



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 155/20**  
Luxemburgo, 8 de diciembre de 2020

Sentencias en los asuntos C-620/18 y C-626/18  
Hungria y Polonia/Parlamento y Consejo

## **El Tribunal de Justicia desestima los recursos de anulación presentados por Hungría y Polonia contra la Directiva que refuerza los derechos de los trabajadores desplazados**

*Habida cuenta, en particular, de la evolución del mercado interior tras las sucesivas ampliaciones de la Unión, el legislador de la Unión podía evaluar nuevamente los intereses de las empresas que ejercen la libre prestación de servicios y los de los trabajadores desplazados a un Estado miembro de acogida, con el fin de garantizar que esta libre prestación se desarrolla en condiciones de competencia equitativas entre estas empresas y las establecidas en dicho Estado miembro*

La Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios,<sup>1</sup> quedó parcialmente modificada por la Directiva (UE) 2018/957.<sup>2</sup> Al aprobar esta última, el legislador de la Unión pretendió garantizar la libre prestación de servicios en condiciones equitativas permitiendo una competencia que no se base en la aplicación, en un mismo Estado miembro, de condiciones de trabajo y de empleo de un nivel sustancialmente diferente dependiendo de si el empresario está o no establecido en ese Estado miembro, ofreciendo al mismo tiempo una mayor protección a los trabajadores desplazados. Para ello, la Directiva 2018/957 persigue acercar lo más posible las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores desplazados y las de los trabajadores empleados por empresas establecidas en el Estado miembro de acogida.

Consecuentemente, la Directiva 2018/957 modificó, entre otras disposiciones, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores desplazados. Estas modificaciones, inspiradas por el principio de igualdad de trato, implican, en particular, que ya no se apliquen a esos trabajadores las «cuantías de salario mínimo» fijadas por la legislación del Estado miembro de acogida, sino la «remuneración» prevista por esta legislación, que representa un concepto más amplio que el de «salario mínimo». Asimismo, en caso de que la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce o, excepcionalmente, dieciocho meses, la Directiva 2018/957 impuso, mediante la inserción de un artículo 3, apartado 1 *bis*, en la Directiva 96/71, la aplicación de casi todas las condiciones de trabajo y de empleo del Estado miembro de acogida.

Hungría (asunto C-620/18) y la Polonia (asunto C-626/18) presentaron cada una un recurso de anulación de la Directiva 2018/957. Estos Estados miembros formularon motivos basados concretamente en la elección de una base jurídica incorrecta para adoptar esta Directiva, en una infracción del artículo 56 TFUE, que garantiza la libre prestación de servicios, y en una infracción del Reglamento «Roma I».<sup>3</sup> Mediante sus sentencias, **el Tribunal de Justicia desestima ambos recursos en su totalidad.**

<sup>1</sup> 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 (DO 1997, L 18, p. 1).

<sup>2</sup> Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 2018, L 173, p. 16, y corrección de errores en DO 2019, L 91, p. 77).

<sup>3</sup> Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO 2008, L 177, p. 6; «Reglamento “Roma I”»).

## Apreciación del Tribunal de Justicia

En primer lugar, el Tribunal de Justicia señala que **el legislador de la Unión podía basarse, para adoptar la Directiva 2018/957, en la misma base jurídica a la que se recurrió para adoptar la Directiva 96/71**, esto es, el artículo 53 TFUE, apartado 1, y el artículo 62 TFUE,<sup>4</sup> que permitían en particular adoptar directivas tendentes a facilitar el ejercicio de la libre prestación de servicios.

En efecto, en el caso de una normativa que, como la Directiva 2018/957, modifica una normativa existente, a efectos de la identificación de la base jurídica adecuada debe tenerse en cuenta la normativa existente que modifica y, en concreto, su objetivo y su contenido. Asimismo, **cuando un acto legislativo ya ha coordinado las legislaciones de los Estados miembros en un ámbito de acción concreto de la Unión, no cabe privar al legislador de la Unión de la posibilidad de adaptar ese acto a cualquier modificación de las circunstancias o a cualquier evolución de los conocimientos**. El Tribunal de Justicia alude, en este sentido, a las sucesivas ampliaciones de la Unión que tuvieron lugar desde la entrada en vigor de la Directiva 96/71, y a una evaluación de impacto elaborada en el contexto de la modificación de esta Directiva. Esta evaluación concluye que la Directiva 96/71 había dado lugar a condiciones de competencia no equitativas entre las empresas establecidas en un Estado miembro de acogida y las empresas que desplazaban trabajadores a ese Estado miembro, y a una segmentación del mercado de trabajo debido a una diferenciación estructural de las normas salariales aplicables a sus respectivos trabajadores.<sup>5</sup>

El Tribunal de Justicia señala que el hecho de que el artículo 53 TFUE, apartado 1, y el artículo 62 TFUE habiliten al legislador de la Unión para coordinar las normativas nacionales que, como consecuencia de su propia disparidad, pueden obstaculizar la libre prestación de servicios entre los Estados miembros, **no implica que ese legislador no deba también velar por que se respeten**, entre otros, **los objetivos transversales** consagrados en el artículo 9 TFUE. **Entre estos objetivos figuran las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado y con la garantía de una protección social adecuada**.

De este modo, para alcanzar en la mayor medida de lo posible el objetivo perseguido por la Directiva 96/71 en un contexto que había cambiado, **el legislador de la Unión podía considerar necesario adaptar el equilibrio en el que se basaba esta Directiva reforzando los derechos de los trabajadores desplazados en el Estado miembro de acogida, de forma que la competencia entre las empresas que desplazan trabajadores a ese Estado miembro y las establecidas en el mismo tenga lugar en condiciones más equitativas**.

El Tribunal de Justicia precisa, asimismo, en este contexto, que el artículo 153 TFUE, que se refiere únicamente a la protección de los trabajadores y no a la libre prestación de servicios dentro de la Unión, no podía constituir la base jurídica de la Directiva 2018/957. Dado que esta Directiva no contiene ninguna medida de armonización, sino que se limita a coordinar las normativas de los Estados miembros en caso de desplazamiento de trabajadores, imponiendo la aplicación de determinadas condiciones de trabajo y de empleo previstas por las normas obligatorias del Estado miembro de acogida, no puede ir en contra de la excepción prevista en el artículo 153 TFUE, apartado 5, respecto de la lista de competencias de la Unión contenida en los primeros apartados de este artículo.

En segundo lugar, el Tribunal de Justicia examina el motivo basado en una infracción del artículo 56 TFUE y, más concretamente, en el hecho de que la Directiva 2018/957 elimina la ventaja competitiva, en términos de costes de la que supuestamente gozaron los prestadores de servicios establecidos en determinados Estados miembros. El Tribunal de Justicia señala que, para alcanzar su objetivo, la Directiva 2018/957 lleva a cabo un ajuste del equilibrio de los factores respecto de los que las empresas establecidas en los diferentes Estados miembros pueden competir entre sí, **sin eliminar al mismo tiempo la eventual ventaja competitiva que pudieran**

---

<sup>4</sup> La Directiva 96/71 fue adoptada con fundamento en el artículo 57 CE, apartado 2, y el artículo 66 CE, que fueron sustituidos por los artículos citados del Tratado FUE.

<sup>5</sup> Documento de trabajo SWD(2016) 52 final, de 8 de marzo de 2016, titulado «Evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE».

tener los prestadores de servicios de determinados Estados miembros, ya que dicha Directiva no produce en absoluto el efecto de eliminar toda competencia basada en los costes. Así, ordena garantizar a los trabajadores desplazados que en el Estado miembro de acogida se aplique un conjunto de condiciones de trabajo y de empleo, entre las que se encuentran los elementos integrantes de la remuneración obligatorios en ese Estado. En consecuencia, esta Directiva no incide en los demás elementos de los costes de las empresas que desplazan a tales trabajadores, como son la productividad o la eficiencia de esos trabajadores, factores estos que se mencionan en su considerando 16.

En tercer lugar y por lo que se refiere al examen de la legalidad de las disposiciones relativas al concepto de «remuneración» y de las relativas al de «desplazamientos de larga duración» previstas, respectivamente, en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), y en el artículo 3, apartado 1 *bis*, de la Directiva 96/71 modificada, el Tribunal de Justicia recuerda que el juez de la Unión que conoce de un recurso de anulación presentado contra un acto legislativo como la Directiva 2018/957 únicamente debe comprobar, en lo referente a la legalidad interna de ese acto, que este no infringe los Tratados UE y FUE, no vulnera los principios generales del Derecho de la Unión y no adolece de una desviación de poder. Por lo que se refiere al control judicial del cumplimiento de esos requisitos, el legislador de la Unión dispone de una amplia facultad de apreciación en los ámbitos en los que, como sucede con la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, su acción implica tomar decisiones de naturaleza política, económica y social y realizar apreciaciones y evaluaciones complejas. Habida cuenta de estas amplias facultades de apreciación, el Tribunal de Justicia estima que, en relación con la norma relativa a los desplazamientos de larga duración, el legislador de la Unión pudo considerar, sin incurrir en un error manifiesto, que **un desplazamiento de una duración superior a doce meses debía tener como consecuencia que la situación personal de los trabajadores desplazados afectados quedara en gran medida asimilada a la de los trabajadores empleados por empresas establecidas en el Estado miembro de acogida.**

En cuarto lugar, el Tribunal de Justicia señala que la evaluación de impacto tomada en consideración por el legislador de la Unión para considerar que la protección de los trabajadores desplazados que otorgaba la Directiva 96/71 ya no era adecuada puso de manifiesto, en particular, dos circunstancias que pudieron llevar razonablemente a ese legislador a considerar que la aplicación del concepto de «cuantías de salario mínimo» del Estado miembro de acogida ya no permitía garantizar la protección de esos trabajadores. Por una parte, el Tribunal de Justicia se inclinó por interpretar en sentido amplio este concepto en la sentencia *Sähköalojen ammattiliitto*<sup>6</sup> al incluir, más allá del salario mínimo previsto por la legislación del Estado miembro de acogida, un determinado número de elementos. En consecuencia, en la evaluación de impacto pudo comprobarse que el concepto de «cuantías de salario mínimo», tal como lo interpretaba el Tribunal de Justicia, se apartaba en gran medida de la práctica extendida seguida por las empresas que desplazaban trabajadores a otro Estado miembro, consistente en satisfacer a estos únicamente el salario mínimo. Por otra parte, de la evaluación de impacto resulta que, a lo largo del año 2014, quedaron de manifiesto diferencias importantes de remuneración, en muchos Estados miembros de acogida, entre los trabajadores empleados por empresas establecidas en esos Estados miembros y los trabajadores desplazados a los mismos.

En quinto lugar, el Tribunal de Justicia examina la supuesta infracción del Reglamento «Roma I» por el artículo 3, apartado 1 *bis*, de la Directiva 96/71 modificada, que dispone que, en caso de desplazamiento de más de doce meses, casi todas las obligaciones derivadas de la legislación del Estado miembro de acogida se apliquen imperativamente a los trabajadores desplazados, con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral. A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que el artículo 8 del Reglamento «Roma I» prevé, en su apartado 2, que, en caso de que las partes no elijan someterse a una ley, el contrato individual de trabajo se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realice su trabajo habitualmente y que no se considerará que ese país cambia cuando el trabajador realice con

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de febrero de 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, apartados 38 a 70) ([véase, asimismo, el CP n.º 17/15](#)).

carácter temporal su trabajo en otro país. No obstante, el Reglamento «Roma I» prevé, en su artículo 23, que pueden establecerse excepciones a las reglas de conflictos de leyes contenidas en el mismo cuando disposiciones del Derecho de la Unión fijen las reglas relativas a la ley aplicable a las obligaciones contractuales en determinadas materias. Pues bien, tanto por su naturaleza como por su contenido, el artículo 3, apartado 1 *bis*, de la Directiva 96/71 modificada constituye una norma especial de conflicto de leyes en el sentido del artículo 23 del Reglamento «Roma I».

---

**NOTA:** El recurso de anulación sirve para solicitar la anulación de los actos de las instituciones de la Unión contrarios al Derecho de la Unión. Bajo ciertos requisitos, los Estados miembros, las instituciones europeas y los particulares pueden interponer recurso de anulación ante el Tribunal de Justicia o ante el Tribunal General. Si el recurso se declara fundado, el acto queda anulado y la institución de que se trate debe colmar el eventual vacío jurídico creado por la anulación de dicho acto.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El texto íntegro de las sentencias ([C-620/18](#) y [C-626/18](#)) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*

*Las imágenes del pronunciamiento de las sentencias se encuentran disponibles en*

*«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*