DDT mantiene esta posibilidad, conservando el requisito de que las condiciones de trabajo agregadas al núcleo duro por la norma de trasposición se encuentren establecidas en normas de orden público. Sin embargo, este nuevo texto elimina una segunda facultad de los Estados miembros, planteada por la redacción original: la posibilidad de añadir en el núcleo duro a través de la norma de trasposición condiciones laborales establecidas en convenios colectivos o laudos arbitrales. Así pues, la nueva redacción de la DDT, si bien amplía por una parte el núcleo duro de condiciones de trabajo, por otra establece condiciones más estrictas para su configuración autónoma por los Estados miembros.

D) Ampliación de las fuentes reguladoras de las condiciones laborales del núcleo duro a todos los sectores de la economía

Otra importante modificación incorporada en el artículo 3.1 de la DDT es la eliminación de la referencia en este precepto a las actividades mencionadas en el anexo, mediante la cual la aplicación de condiciones establecidas en instrumentos diversos a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas se restringía únicamente al sector de la construcción. En consecuencia, la nueva redacción del artículo 3.1 de la DDT establece que la determinación de las condiciones de trabajo que componen el núcleo duro debe también remitirse a lo dispuesto en convenios colectivos y laudos arbitrales, de modo que estos pueden ser considerados fuente reguladora de condiciones laborales de trabajadores desplazados que se desempeñen en cualquier sector de la economía no excluido de la aplicación de la DDT. Por otra parte, si bien un sector de la doctrina entiende que la expresión «o de cualquier modo de aplicación» añadida por la Directiva de 2018 al artículo 3.1 de la DDT y reiterada en el artículo 3.1 bis de la DDT permitiría la aplicación de convenios con un ámbito funcional más específico, tales como los convenios de empresa (García, 2018, p. 334), estimamos que la pervivencia de la frase «de conformidad con el apartado 8» obliga al cumplimiento de los requisitos establecidos por el artículo 3.8 de la DDT.

Conforme al nuevo texto del artículo 3.8, párrafo 2, de la DDT, para determinar las condiciones laborales de los trabajadores desplazados, los Estados pueden basarse en (a) convenios colectivos y laudos arbitrales de aplicación universal a la profesión o al sector, o (b) convenios colectivos celebrados por interlocutores sociales más representativos a nivel nacional ampliamente aplicados al mismo nivel. En comparación con el texto original, se destacan dos cambios en la redacción de este precepto:

- La expresión «aplicación general», referida a los requisitos que deben cumplir los convenios colectivos y laudos arbitrales, se sustituye por la noción de «aplicación universal», modificación que estimamos irrelevante a efectos prácticos, en cuanto ha sido considerada un error de redacción (Lousada, 2018, p. 73).
- El nuevo párrafo 2 del artículo 3.8 establece que los Estados miembros podrán basarse en los instrumentos que indica «a falta de, o además de, un sistema de declaración de aplicación universal de convenios colectivos». En cuanto la redacción original de la DDT autorizaba la remisión a estas fuentes reguladoras únicamente ante la ausencia de un sistema de declaración de aplicación general, entendemos que la intención tras esta modificación es permitir que los Estados que no cuenten con dicho sistema de declaración general puedan invocar convenios colectivos y laudos arbitrales para determinar condiciones laborales. Sin embargo, estamos de acuerdo con quien sostiene que la pervivencia del requisito de aplicación general o universal de dichos instrumentos hace que las modificaciones en la redacción carezcan de la entidad suficiente para cambiar el modo en el que se ha interpretado la disposición (Guamán, 2017, pp. 169-170).

E) Creación de la figura del desplazamiento de larga duración

Aunque la propuesta de modificación establecía, como mínimo, la aplicación del orden público laboral del Estado de acogida una vez transcurridos 24 meses desde el inicio del desplazamiento (Comisión Europea, 2016, pp. 7-8), la Directiva de 2018 introdujo variaciones a este respecto. De acuerdo con el nuevo artículo 3.1 bis de la DDT, la versión final de la figura denominada «desplazamiento de larga duración» determina la aplicación de todas las condiciones laborales establecidas en el Estado de acogida, y no solo aquellas recogidas en el núcleo duro de la DDT, al trabajador cuyo desplazamiento tenga una duración superior a 12 meses, salvo que medie solicitud fundada del prestador de servicios para extender el plazo a 18 meses.

Asimismo, el artículo 3.1 bis de la DDT dispone que tales condiciones no solo serán aquellas establecidas en disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, sino también las que dispongan los convenios colectivos o laudos arbitrales que cumplan con los requisitos establecidos por la DDT. Sin embargo, debemos advertir que un sector de la doctrina ha entendido que la nueva redacción implica la sujeción del trabajador a toda la legislación laboral del Estado de acogida y que, por ende, no podrían ser considerados como desplazados aquellos

trabajadores cuya movilidad supere los 18 meses (Marchal, 2019, p. 97). Disentimos de esta interpretación porque, a nuestro parecer, la figura del desplazamiento de larga duración es una categoría intermedia creada precisamente para evitar la institución de un plazo máximo para los desplazamientos, cuya consecuencia sería la aplicación de las disposiciones del Reglamento Roma I y, en particular, la regla de la *lex loci laboris*. En efecto, en la Directiva de 2018 se eliminó la alusión al plazo máximo de 24 meses contenido en la propuesta de modificación y que permitía considerar al Estado de acogida como lugar de trabajo habitual una vez transcurrido dicho plazo, sin perjuicio de que –como se advertía por algunos autores– la jurisprudencia del TJUE tendía a establecer la prevalencia del criterio de los vínculos más estrechos, manteniendo de ese modo la legislación del Estado de envío como rectora de la relación laboral (Fotinopoulou, 2017, pp. 261-263; Gómez, 2018, p. 225).

Cabe agregar que, con la finalidad de evitar elusiones fraudulentas de la norma comunitaria mediante desplazamientos temporales sucesivos que encubren uno permanente (Lousada, 2018, p. 72; Marchal, 2019, p. 107), este precepto dispone que, a efectos del cómputo del plazo para considerar el desplazamiento como un desplazamiento de larga duración, la sustitución de trabajadores que realicen el mismo trabajo en el mismo lugar será considerada como un único desplazamiento.

F) Modificaciones realizadas para armonizar la DDT con normas comunitarias

De la nueva redacción instada por la Directiva de 2018, se desprende la intención de armonizar la DDT con normas comunitarias posteriores referidas al desplazamiento de trabajadores por empresas de trabajo temporal (ETT). Más allá de la actualización terminológica que reemplaza la expresión «empresa de trabajo interino» por «empresa de trabajo temporal», con la Directiva de 2018 se establecen garantías específicas para los trabajadores desplazados por este tipo de empresas. Así, por ejemplo, se dispone la obligación de la empresa usuaria de informar con suficiente antelación a la ETT de la fecha de inicio de los trabajos (nuevo art. 1.3, letra c), párrafo 3, DDT) y de garantizar las condiciones de trabajo que se aplican a los trabajadores cedidos por ETT en el Estado de acogida, debiendo la empresa usuaria informar a la ETT que desplaza a los trabajadores de las condiciones de trabajo que aplica a sus trabajadores propios (nuevo art. 3.1 ter DDT).

G) Instauración de deberes de los Estados miembros

La Directiva de 2018 también modifica la DDT estableciendo deberes concretos de los Estados miembros, en relación con el cumplimiento de las directivas referidas al desplazamiento de trabajadores (Lousada, 2018, p. 75). Entre otras medidas, la nueva redacción determina el deber de cooperación entre Estados miembros respecto a la vigilancia en el

cumplimiento de las condiciones de trabajo garantizadas por la directiva (art. 4.2 DDT) y la obligación de velar por que el trabajador involucrado en un falso desplazamiento se beneficie de la legislación y prácticas aplicables a su situación real (art. 5, párrafo 4, DDT).

3. Las modificaciones del núcleo duro en particular

3.1. La nueva garantía de la remuneración

Una de las modificaciones más relevantes de la Directiva de 2018 es el nuevo texto del artículo 3.1, letra c), de la DDT, en el cual se establece la garantía a «la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación».

Conforme a la propuesta de modificación, la sustitución de la garantía original de las «cuantías de salario mínimo» por el concepto de «remuneración» pretendía la aplicación a los trabajadores desplazados del régimen de remuneración de los trabajadores locales (Comisión Europea, 2016, p. 8), y, de tal modo, neutralizar el factor de la diferencia salarial como ventaja competitiva en el mercado único (Molina, 2018, p. E6). Como veremos, aunque esta reforma implica la superación definitiva de la idea del salario mínimo como garantía máxima a los trabajadores desplazados, no queda del todo claro si permite establecer una igualdad de trato entre estos y los trabajadores del Estado de acogida.

En su considerando 17, la Directiva de 2018 reconoce que la fijación de salarios es competencia de los interlocutores sociales y los Estados miembros, concerniendo a estos últimos el establecimiento de normas sobre remuneración. Consecuentemente, la nueva redacción del artículo 3.1, párrafo 3, de la DDT dispone que el concepto de remuneración se determinará por la legislación o prácticas nacionales del Estado de acogida, comprendiendo todos los elementos obligatorios conforme a disposiciones legales, reglamentarias, administrativas, así como también por aquellos elementos obligatorios establecidos en convenios colectivos y laudos arbitrales que cumplan los requisitos del artículo 3.8 de la DDT. Puede advertirse que, a efectos de dar contenido al concepto de remuneración, la nueva redacción dispone expresamente la remisión a convenios colectivos y laudos arbitrales que cumplan los requisitos establecidos en la DDT. Por el contrario, el antiguo texto prescribía que la noción de cuantía de salario mínimo debía definirse únicamente según la legislación y/o uso nacional del Estado miembro de acogida, toda vez que en la redacción original de la DDT la remisión a otros instrumentos para determinar las condiciones laborales del Estado de acogida solo se permitía en el caso de las actividades del sector de la construcción.

Constituyendo una de las finalidades de la propuesta de modificación la promoción del principio relativo a que «un mismo trabajo en un mismo lugar debe remunerarse de la misma

manera» (Comisión Europea, 2016, p. 5), la lógica dicta que las futuras interpretaciones jurisprudenciales de la DDT relacionadas con la garantía a la remuneración deberían fundarse en este principio. Sin embargo, quienes no son tan optimistas sostienen que las modificaciones de la Directiva de 2018 no son suficientes para lograr la igualdad de trato: al no contar con diferencias sustanciales respecto a su redacción original, el nuevo texto del artículo 3.8 de la DDT no permite salvar el escollo que se produce en los países en los que no existe la aplicabilidad *erga omnes* de los convenios colectivos (Guamán, 2017, pp. 169-170), de modo que en ciertos Estados miembros persistiría la imposibilidad de acudir a las normas convencionales o laudos arbitrales como fuentes reguladoras de la remuneración. Por otra parte, se señala que la modificación es una codificación de la jurisprudencia del TJUE en la sentencia *Sähköalojen* (Molina, 2018, p. E9); sentencia que, si bien es la más reciente, no ha sido la única que ha dado al TJUE la oportunidad de referirse al contenido del salario mínimo.

En la sentencia *Comisión/Alemania*, de 14 de abril de 2005 (C-341/02), el TJUE determinó que tanto las pagas extraordinarias como las cotizaciones pagadas a los fondos de vacaciones y compensación –comparables a los fondos alemanes–, que formaban parte de la retribución efectivamente pagada a los trabajadores desplazados conforme a la legislación del Estado de envío, debían tomarse en cuenta para comparar dicha retribución con la cuantía mínima del salario que se adeudaba según las disposiciones alemanas. En cambio, no consideró imputables al salario mínimo las primas de calidad y las primas por trabajos insalubres, penosos o peligrosos, al estimar que, si el empresario exigía al trabajador la realización de un trabajo accesorio o en unas condiciones concretas, se trataba de una prestación suplementaria.

Por su parte, en la sentencia *Isbir*, de 7 de noviembre de 2013 (C-522/12), el TJUE estimó que las sumas a tanto alzado podían formar parte del salario mínimo, siempre que no modificasen la relación entre la prestación del trabajador y la contraprestación percibida. Así, dos pagos producidos fuera del periodo en el que habitualmente se remuneraba a los trabajadores podían ser incluidos en el contenido del salario mínimo, en tanto esa fuera la intención del empleador. Con respecto a las aportaciones a los trabajadores para la formación de un patrimonio, realizadas en cumplimiento de una política social alemana, sugirió que dichas aportaciones se diferencian del salario, aun cuando no puedan separarse de la prestación laboral.

Si bien las conclusiones de las sentencias *Comisión/Alemania* e *Isbir* no se encuentran incluidas expresamente en la nueva redacción de la DDT, estimamos que no deben descartarse del todo, en el sentido de que son útiles como criterio orientativo para determinar si ciertos complementos que se encuentran en la frontera de las percepciones salariales pueden ser considerados como tales, a efectos de comparar las remuneraciones adeudadas según la legislación del Estado de envío y el Estado de acogida.

A continuación, en la sentencia *Sähköalojen*, de 12 de febrero de 2015 (C-396/13), el TJUE determinó que formaban parte del concepto «cuantía de salario mínimo» los complementos por desplazamiento y por trayecto diario que no correspondían a gastos efectiva-

mente soportados por los trabajadores desplazados. Por el contrario, no formaban parte del salario mínimo, por tratarse de compensación de gastos efectivamente realizados, el reembolso de gastos de alojamiento y los cheques de restaurante. De dicha argumentación deriva el nuevo texto del artículo 3.7, párrafo 3, de la DDT que dispone que los reembolsos de gastos realizados a causa del desplazamiento no forman parte de la remuneración, salvo que las normas de la legislación que rige la relación laboral establezcan expresamente que se trata de un mero complemento que no reembolsa gastos efectivamente realizados. Otro aspecto en el que la Directiva de 2018 sigue a la sentencia *Sähköalojen* es en la referencia a la comparación de la remuneración adeudada según las legislaciones potencialmente aplicables, esto es, la legislación rectora de la relación laboral y la del Estado de acogida. En efecto, si compete a cada Estado miembro determinar los conceptos salariales que componen la remuneración –en términos actualizados a la nueva redacción de la norma–, la comparación ha de ser, necesariamente, entre salarios globales, dada la imposibilidad de comparar por partidas salariales cuando estas no son homogéneas. Por tal razón, el considerando 18 de la Directiva de 2018 indica que deben compararse los importes totales brutos de la remuneración, clarificando una duda planteada tempranamente por la doctrina (Valverde, 2002, p. 118).

Asimismo, en concordancia con el artículo 5.2, letra a), de la Directiva 2014/67/UE –que dispone la obligación de los Estados miembros de crear un sitio web que informe sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores desplazados conforme a sus normas–, el nuevo texto del artículo 3.1, párrafo 3, de la DDT establece el deber de los Estados miembros de incluir en el sitio web nacional información sobre los elementos constitutivos de la remuneración de acuerdo a la legislación o prácticas nacionales. Por su parte, el párrafo 4 del artículo 3.1 de la DDT establece la obligación de los Estados miembros de garantizar que dicha información sea exacta y actualizada, sin perjuicio de que su incumplimiento por dicho Estado únicamente constituya un atenuante de responsabilidad ante eventuales infracciones de los prestadores de servicios.

Resulta indudable que las modificaciones implican mejoras en el contenido de la garantía salarial y propenden a una clarificación de las normas obligatorias en el Estado de acogida respecto a esta materia. No obstante, coincidimos con quienes plantean su insuficiencia para lograr la igualdad en las remuneraciones de los trabajadores desplazados y los trabajadores del Estado de acogida, precisamente porque nada se señala a este respecto: la nueva redacción mantiene la referencia al principio de igualdad de trato para las empresas prestadoras de servicios y solo lo considera como una condición laboral del núcleo duro cuando se trata de normas del Estado de acogida relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. Como hemos señalado, el objetivo social es una mera declaración de buenas intenciones y se evidencia en el desinterés del legislador comunitario en realizar reformas que reduzcan efectivamente la preeminencia de las libertades económicas.

Por otra parte, cabe advertir que la nueva redacción de la DDT no se refiere a otros aspectos que, aunque no constituyen elementos de la remuneración, sí inciden en la

determinación de los ingresos netos del trabajador desplazado. En la doctrina se ha señalado que –ante la posibilidad de que estos deban soportar globalmente una carga tributaria superior a la que habrían soportado si hubiesen permanecido en el Estado de envío– no existen disposiciones homogeneizadoras de la fiscalidad de las rentas de los trabajadores desplazados ni garantía de conservación del régimen tributario más favorable (Matorras y Casero, 2012, pp. 522-528). En ese sentido, aunque prevalezca la legislación más favorable relativa a la remuneración, bien puede suceder que, en cumplimiento de sus obligaciones fiscales, el trabajador desplazado se vea en una situación desfavorable en comparación con los trabajadores que han permanecido en el Estado de envío o los trabajadores del Estado de acogida.

Finalmente, debemos señalar que la Directiva de 2018 no altera los supuestos de inaplicación de la garantía a la remuneración, esto es, los regímenes complementarios de jubilación profesional (art. 3.1, letra c), DDT) y los trabajos de montaje inicial en un contexto de contrato de suministro de bienes que tengan una duración inferior a 8 días, excepto que se trate de actividades del sector de la construcción (art. 3.2 DDT). Asimismo, se mantiene la facultad otorgada a los Estados miembros de excluir de dicha garantía los desplazamientos con duración inferior a 1 mes, previa consulta a los interlocutores sociales (art. 3.3 DDT) o delegando esta atribución al convenio colectivo aplicable (art. 3.4 DDT), así como también la exclusión de los trabajos considerados «de escasa importancia» que no se realicen en el sector de la construcción (art. 3.5 DDT).

3.2. Garantía de las condiciones a cumplir por el alojamiento proporcionado por el empleador

La Directiva de 2018 añade una nueva condición laboral en el núcleo duro, identificada con la letra h) en el artículo 3.1 de la DDT, que dispone la garantía a «las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual».

Conforme a esta nueva disposición, las condiciones de alojamiento del trabajador deben ajustarse a los requisitos que se establezcan en la legislación del Estado de acogida, en los casos en los que la empresa que desplace trabajadores les otorgue dicho alojamiento. Sin embargo, estimamos que el mandato a respetar las normas establecidas por el Estado de acogida, referidas a las instalaciones en las que se aloje a los trabajadores, es insuficiente para garantizar un alojamiento digno en el Estado de acogida. En ese sentido, el artículo 20 de la Directiva 2014/36/UE, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, ha dado un paso más, estableciendo que los Estados miembros deben exigir pruebas relativas a que el alojamiento garantice al trabajador temporero condiciones de vida adecuadas a las normas o prácticas de dicho Estado y disponiendo ciertas reglas para los casos en los que el alojamiento se proporcione por el empleador o a través de este.

Con un ejemplo de mejor regulación, obtenido de la propia normativa comunitaria –si bien su interacción con la DDT es casi nula, debido al colectivo y tipo de trabajo que rige–, estimamos que la virtual utilidad de la nueva garantía a las condiciones de alojamiento de la DDT es escasa, en cuanto no se impone a los Estados miembros obligación de legislar a este respecto.

3.3. Garantía de los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención, con motivo de la movilidad acaecida en el Estado de acogida

Las modificaciones de la Directiva de 2018 amplían el núcleo duro con una última condición laboral, a la cual se le asigna la letra i) en el listado del artículo 3.1 de la DDT y en la que se establece la garantía de aplicación de la legislación del Estado de acogida a «los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales».

De acuerdo con el artículo 3.7, párrafo 2, de la DDT, el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento –en caso de que el empleador no proporcione alojamiento– y manutención se realiza de acuerdo a las normas del Estado a cuya legislación está sometida la relación laboral. En concordancia con esta disposición, que constituye la regla general, la garantía establecida en el artículo 3.1, letra i), de la DDT únicamente opera cuando la movilidad del trabajador se produce una vez que ha sido desplazado al Estado de acogida. Así lo explica el artículo 3.1, párrafo 2, de la DDT, en cuanto establece que solo se aplica la garantía de la letra i) si los trabajadores deben viajar en el territorio del Estado de acogida o si son enviados a otro lugar de trabajo desde el lugar en el que se encontraban desplazados.

De lo señalado se colige que la nueva redacción de la DDT admite la movilidad geográfica del trabajador –utilizando la terminología española– en el marco de un desplazamiento. Sin embargo, la Directiva de 2018 no hace referencia a qué legislación debería regular la movilidad geográfica del trabajador mientras se encuentra desplazado; movilidad que es antecedente de la garantía a cobrar complementos o reembolsos según la legislación del Estado de acogida. A nuestro parecer, la legislación que regula el poder de movilidad geográfica será aquella que rija la relación laboral, careciendo de importancia que el desplazamiento pueda considerarse de larga duración o no.

Contrariamente a la redacción de la propuesta de modificación, el texto definitivo del artículo 3.1 bis no establece para los desplazamientos de larga duración la consideración del Estado de acogida como lugar de trabajo habitual ni la aplicación de las normas de orden público laboral en los casos en los que las partes hubiesen elegido una legislación rectora diferente. De tal manera, si con la redacción de la propuesta se pretendía establecer como mínimo la aplicación de las normas imperativas del Estado de empleo a la relación laboral (Llobera, 2017, p. 58), debemos entender que, al modificar el texto, el legislador comunitario

descartó tal solución. Si la nueva redacción solo garantiza la aplicación de las normas del Estado de acogida a las condiciones laborales del trabajador desplazado, debemos entender que las disposiciones que establecen los procedimientos de modificación de dichas condiciones de trabajo no son invocables, sea que dichos procedimientos regulen el poder de dirección del empleador o dispongan que la movilidad requiere el mutuo acuerdo de las partes. Aunque podría argumentarse que el carácter de condición laboral que ostenta el lugar de trabajo hace aplicables todas las normas del Estado de acogida relativas a su determinación, nos parece que una remisión por derivación, que incluya las disposiciones referidas a su modificación, excede la intención del legislador comunitario.

Pese a lo señalado, estimamos que la autorización a movilizar al trabajador en el contexto de un desplazamiento precariza todavía más su situación. Considerando que el desplazamiento regulado por la DDT no tiene un límite temporal y que la movilidad en el marco del desplazamiento no tiene mayor regulación que la garantía de que sus gastos sean compensados conforme a la legislación del Estado de acogida, el trabajador desplazado queda a merced de lo dispuesto en la legislación que rige la relación laboral. En ese sentido, si la Directiva de 2018 estableció indirectamente la viabilidad de movilidad en el marco de un desplazamiento, debió en consecuencia establecer ciertos límites, atendiendo a que la itinerancia no es inherente a las funciones de todos los trabajadores desplazados y estos evidentemente tienen derecho a cierta estabilidad para organizar su vida privada en el lugar en el que se encuentran desplazados. Por otra parte, cabría la posibilidad de que se utilice el primer desplazamiento como una vía para eludir mayores costes de complementos o reembolsos, toda vez que se consideraría Estado de acogida el primer Estado al que el trabajador ha sido desplazado, a efectos de calcular las dietas o compensaciones; situación que también redundaría en perjuicio del trabajador desplazado.

4. Algunas implicaciones de las reformas del núcleo duro de la relación de trabajo en su interacción con el ordenamiento laboral español

En sus reacciones a la sentencia del TJUE en el asunto Rüffert, un sector de la doctrina española advirtió que la jurisprudencia comunitaria había convertido la DDT en una norma de máximos no superables desde la perspectiva de los Estados miembros (Guamán, 2017, p. 146). Se sostenía que la argumentación del TJUE, en cuanto señalaba que la directiva preveía expresamente el grado de protección exigible a las prestadoras de servicios, vaciaba de contenido la posibilidad del Estado de acogida de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores desplazados, pues su utilización implicaba una restricción a la libre prestación (Guamán, 2008). Tal razonamiento cobra relevancia desde la perspectiva del ordenamiento español, considerando que la norma española de trasposición de la DDT, esto es, la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, amplió el núcleo duro, otorgando el carácter de condición laboral garantizada a la libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión en su artículo 3.1, letra h).

Si el denominador común en la jurisprudencia comunitaria que interpreta la DDT es la restricción del derecho de huelga para dar preeminencia a la libre prestación de servicios y la inclusión de esta condición extra implica una protección reforzada, cabe preguntarse si la garantía del derecho de huelga establecida por la Ley 45/1999 cumpliría su función en el caso de ser invocada en el ámbito comunitario o sería texto muerto. Si bien la necesaria inclusión de la «cláusula Monti» en la norma de trasposición de la Directiva de 2018 puede modificar la disposición que reconoce estos derechos como condición laboral del núcleo duro, también debemos tener en cuenta que la nueva redacción –propiciada por la Directiva de 2018– podría ser útil para superar la actual interpretación de la DDT por el TJUE, toda vez que permitiría entender la norma comunitaria como un «estatuto mínimo nacionalmente mejorable» (Molina, 2018, p. E9).

Estrechamente relacionada con el núcleo duro garantizado por la DDT, la extensión de la aplicación de las condiciones laborales contenidas en convenios colectivos y laudos arbitrales a todos los sectores de la economía es una de las principales novedades de la Directiva de 2018. En cuanto esta modificación ya estaba contemplada por la Ley 45/1999, no será necesario introducir actualizaciones a este respecto. Sin embargo, y después de las reformas que en el año 2012 establecieron la prioridad aplicativa del convenio de empresa en varias materias, entre ellas el salario y los complementos salariales –concepto en el cual quedaría incluida la garantía a los complementos por gastos de viaje, alojamiento y manutención–, cabe preguntarse cuál será el convenio aplicable a los trabajadores desplazados que sean recibidos en empresas españolas, cuando estas últimas se rijan por un convenio de empresa. De acuerdo con el artículo 3.4 de la Ley 45/1999, los convenios colectivos que pueden contener las condiciones laborales garantizadas por la DDT son aquellos aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, por lo que no cabe aplicar un convenio de empresa a los trabajadores desplazados (Valverde, 2002, p. 111). De tal modo, podría darse el caso de que, en una empresa con convenio colectivo propio y en la que presten servicios trabajadores desplazados, las condiciones laborales de sus trabajadores se determinaran por distintas normas convencionales.

Una situación similar puede ocurrir con ocasión de la inaplicación del convenio colectivo estatutario o «descuelgue», previsto por el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto el mecanismo de descuelgue supone un cambio en el ámbito de aplicación del convenio (López, 2014), aunque admitiésemos que el instrumento en el que consta el acuerdo tiene la naturaleza jurídica de convenio colectivo, este ya no tendría el ámbito exigido por la Ley 45/1999 a efectos de contener la garantía de la remuneración y de los complementos salariales.

Esta restricción al convenio colectivo sectorial como fuente reguladora de las garantías establecidas en el núcleo duro de la relación laboral puede conducir a la situación paradójica de que los trabajadores desplazados en España tengan mejores condiciones laborales que los trabajadores nacionales. A modo de ejemplo, si el convenio de empresa contiene peores condiciones salariales –y después de las reformas de 2012, es una posibilidad–, dichas condiciones son perfectamente aplicables a los trabajadores nacionales, pero no a los trabajadores desplazados, por cuanto estos deberán regirse por el convenio sectorial.

Lo mismo sucederá con los laudos arbitrales o instrumentos en los que conste el acuerdo, si se produce el descuelgue del convenio colectivo sectorial.

Aunque es posible advertir una diferencia de trato, esta es consecuencia de una interacción no prevista de la Ley 45/1999 con las normas sobre negociación colectiva. Sin embargo, considerando que la DDT únicamente exige la igualdad de trato entre las empresas prestadoras de servicios que desplazan trabajadores y aquellas establecidas en el Estado de acogida, el resultado imprevisto que hemos advertido no infringe las finalidades de la norma comunitaria.

Otro aspecto de la legislación laboral española que puede ser problemático desde la perspectiva de la garantía a la remuneración es la posibilidad de asignar ciertos «beneficios» a título de salario en especie. Aunque en una primera aproximación parece lógico que la empresa prestadora de servicios asuma los costes del alojamiento, transporte y alimentación del trabajador desplazado, lo cierto es que la nueva redacción de la DDT no lo señala expresamente: el nuevo artículo 3.7, párrafo 2, de la DDT solo establece que la compensación de tales gastos no forma parte del concepto de remuneración y que estos se abonan conforme a la legislación aplicable a la relación laboral, pues lo que se pretende evitar es el doble pago de dichos gastos –considerando 18 Directiva de 2018–. Sin embargo, si se opta por la legislación española a efectos de determinar la remuneración y el empleador entrega una vivienda al trabajador desplazado, cheques de restaurante o tarjetas de transporte, este podría asignarles el carácter de salario en especie, reduciendo el importe de la remuneración en metálico y eludiendo las compensaciones a las que se encontrare obligado según la ley que rige la relación laboral. A este respecto, sería importante que las modificaciones a la Ley 45/1999 dispongan alguna referencia al salario en especie y establezcan criterios de valoración del mismo; omisión que ya se había advertido problemática (Valverde, 2002, p. 114).

En la actualidad, el ordenamiento laboral español no regula supuestos en los que la empresa deba proporcionar alojamiento a sus trabajadores y, por ende, tampoco de los requisitos que debe cumplir dicho alojamiento. Si bien existe una alusión a tales requisitos en el artículo 99.3 a) del Reglamento de la Ley orgánica de extranjería, que subordina la concesión de una tipología específica de permiso de residencia a la asignación por el empleador de un alojamiento que garantice condiciones de dignidad e higiene adecuadas, lo cierto es que la autorización de residencia de los trabajadores desplazados nacionales de terceros países se rige por preceptos distintos del aludido. De esa manera, desde la perspectiva de la normativa estatal española, la garantía de las condiciones de alojamiento proporcionado por el empleador carece de contenido.

Por el contrario, la negociación colectiva sí parece atender a la necesidad de normar las condiciones de los establecimientos que sirven de alojamiento a los trabajadores bajo su ámbito personal. Sin ánimo de exhaustividad, encontramos algunos ejemplos en convenios sectoriales relacionados con el sector de la construcción y actividades del sector primario que bien pueden inspirar a los negociadores de nuevos convenios colectivos en sectores de actividad en los que la movilidad geográfica es frecuente: es posible citar el

artículo 225.4 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 26 de septiembre de 2017), que instituye requisitos de equipamiento para los locales de alojamiento fijo, y el artículo 30 del Convenio colectivo del sector de actividades agropecuarias de Jaén (BOP de Jaén de 4 de abril de 2019), que establece criterios orientativos para determinar que un alojamiento tiene condiciones de habitabilidad dignas. En todo caso, del análisis de algunos convenios colectivos sectoriales se infiere que la regulación parece más orientada al pago de dietas o compensación de gastos efectuados por el trabajador que pernocta fuera de su domicilio que a proporcionar un alojamiento gestionado por la empresa.

Aunque no se cuenta con un estudio más acucioso a este respecto, se vislumbra que la garantía a las condiciones del alojamiento que proporcione el empleador a los trabajadores desplazados tiene escasos efectos prácticos desde la perspectiva de la aplicación de legislación española. Lo anterior, sin perjuicio de que las modificaciones que deberán realizarse en la Ley 45/1999 en virtud de la trasposición de la Directiva de 2018 puedan introducir novedades a este respecto.

5. Conclusiones

Garantizando unos estándares mínimos de protección a los trabajadores desplazados, el núcleo duro de condiciones laborales ha sido la técnica legislativa utilizada para prevenir las distorsiones en el mercado interior y constituye el elemento central de la DDT. Inalterado en su configuración desde 1996, las interpretaciones jurisprudenciales del alcance de las condiciones que lo componen –especialmente, en lo relativo al contenido del salario garantizado– evidenciaron la necesidad de introducir reformas, que se concretaron con la aprobación de la Directiva de 2018.

Sin embargo, el análisis de las modificaciones permite advertir que estas no tienen el calado necesario para producir cambios sustanciales en la situación de los trabajadores cuyo desplazamiento no es de larga duración: en una aproximación general, no solo se reducen las atribuciones a los Estados miembros para añadir condiciones de trabajo al núcleo duro mediante las normas de trasposición, sino que la ausencia de modificaciones significativas a los requisitos que deben cumplir los convenios colectivos y laudos arbitrales para ser fuentes reguladoras de las condiciones laborales garantizadas reduce el impacto que podría haber tenido la posibilidad de aplicar estos instrumentos en todos los sectores económicos. Desde la perspectiva española –debido a que tal extensión ya estaba contemplada en la Ley 45/1999–, este aspecto no implica novedades, sin perjuicio de que la interacción imprevista de la norma de trasposición y la reforma de las reglas de concurrencia de convenios colectivos generó los efectos que se han puesto de relieve en las páginas precedentes.

En cuanto a la reformada garantía a la remuneración, si bien es cierto que las reformas permiten superar la idea del salario mínimo como garantía máxima para el trabajador desplazado y contribuyen a clarificar las normas según las cuales se determina la remuneración, el

cambio conceptual resulta insuficiente para asegurar la igualdad de trato entre trabajadores desplazados y trabajadores del Estado de acogida. También resulta insuficiente la nueva garantía de las condiciones de alojamiento proporcionado por el empleador, pues, a diferencia de otras normas comunitarias, las reformas no incorporan a la DDT disposiciones que establezcan un contenido mínimo de esta garantía, quedando al arbitrio de los Estados miembros legislar a tal respecto. En relación con la garantía del pago de los complementos y reembolsos según la legislación del Estado de acogida, estimamos peligrosa la posibilidad de movilizar al trabajador en el contexto de un desplazamiento, no solo porque puede abrir la puerta a la elusión de la DDT, sino porque resulta atentatoria del derecho a la vida privada del trabajador desplazado cuyas funciones no tienen un carácter móvil. A las consideraciones señaladas, se agrega la problemática del salario en especie regulado en el ordenamiento español, toda vez que al alero de esta legislación podrían considerarse parte del salario elementos que habían sido excluidos de la noción de salario mínimo por la jurisprudencia del TJUE, tales como cheques de restaurante y gastos por alojamiento (bajo la figura de asignación de vivienda).

En definitiva, pese a que las reformas y adiciones del núcleo duro de condiciones laborales significan una mejora de este en términos cualitativos, se ha perdido la oportunidad de establecer una protección que garantice efectivamente la igualdad de trato entre trabajadores desplazados y trabajadores del Estado de acogida, al menos en lo que respecta a las condiciones que conforman el núcleo duro y, especialmente, en lo relativo a la remuneración. Probablemente, la oposición que debió enfrentar la propuesta de modificación de la DDT ha influido en que los resultados no satisfagan por completo las expectativas en esta reforma, que, a mayor abundamiento, evidencia falta de voluntad política, pese al pretendido fortalecimiento de la Europa social (Comisión Europea, 2018).

Referencias bibliográficas

- Castelli, N. (2012). Derecho de huelga en el Espacio Europeo y la propuesta de regulación Monti II. *Revista de Derecho Social*, 59, 1-21 (versión electrónica). Recuperado de <<http://celds.uclm.es/celds/resources/source/HUELGA%20EUROPA%20MONTI.pdf>> (consultado el 26 de marzo de 2019).
- Comisión Europea. (2016). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica 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. Recuperado de <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016PC0128&from=ES>> (consultado el 12 de marzo de 2019).
- Comisión Europea. (2018). Pilar europeo de derechos sociales: declaración del presidente Juncker, el vicepresidente Dombrovskis y la comisaria Thyssen un año después de su proclamación. Recuperado de <http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-18-6390_es.pdf> (consultado el 18 de abril de 2019).
- Esteve Segarra, M. A. (2015). Un balance de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de

- la Unión Europea en materia de libertad de prestación de servicios y dumping social. *Revista de Información Laboral*, 6, 27-41.
- Fotinoupolou Basurko, O. (2017). Reflexiones en torno a la noción de habitualidad vs. temporalidad en las normas de derecho internacional privado del trabajo europeas. En O. Fotinoupolou Basurko (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro* (pp. 249-274). Barcelona: Atelier.
- García Murcia, J. (2018). Dos nuevas Directivas de la Unión Europea en materia social: desplazamiento temporal de trabajadores y titulaciones profesionales. *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, 1(21), 331-339.
- Gómez Abelleira, F. (2018). Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 1(10), 213-232.
- Guamán Hernández, A. (2008). Desplazamiento transnacional de trabajadores y convenios colectivos (parte tercera). El caso Rüffert. *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, 5(1), 47-59.
- Guamán Hernández, A. (2017). El proceso de reforma de la Directiva 96/71: ¿llega finalmente la reforma tantos años anunciada? En E. López Terrada (Dir.), *La internacionalización de las relaciones laborales. Principales cuestiones procesales, laborales y fiscales* (pp. 133-182). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Lobera Vila, M. (2017). Evolución normativa de la regulación comunitaria relativa al desplazamiento de trabajadores. En O. Fotinoupolou Basurko (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro* (pp. 39-65). Barcelona: Atelier.
- López López, J. (2014). Descuelgue del convenio colectivo y cambio de unidad aplicativa (2012): Una interpretación acorde con el modelo constitucional. *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 4, 17-32.
- Lousada Arochena, J. (2018). La reforma de la Directiva 96/71/CE a través de la Directiva (UE) 2018/957. *Ciudad del Trabajo*, 11, 65-76.
- Marchal Escalona, N. (2019). El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 62, 81-116.
- Matorras Díaz-Caneja, A. y Casero Barrón, R. (2012). La retribución del expatriado. Aspectos laborales y fiscales. En A. Matorras Díaz-Caneja (Dir.), *La expatriación de trabajadores* (pp. 391-569). Cizur Menor: Aranzadi.
- Molina Navarrete, C. (2018). [En la antesala de una nueva «histeria reformadora»: crónicas y críticas de las novedades sociolaborales por imperativo europeo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 428, E1-E33 (versión electrónica).
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 232, 17-48.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2008). El caso Rüffert, ¿una constitucionalización del dumping social? *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2, 213-244.
- Valverde Asencio, A. (2002). Cuantía mínima del salario. En M. E. Casas Baamonde y S. del Rey Guanter (Dirs.), *Comentarios a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional* (pp. 101-126). Madrid: Consejo Económico y Social.