

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

SR. MICHAL BOBEK

presentadas el 6 de mayo de 2021⁽¹⁾

Asunto C-428/19

OL,

PM,

RO

contra

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Gyulai Törvényszék (Tribunal General de Gyula, Hungría), anteriormente Gyulai Közigazgatási és Munkügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría)]

«Petición de decisión prejudicial — Directiva 96/71/CE — Libre prestación de servicios — Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios — Conductores que se dedican al transporte internacional — Observancia de las cuantías de salario mínimo del país de desplazamiento — Dieta diaria — Reglamento (CE) n.º 561/2006 — Complemento por ahorro de combustible»

I. Introducción

1. Los demandantes en el litigio principal son conductores de vehículos de transporte. Se desplazan regularmente desde Hungría a Francia. Los demandantes presentaron una demanda contra su empleador húngaro ante el Gyulai Törvényszék (Tribunal General de Gyula, Hungría) alegando que su salario efectivo durante su desplazamiento es muy inferior al salario mínimo francés aplicable, lo que vulnera las condiciones de trabajo y empleo garantizadas por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE ⁽²⁾ (en lo sucesivo, «Directiva sobre trabajadores desplazados»).

2. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en particular, en primer lugar, si la Directiva sobre trabajadores desplazados se aplica a los demandantes; en segundo lugar, si debe considerarse que las dietas abonadas a los demandantes forman parte de su salario mínimo, y, en tercer lugar, si un complemento por ahorro de combustible, que se abona ocasionalmente a los demandantes, es de tal naturaleza que puede comprometer la seguridad en carretera, en contra de lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 561/2006. (3)

II. Marco jurídico

1. Directiva 96/71

3. Según el artículo 1, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, esta «se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores [...] en el territorio de un Estado miembro».

4. El artículo 2 de la Directiva sobre trabajadores desplazados define el concepto de «trabajador desplazado» como «todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente».

5. El artículo 3 de la Directiva sobre trabajadores desplazados se refiere a las «condiciones de trabajo y empleo». En su parte pertinente a efectos del presente asunto, establece lo siguiente:

«1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

– – por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o

[...]

(c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

[...]

A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

[...]

7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.»

2. Reglamento n.º 561/2006

6. El capítulo III del Reglamento n.º 561/2006, titulado, «Responsabilidad de las empresas de transporte», comprende únicamente el artículo 10. Según lo dispuesto en el artículo 10, apartado 1, «las empresas de transporte no remunerarán a los conductores asalariados o que estén a su servicio, incluso mediante concesión de primas o incrementos salariales, en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas, si dichas remuneraciones fueran de tal naturaleza que pudiesen comprometer la seguridad en carretera y/o fomentar las infracciones de las disposiciones del presente Reglamento.»

III. Hechos, procedimiento nacional y cuestiones prejudiciales

7. En 2015 y 2016, los demandantes en el litigio principal celebraron contratos de trabajo con Rapidsped (en lo sucesivo, «demandada»), una persona jurídica con sede en Hungría, para cubrir puestos de conductores dedicados al transporte internacional.

8. Mediante estos contratos, además de pagarles el salario base, la demandada se comprometió a abonar a sus trabajadores dietas en función de la duración del desplazamiento. Según el órgano jurisdiccional remitente, un folleto informativo de la demandada expone que las dietas están destinadas a cubrir los «gastos realizados en el extranjero». De conformidad con los términos del contrato de trabajo, pero de manera discrecional, la demandada también concede a sus conductores un complemento por ahorro de combustible en los casos en que el consumo de combustible es inferior al «normal».

9. El trabajo realizado por los demandantes les exigía viajar en minibús a Francia y, posteriormente, en el ejercicio de su actividad, atravesar fronteras en varias ocasiones. Al comienzo de cada desplazamiento al extranjero, la demandada entregaba a sus conductores una declaración autenticada por un notario húngaro, junto con un «attestation de détachement» (certificado de desplazamiento) establecido por el ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (Ministerio de Trabajo e Inserción, Francia), que indicaban que el salario de los trabajadores es de 10,40 euros por hora. Este salario es superior al salario mínimo francés por hora en este sector de empleo, fijado en 9,76 euros.

10. Los demandantes en el litigio principal ejercitaron una acción contra la demandada ante el Gyulai Törvényszék (Tribunal General de Gyula), alegando que su salario por el

trabajo realizado en Francia no alcanza el salario mínimo francés. En virtud de su contrato de trabajo, los demandantes percibieron una retribución mensual bruta de 544 euros, es decir, unos 3,24 euros por hora. Ello supone una diferencia de 6,52 euros por hora entre el salario mínimo francés y el salario por hora percibido por estos conductores.

11. La demandada, por su parte, sostiene que la diferencia de 6,52 euros por hora entre el salario mínimo francés y el salario por hora percibido por los demandantes está, en realidad, cubierta por las dietas y el complemento por ahorro de combustible abonados a los demandantes. Estos dos complementos forman parte del salario de los demandantes y, en tales conceptos, estos percibieron una remuneración equivalente al salario mínimo francés.

12. Habida cuenta de lo anterior, el Gyulai Törvényszék (Tribunal General de Gyula) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «(1) ¿Debe entenderse lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, de [la Directiva sobre trabajadores desplazados], en relación con los artículos 3 y 5 de esta y con los artículos 285 y 299 del Código del Trabajo [húngaro], en el sentido de que la infracción de dicha Directiva y de la normativa francesa en materia de salario mínimo puede ser invocada por trabajadores húngaros frente a sus empleadores húngaros en un procedimiento incoado ante los tribunales húngaros?
- (2) ¿Deben considerarse parte del salario las dietas destinadas a cubrir los gastos ocasionados durante el desplazamiento de un trabajador al extranjero?
- (3) ¿Es contraria al artículo 10 del [Reglamento n.º 561/2006] la práctica consistente en que, en caso de un ahorro determinado en proporción a la distancia recorrida y al consumo de combustible, el empleador, en función de una fórmula, paga al conductor de vehículo de transporte un complemento que no forma parte del salario establecido en su contrato de trabajo y por el que tampoco se pagan impuestos ni cotizaciones sociales?

Sin embargo, el [complemento por] ahorro de combustible incita a los conductores de vehículos de transporte a conducir de un modo que podría poner en peligro la seguridad del tráfico (por ejemplo, usando durante el mayor tiempo posible el sistema de rueda libre en bajadas).

- 4) ¿Debe aplicarse [la Directiva sobre trabajadores desplazados] al transporte internacional de mercancías, sobre todo teniendo en cuenta que la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento por infracción contra Francia y Alemania por aplicar la legislación relativa al salario mínimo al sector del transporte por carretera?
- (5) En caso de que no se haya transpuesto al Derecho nacional, ¿puede una directiva en sí misma crear obligaciones a cargo de un particular y, por tanto, constituir por sí misma la fundamentación de una demanda contra un particular en un litigio suscitado ante un tribunal nacional?»

13. Han presentado observaciones escritas los demandantes, la demandada, los Gobiernos francés, húngaro, neerlandés y polaco, así como la Comisión Europea. Asimismo, los demandantes, la demandada y el Gobierno húngaro respondieron a una pregunta escrita formulada por el Tribunal de Justicia.

IV. Análisis

14. Las presentes conclusiones se estructuran de la siguiente manera. En primer lugar, examinaré la cuarta cuestión prejudicial, relativa a la aplicabilidad de la Directiva sobre trabajadores desplazados (A). A continuación, seguiré el orden de las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente para las cuestiones primera a quinta (B a E).

A. Sobre la cuarta cuestión prejudicial

15. Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva sobre trabajadores desplazados es aplicable a las prestaciones de servicios internacionales en el sector del transporte por carretera. En particular, ¿es aplicable dicha Directiva al desplazamiento de conductores en este sector?

16. Esta cuestión específica se resolvió en la reciente sentencia del Tribunal de Justicia dictada en el asunto *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, (4) originario de los Países Bajos y relativo a la aplicación de la Directiva sobre trabajadores desplazados a los conductores que efectúan transportes internacionales por carretera. El Tribunal de Justicia declaró que la Directiva sobre trabajadores desplazados *se aplica* a una prestación de servicios de transporte transnacional. (5) Según el Tribunal de Justicia, lo dispuesto en el artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, interpretado a la luz de su considerando 4, indica que la Directiva se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen trabajadores al territorio de otro Estado miembro.

17. Desde esta perspectiva, el artículo 1, apartado 2, de la Directiva sobre trabajadores desplazados únicamente excluye los servicios que impliquen al personal navegante de la marina. No se prevé ninguna excepción para otros sectores. Por lo tanto, la citada Directiva se aplica, en principio, a toda prestación de servicios transnacional que implique un desplazamiento de trabajadores, cualquiera que sea el sector económico con el que se vincule esa prestación. Ello incluye las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera. (6)

18. Habida cuenta de esta respuesta, es cierto que no es necesario examinar detalladamente las alegaciones de las partes que niegan la aplicabilidad de la Directiva sobre trabajadores desplazados en el presente asunto. No obstante, en aras de la exhaustividad, puede resultar útil examinar tres alegaciones específicas formuladas ante el Tribunal de Justicia en el marco del presente procedimiento.

19. En primer lugar, los Gobiernos húngaro y polaco cuestionan la elección del artículo 57, apartado 2, y del artículo 66 del Tratado CE (actualmente artículo 53 TFUE, apartado 1,

y artículo 62 TFUE) como base jurídica correcta de la Directiva sobre trabajadores desplazados. Estas disposiciones, relativas a la libre circulación de servicios, no pueden interpretarse en el sentido de que se extienden a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

20. En la sentencia *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, el Tribunal de Justicia descartó cualquier duda sobre la elección del fundamento jurídico de la Directiva sobre trabajadores desplazados. El Tribunal de Justicia declaró que la finalidad principal de la Directiva no es la regulación *específica* de los servicios de transporte (en cuyo caso una referencia al artículo 58 TFUE (7) habría sido necesaria). (8) En cambio, la Directiva pretende reaccionar a las consecuencias sociales y económicas *generales* que se derivan del desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de (todo tipo de) servicios. (9) Por lo tanto, no procede remitirse a una base jurídica adicional para los transportes con el fin de indicar que el sector del transporte por carretera forma parte del ámbito de aplicación de dicha Directiva. (10)

21. Contrariamente a la posición defendida por los Gobiernos húngaro y polaco, el hecho de que la última Directiva que revisa los requisitos de control del cumplimiento y establece normas sobre el desplazamiento de los conductores [Directiva (UE) 2020/1057] (11) remita al artículo 91 TFUE, apartado 1, como fundamento jurídico y, por tanto, a la disposición relativa al transporte, no modifica esta conclusión. La Directiva 2020/1057 tiene por objeto armonizar normas *específicas* para el desplazamiento de los conductores *en el sector del transporte por carretera*. Su ámbito de aplicación es, por tanto, mucho más específico que el de la Directiva sobre trabajadores desplazados. Por consiguiente, dado que esta última Directiva no tiene por objeto establecer «normas comunes», condiciones para la prestación de servicios por parte de «transportistas no residentes», «medidas que permitan mejorar la seguridad en los transportes» u otras «disposiciones oportunas» *en materia de transportes*, no procede remitirse al artículo 91 TFUE, apartado 1, letras a), b), c) o d). (12)

22. En segundo lugar, la demandada y los Gobiernos húngaro y polaco alegan que la intensidad del vínculo entre los demandantes y el territorio francés es insuficiente. En su opinión, los demandantes no están comprendidos en el concepto de «trabajador desplazado» en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

23. Discrepo de lo anterior.

24. Es evidente que, en virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, se entenderá por «trabajador desplazado» todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente. No obstante, dado que, a la luz de dicha Directiva, solo cabe considerar a un trabajador como desplazado al territorio de un Estado miembro si la ejecución de su trabajo presenta un vínculo suficiente con ese territorio, la Directiva sobre trabajadores desplazados supone la necesidad de valorar globalmente todos los elementos que caracterizan la actividad del trabajador en cuestión. (13)

25. En el caso concreto de los conductores que se dedican al transporte internacional por carretera, la *intensidad del vínculo* de las actividades que realiza un trabajador de ese tipo, en el marco de la prestación del servicio de transporte, con el territorio de cada uno de los Estados miembros de que se trate, reviste especial pertinencia. Lo mismo sucede con la parte de esas actividades en el conjunto de la mencionada prestación de servicios. (14)

26. Si bien esta apreciación incumbe al órgano jurisdiccional remitente, en el presente asunto, todas las partes han admitido que los demandantes son transportados en minibuses desde Hungría hasta un destino concreto en Francia. Parece ser que, desde esa «base», prestan servicios de transporte por carretera en el interior de Francia. En determinadas circunstancias, ello puede implicar también servicios de transporte transfronterizos. No obstante, al parecer, para todas las prestaciones efectuadas por los demandantes durante el período de desplazamiento, su «base» se mantiene generalmente inalterada hasta su regreso a Hungría. Ello implica una fuerte intensidad del vínculo entre el territorio francés y la prestación de los servicios de transporte de que se trata por parte de los demandantes.

27. Estas características son notablemente diferentes para un trabajador que solo presta servicios limitados en el territorio del Estado miembro de *acogida*, como ocurría en el asunto *Dobersberger*. (15) En este asunto, la empresa ferroviaria federal austriaca contrató con una sociedad, mediante varios subcontratistas, la ejecución de servicios de *catering* en sus trenes. (16) El vínculo entre los trabajadores que operan en esos trenes y el territorio que atraviesan era bastante débil y temporal. (17) Por lo tanto, no se les consideró «trabajadores desplazados» en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

28. Por consiguiente, considero que las circunstancias concretas de los demandantes deben distinguirse de las que se daban en la sentencia *Dobersberger*, o incluso de las de los trabajadores del transporte por carretera que se limitan a transitar o descargar mercancías en el territorio de otro Estado miembro, distinto de su Estado miembro de origen o de acogida. En efecto, en estos ejemplos no concurre ningún elemento asimilable a una «base» fija desde la que se ejecute el trabajo.

29. En tercer lugar, el Gobierno húngaro alega que un apartado específico de los contratos de trabajo de los demandantes tiene esencialmente por objeto estipular que el trabajo en el extranjero es la norma y no la excepción. Dicho apartado garantiza que no pueda considerarse que un trabajador desplazado desempeña un trabajo en un Estado miembro «distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente», en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, ya que dicho trabajador trabaja «habitualmente» en el extranjero. Por lo tanto, no se produce, de hecho, ningún «desplazamiento» en el sentido de dicha disposición.

30. Esta alegación está mal concebida. Retuerce la lógica de la Directiva sobre trabajadores desplazados y pretende sustituirla por una tautología vacía: el lugar de trabajo habitual de un trabajador es el lugar donde trabaja. Si trabaja allí en un momento dado, no puede considerarse que esté desplazado allí, puesto que trabaja efectivamente en ese lugar. Ciertamente, según esta interpretación, un trabajador húngaro no podría nunca, por definición, ser desplazado. Se trataría, sencillamente, de un desplazamiento constante de su

lugar de trabajo «habitual» en función de la voluntad de su empleador situado en Hungría. Su lugar de trabajo habitual sería entonces, por ejemplo, el territorio francés durante tres semanas en enero, el territorio alemán durante cuatro semanas en febrero y marzo, y el territorio español durante dos semanas en abril, sin beneficiarse nunca de las disposiciones imperativas de protección mínima de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

31. La Directiva sobre trabajadores desplazados es un instrumento que, en particular, tiene por objeto proteger a todo trabajador «desplazado». (18) Su finalidad es valorar si tal desplazamiento se produce *desde el punto de vista del trabajador* y su lugar «habitual» de trabajo durante su carrera profesional, teniendo en cuenta el «centro vital (económico)» de dicho trabajador. (19) Esta apreciación exige un alto grado de previsibilidad en la medida en que el lugar de trabajo «habitual» de un trabajador desplazado es, en principio, el lugar al que regresaría generalmente después de su desplazamiento. Por consiguiente, es erróneo realizar esta apreciación de forma aislada respecto al período concreto durante el cual el trabajador se desplaza con el fin de garantizar eficazmente que una relación laboral determinada eluda la aplicación de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

32. Precisamente a efectos de este carácter de «desplazamiento» del empleo en el conjunto de la Unión, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados persigue coordinar *disposiciones imperativas de protección mínima*, fijando así un nivel básico de las condiciones de trabajo y empleo que habrán de ser respetadas, en el país de acogida, por los empresarios que desplacen a trabajadores. (20) Interpretadas en relación con el considerando 17 de la Directiva, estas disposiciones solo pueden derogarse en el supuesto de que el trabajador esté sujeto a condiciones más favorables.

33. Por lo tanto, en mi opinión, resulta evidente que las disposiciones contractuales contrarias (sean del tipo que sean) no pueden prevalecer sobre la aplicabilidad de la Directiva sobre trabajadores desplazados a aquellos supuestos en que los trabajadores que han sido *objetivamente desplazados*, menoscabando el «nivel básico» que establecen las disposiciones imperativas previstas en el artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva para tales relaciones laborales.

34. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la cuarta cuestión prejudicial:

La Directiva 96/71 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, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

B. Sobre la primera cuestión prejudicial

35. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si los trabajadores húngaros pueden invocar una infracción de la Directiva sobre trabajadores desplazados y de la normativa francesa en materia de salario mínimo frente a sus empleadores húngaros en un procedimiento incoado ante los tribunales húngaros.

36. Todas las partes que han presentado observaciones sobre esta cuestión consideran que constituye una solicitud de aclaración sobre el instrumento o instrumentos del Derecho de la Unión que atribuyen la *competencia* al órgano jurisdiccional remitente. En mi opinión, no es la única lectura de esta cuestión. Habida cuenta de su tenor literal, puede entenderse en cambio en el sentido de que plantea si el órgano jurisdiccional remitente puede efectivamente aplicar (una parte) del Derecho francés en el marco de un procedimiento pendiente ante él y declarar en base a ese Derecho, en su caso, la existencia de una infracción del Derecho (y de qué Derecho). Por lo tanto, dentro de esta segunda interpretación posible, la cuestión no se centra en la atribución de competencia, sino en el *Derecho aplicable*.

37. En cualquier caso, la respuesta a ambas interpretaciones de la primera cuestión es bastante clara. La Directiva sobre trabajadores desplazados no limita en modo alguno la competencia de los órganos jurisdiccionales húngaros para pronunciarse en un asunto como el controvertido en el litigio principal.

38. En primer lugar, por lo que respecta a la *competencia* del órgano jurisdiccional remitente para conocer del litigio principal, parece acreditado que el presente asunto se refiere a una demanda de los trabajadores húngaros contra su empleador húngaro ante un tribunal húngaro en relación con un contrato celebrado en virtud del Derecho laboral húngaro. Habida cuenta de estos evidentes puntos de conexión de la competencia, es normal que se considere competentes por defecto a los órganos jurisdiccionales del lugar de establecimiento del empleador en Hungría.

39. Supongo que tal es el caso en virtud de la normativa nacional húngara. La eventual aplicabilidad de instrumentos de Derecho privado de la Unión, como, por ejemplo, el Reglamento (UE) n.º 1215/2012, (21) llevaría al mismo resultado. Los órganos jurisdiccionales húngaros serían competentes, bien por defecto en virtud del artículo 4, apartado 1, de dicho Reglamento (la demandada es, aparentemente, una persona jurídica húngara, es decir, probablemente domiciliada en ese Estado miembro), o bien, en su caso, si se cumplen los requisitos del artículo 5, apartado 1, del citado Reglamento, (22) en virtud de la competencia especial en materia de contratos de trabajo, en particular, del artículo 21, apartado 1, letra a), del Reglamento n.º 1215/2012.

40. ¿Cambian algo a este respecto los artículos 3 y 5 de la Directiva sobre trabajadores desplazados, como alega la demandada?

41. No alcanzo a entender cómo podría ser así. Estas disposiciones se refieren al control y a la aplicación por parte del Estado (23) de determinadas condiciones de trabajo y empleo mínimas e imperativas. No modifican las normas (nacionales) de competencia judicial. De hecho, el artículo 6 de la Directiva sobre trabajadores desplazados es la única disposición que aborda la competencia jurisdiccional. No obstante, esta disposición se limita a *añadir* una vía de competencia adicional de los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida. Al hacerlo, esta disposición no modifica naturalmente las normas de competencia (por defecto) para los órganos jurisdiccionales húngaros en relación con los litigios que afecten a sus nacionales en virtud de las normas de competencia nacionales ordinarias.

42. En segundo lugar, por lo que se refiere a la cuestión de cómo determinar el *Derecho aplicable* en un litigio como el que se dirime ante el órgano jurisdiccional remitente, en el que un elemento de las condiciones de trabajo y empleo mínimas e imperativas de la relación laboral deriva del Derecho francés, la respuesta también es clara. El artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados introduce un núcleo duro «imperativo» de condiciones de las que los Estados miembros y empleadores de los trabajadores desplazados no pueden apartarse, *cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral*. (24) En esencia, estas condiciones establecen una protección básica para los trabajadores desplazados que no puede verse comprometida. Las «cuantías de salario mínimo» forman parte de esa protección básica durante el período de desplazamiento del trabajador en cuestión, (25) y se determinan por la legislación del Estado miembro de acogida que define esas «cuantías de salario mínimo». (26)

43. En el presente asunto, ello implica necesariamente que el órgano jurisdiccional remitente aplique la normativa francesa en materia de salario mínimo al contrato de trabajo de los demandantes para determinar si dicho contrato respeta las «cuantías de salario mínimo», en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados. De este modo, los elementos pertinentes del Derecho francés que pone de relieve el artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva son disposiciones imperativas que prevalecen sobre cualquier otra disposición contractual (o sobre disposiciones contrarias). En efecto, los elementos del Derecho francés se convertirán en la norma aplicable en un asunto que por lo demás, presumiblemente, se regirá en cuanto al fondo por el Derecho húngaro.

44. En la práctica, cabe añadir que, como señala acertadamente el Gobierno francés, el órgano jurisdiccional remitente puede obtener, en su caso, la información necesaria sobre la normativa francesa en materia de salario mínimo mediante instrumentos internacionales de cooperación entre órganos jurisdiccionales, como la Red Judicial Europea en materia civil y mercantil o el Convenio Europeo acerca de la Información sobre el Derecho Extranjero.

45. En resumen, por su propia lógica, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados se aproxima más bien a una *lex specialis* relativa al Derecho aplicable. (27) Necesariamente, dará lugar a situaciones en las que elementos del Derecho sustantivo del Estado miembro de acogida se aplicarán en un litigio en el Estado miembro de origen, o viceversa. En efecto, en este último supuesto, si los trabajadores buscaran la protección legal de sus derechos fundados en el Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales de dicho Estado miembro probablemente también tendrían que aplicar elementos del Derecho sustantivo del Estado miembro de origen, ya que tal sería el Derecho aplicable al contrato de trabajo con carácter general.

46. En conclusión, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la primera cuestión prejudicial:

El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una infracción de la normativa nacional del Estado miembro de acogida en materia de «cuantías de salario mínimo» puede invocarse en el marco de un procedimiento incoado ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de origen, suponiendo

que estos últimos sean competentes para conocer del asunto, por ejemplo, debido a que el empleador tiene su domicilio en dicho Estado.

C. Sobre la segunda cuestión prejudicial

47. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si las dietas destinadas a cubrir los gastos ocasionados durante el desplazamiento de un trabajador al extranjero deben considerarse parte del salario.

48. Esta cuestión se plantea debido al desacuerdo entre las partes en el litigio principal acerca de si las dietas forman parte del «salario mínimo» de los demandantes, en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre trabajadores desplazados. En virtud del artículo 3, apartado 7, de dicha Directiva, este solo puede ser el caso cuando los complementos «correspond[en] al desplazamiento». En tales circunstancias, la Directiva sobre trabajadores desplazados exige que se considere que el complemento controvertido forma parte del salario del trabajador desplazado. No obstante, esta premisa queda desvirtuada si el complemento de que se trata se «abon[a] como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención». El órgano jurisdiccional remitente solicita orientación sobre la interpretación de estos requisitos por lo que respecta a las dietas controvertidas en el presente asunto.

49. Procede recordar que el artículo 3, apartado 7, de la Directiva sobre trabajadores desplazados contiene lo que el Tribunal de Justicia ha calificado de «relación “regla-excepción”» a fin de tener en cuenta los incrementos y los complementos. (28) Esta relación consta de dos partes. La *primera parte* contiene la *norma por defecto*: «se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo». Esta norma está sujeta a la *segunda parte*, que prevé una *excepción imperativa*: los complementos forman parte del salario mínimo «en la medida en que [dichos complementos] no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención». (29)

50. En otras palabras, la cuestión de si un complemento «correspond[e] al desplazamiento», en el sentido de la norma por defecto que figura en la primera parte del artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva sobre trabajadores desplazados, no es necesariamente un elemento decisivo que deba determinarse con carácter preliminar. Ello se debe a que, en la práctica, esa determinación solo será pertinente si no entra en juego la excepción prevista en la segunda parte de dicho párrafo. En efecto, como consecuencia de esta interpretación, de entrada, es la *excepción* la que determina si el complemento controvertido está comprendido en el ámbito de aplicación de esta disposición.

51. Sobre la base de la limitada información que obra en los autos, comparto la postura de la demandada según la cual, en el presente asunto, no parece que las dietas se «abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento». (30)

52. Ha quedado acreditado que las dietas, que oscilan entre los 34 y los 44 euros en función del período de desplazamiento, se abonan *a tanto alzado* y *sin* que sea necesario *justificar los gastos*. Al parecer, esto se debe a que el Derecho húngaro no exige que se justifiquen los gastos de alojamiento y manutención.

53. Habida cuenta de la consiguiente falta de vinculación entre las dietas y los gastos derivados del desplazamiento, me resulta difícil aceptar la alegación de los demandantes de que las dietas se abonan por los gastos *efectivamente* realizados en virtud del desplazamiento. En efecto, si bien es cierto que resulta probable, sin acreditar cómo se gastaron las dietas, de entrada, no hay ninguna prueba de que los demandantes realmente las gastaran y, aunque así fuera, tampoco hay prueba de que las dietas se destinaran a cubrir gastos *originados* por el desplazamiento.

54. El criterio es el de los gastos *efectivamente* realizados originados por el desplazamiento. Debo subrayar el término «efectivamente», ya que, a mi juicio, es evidente que su inclusión en el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva sobre trabajadores desplazados implica la necesidad de presentar algún tipo de prueba de que el «reembolso» en cuestión está relacionado con los gastos «realizados originados por el desplazamiento». El tipo de prueba que debe aportarse es de carácter secundario. En efecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el método de pago de los gastos originados por el desplazamiento carece de pertinencia sobre la calificación jurídica de tales gastos. (31)

55. Tras observar que resulta improbable que la excepción a la norma por defecto sea aplicable, la cuestión que queda por resolver es si se aplica la propia norma por defecto, es decir: si las dietas son realmente «complementos correspondientes al desplazamiento» que, en consecuencia, deben considerarse parte del salario mínimo.

56. Aunque esta es una cuestión que, en última instancia, corresponde dilucidar al órgano jurisdiccional nacional, considero que la respuesta debe ser afirmativa por dos razones. En primer lugar, ha quedado constatado que, en efecto, los trabajadores perciben dietas por la duración de su desplazamiento *por razón de* estar efectivamente desplazados. En segundo lugar, al no facturarse ni reembolsarse en modo alguno los gastos efectivamente realizados, el pago a tanto alzado (es decir, las dietas) se convierte, de hecho, en una parte del salario, que el trabajador puede utilizar como considere oportuno. Por lo tanto, en la práctica, es *indistinguible* de su salario normal.

57. Habida cuenta de lo anterior, la lógica de la norma por defecto del artículo 3, apartado 7, de la Directiva sobre trabajadores desplazados resulta aplicable en el presente asunto: cualquier remuneración percibida *por razón del* desplazamiento, *pero* que no puede asimilarse a un reembolso de gastos específicos, simplemente es parte del salario (mínimo).

58. El folleto informativo al que se refieren tanto el órgano jurisdiccional remitente como los demandantes, que supuestamente explica de forma expresa que la finalidad de las dietas consiste en cubrir los «gastos realizados en el extranjero», no modifica esta conclusión. Dejando de lado por ahora el discutible valor probatorio de un documento externo a los contratos de trabajo de los demandantes a efectos de interpretar la naturaleza y la finalidad de las dietas, la mera designación de un gasto para una finalidad determinada

no cambia la falta de vinculación entre las dietas y los gastos efectivos. En todo caso, el folleto informativo indica claramente que la naturaleza de los pagos a tanto alzado de las dietas está concebida específicamente para cubrir una amplia gama de gastos en el extranjero, la mayoría de los cuales es probable que se produzcan efectivamente debido al desplazamiento, pero algunos pueden no hacerlo.

59. Dicho esto, incluso si se tuviera en cuenta el folleto informativo, seguiría sin quedar acreditada la existencia de un vínculo entre los posibles gastos realizados y el pago de las dietas. Por lo tanto, el mero hecho de que el contrato de trabajo de los demandantes pueda o no atribuir una determinada finalidad a las dietas tiene una incidencia limitada a la hora de calificar los complementos como reembolso de los gastos «efectivamente realizados originados por el desplazamiento» en el sentido del artículo 3, apartado 7, de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores.

60. En conclusión, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la segunda cuestión prejudicial del siguiente modo:

Las dietas que se abonan sin justificación de los gastos, y cuya comprobación corresponde al órgano jurisdiccional nacional, no se abonan en concepto de reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento en el sentido del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71. Siempre que las dietas controvertidas en el presente procedimiento se paguen también como complemento correspondiente al desplazamiento se considerará que forman parte del salario mínimo.

D. Sobre la tercera cuestión prejudicial

61. Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita orientación sobre la compatibilidad del complemento por ahorro de combustible con el artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006. Esta disposición prohíbe cualquier pago que fomente la conducción peligrosa.

62. Los demandantes sostienen que el complemento por ahorro de combustible infringe el artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006. Explican que este complemento consiste en una fórmula que premia a los conductores de vehículos de transporte por un consumo de combustible por distancia recorrida inferior al que se considera «estándar» para esa distancia. En consecuencia, para conseguir el ahorro de combustible necesario para obtener el complemento, los conductores se ven incitados a conducir de un modo que representa un riesgo para la seguridad vial.

63. En consonancia con la mayoría de los puntos de vista presentados al Tribunal de Justicia, sobre la base de la información facilitada en el presente procedimiento, no comparto esta conclusión.

64. Con carácter preliminar, procede recordar que el Reglamento n.º 561/2006 persigue dos objetivos. A saber, la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad vial en general. (32) Además, el artículo 1 de dicho Reglamento precisa que *también* tiene como objeto mejorar las prácticas laborales en el sector del transporte por carretera. En este

sentido, en la medida en que el complemento por ahorro de combustible que figura en los contratos de trabajo de los demandantes es susceptible de atentar contra la seguridad vial general, es necesario apreciar si este complemento es contrario al artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006.

65. El artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006 prohíbe remunerar a los conductores, incluso en forma de primas o incrementos salariales, (i) en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas, y (ii) si tales remuneraciones fueran de tal naturaleza que pudiesen comprometer la seguridad en carretera y/o fomentar las infracciones de las disposiciones de dicho Reglamento.

66. En primer lugar, los autos no contienen prueba suficiente de la que pueda inferirse que el complemento por ahorro de combustible claramente se calcula «en función de» la distancia recorrida o del volumen de las mercancías transportadas. Naturalmente, existe una relación indirecta entre la distancia/peso transportado y el consumo de combustible. Este extremo es innegable. No hace falta ser físico para entender que la masa y la energía están relacionadas, y que es necesaria una determinada cantidad de energía para mover la masa a una determinada distancia.

67. Sin embargo, el consumo de combustible depende de algo más que la mera distancia recorrida y el peso transportado. En efecto, como explica el Gobierno francés, el consumo de combustible es multifactorial. Por ejemplo, las condiciones ambientales y medioambientales, la presión de los neumáticos, el estilo de conducción, e incluso aspectos como el uso del aire acondicionado pueden tener todos ellos una incidencia en el consumo de combustible. (33) El órgano jurisdiccional remitente no discute ninguno de estos aspectos. De hecho, dicho órgano jurisdiccional guarda completo silencio sobre las razones por las que considera que el complemento por ahorro de combustible se calcula «en función de» la distancia recorrida o del volumen de las mercancías transportadas. A falta de tal explicación, no estoy convencido de que el complemento por ahorro de combustible, en abstracto, esté siquiera comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006.

68. En segundo lugar, y con carácter puramente formal, aunque el complemento por ahorro de combustible estuviera comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006, los demandantes no han presentado ninguna prueba de que dicho complemento, como tal, incentive realmente la conducción peligrosa. De forma intuitiva, cabe suponer, más bien, que tal complemento puede llevar, de hecho, al resultado inverso; la conducción peligrosa es, en la mayoría de los casos, el resultado de conducir a alta velocidad o de acelerar demasiado o en el lugar equivocado, actividades que requieren más, y no menos, combustible.

69. El órgano jurisdiccional remitente plantea el ejemplo de un conductor que usa durante el mayor tiempo posible el sistema de rueda libre en bajada para ahorrar combustible. Ciertamente, es posible imaginar que, en determinados supuestos, un camión que circula en rueda libre por una autopista, ya sea en el carril de la derecha, pero a muy baja velocidad, o incluso en el carril de la izquierda, adelantando a otro camión durante varios kilómetros, justamente porque intenta ahorrar combustible, no redonda,

precisamente, en beneficio de la seguridad vial general. (34) Sin embargo, sin más detalles ni explicación, sencillamente no existe relación de causalidad automática entre tal comportamiento y el complemento por ahorro de combustible.

70. Esto no significa que no puedan existir factores coadyuvantes que, en la práctica, puedan tener por efecto convertir un incentivo económico, por lo demás inocente, en una incitación a conducir de forma peligrosa. Como observa acertadamente la Comisión Europea, si la remuneración que fomenta el ahorro de combustible se basara en una regla definida de manera que la concesión de la prima a tanto alzado no estuviera supeditada a un mayor ahorro de combustible en términos relativos (por ejemplo, cuando el consumo anual total sea inferior al nivel «estándar» en al menos un 5 %), sino al consumo absoluto a lo largo de una determinada distancia (como el pago de una prima de 50 euros por cada 100 litros de combustible ahorrado), podría haber casos en los que un conductor se sintiera incitado a conducir de una forma menos segura. Del mismo modo, si la obligación de reembolsar el «sobrecoste» derivado de un consumo de combustible superior al nivel «estándar» fuera completamente irrazonable, el conductor tendría un cierto incentivo indirecto para ahorrar el máximo de combustible, con independencia de las condiciones viales, medioambientales o geográficas en las que se le pida que opere. (35)

71. Lo que está claro es que ni el órgano jurisdiccional remitente, ni las partes interesadas, han identificado o presentado elementos que puedan fundamentar estas consideraciones. Por consiguiente, me resulta imposible concluir que, *en abstracto*, el complemento por ahorro de combustible sea contrario, por sí mismo, al artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006.

72. En conclusión, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la tercera cuestión prejudicial del siguiente modo:

El artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos n.º 3821/85 y n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento n.º 3820/85, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en sí mismo, a un complemento por ahorro de combustible con el que un empleador puede remunerar a un trabajador desplazado cuando este no exceda un consumo de combustible estándar. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si, en las circunstancias particulares de un asunto concreto, ha de interpretarse que el complemento por ahorro de combustible se calcula en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas y es de tal naturaleza que puede comprometer la seguridad en carretera y/o fomentar las infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

E. Sobre la quinta cuestión prejudicial

73. Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si una directiva que no se haya transpuesto al Derecho nacional puede crear obligaciones a

cargo de un particular y, por tanto, constituir por sí misma la fundamentación de una demanda contra un particular en un litigio suscitado ante un tribunal nacional.

74. Mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si las directivas pueden tener efecto directo horizontal. Dicho esto, el órgano jurisdiccional remitente no explica las razones por las que se plantea esta cuestión ni en qué medida resulta pertinente para el litigio principal. Aunque no hace falta llevar muy lejos la imaginación para deducir que el órgano jurisdiccional remitente probablemente se refiera a la Directiva sobre trabajadores desplazados, no hay, sin embargo, ninguna base para que el Tribunal de Justicia determine sobre qué disposición el órgano jurisdiccional remitente solicita orientación y, lo que es más importante, por qué resulta necesaria la resolución de esta cuestión en el litigio subyacente.

75. A este respecto, procede recordar que el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, que determina el contenido de las peticiones de decisión prejudicial, señala en su letra c) que en estas se han de indicar, en particular, «las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal».

76. Dado que el órgano jurisdiccional remitente ha incumplido esta obligación, propongo al Tribunal de Justicia que declare inadmisibile la quinta cuestión prejudicial.

V. Conclusión

77. Propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Gyulai Törvényszék (Tribunal General, Gyula, Hungría):

«Cuarta cuestión prejudicial:

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, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

Primera cuestión prejudicial:

El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una infracción de la normativa nacional del Estado miembro de acogida en materia de “cuantías de salario mínimo” puede invocarse en el marco de un procedimiento incoado ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de origen, suponiendo que estos últimos sean competentes para conocer del asunto, por ejemplo, debido a que el empleador tiene su domicilio en dicho Estado.

Segunda cuestión prejudicial:

Las dietas que se abonan sin justificación de los gastos, y cuya comprobación corresponde al órgano jurisdiccional nacional, no se abonan en concepto de reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento en el sentido del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71. Siempre que las dietas controvertidas en el presente procedimiento se paguen también como complemento correspondiente al desplazamiento se considerará que forman parte del salario mínimo.

Tercera cuestión prejudicial:

El artículo 10 del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en sí mismo, a un complemento por ahorro de combustible con el que un empleador puede remunerar a un trabajador desplazado cuando este no exceda un consumo de combustible estándar. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si, en las circunstancias particulares de un asunto concreto, ha de interpretarse que el complemento por ahorro se calcula en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas y es de tal naturaleza que puede comprometer la seguridad en carretera y/o fomentar las infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

La quinta cuestión prejudicial es inadmisibles.»

1 Lengua original: inglés.

2 Directiva 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).

3 Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo (DO 2006, L 102, p. 1; corrección de errores en DO 2015, L 101, p. 62).

4 Sentencia de 1 de diciembre de 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976).

5 *Ibid.*, apartado 41.

6 *Ibid.*, apartados 31 a 33.

7 En virtud del artículo 58 TFUE, la libre prestación de servicios, en materia de transportes, se regirá por las disposiciones del título del Tratado FUE relativo a los transportes, integrado por los artículos 90 TFUE a 100 TFUE.

[8](#) Sentencia de 1 de diciembre de 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), apartado 37. Véanse también mis conclusiones presentadas en el asunto *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319), punto 52, y, en este sentido, las sentencias de 8 de diciembre de 2020, *Hungría/Parlamento y Consejo* (C-620/18, EU:C:2020:1001), apartados 159 y 160, y de 8 de diciembre de 2020, *Polonia/Parlamento y Consejo* (C-626/18, EU:C:2020:1000), apartados 144 y 145.

[9](#) Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319), punto 51.

[10](#) Sentencia de 1 de diciembre de 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), apartado 40.

[11](#) Directiva 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 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 y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 (DO 2020, L 249, p. 49).

[12](#) En este sentido, sentencia de 1 de diciembre de 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), apartado 39.

[13](#) *Ibid.*, apartado 45 y jurisprudencia citada.

[14](#) *Ibid.*, apartados 47 y 48. Véanse también mis conclusiones presentadas en el asunto *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:319), puntos 97 y 102 a 104, así como jurisprudencia citada.

[15](#) Sentencia de 19 de diciembre de 2019, *Dobersberger* (C-16/18, EU:C:2019:1110).

[16](#) *Ibid.*, apartados 9 y 10.

[17](#) *Ibid.*, apartado 31.

[18](#) Véanse los considerandos 5, 6, 13 y 14 de la Directiva sobre trabajadores desplazados. Véase también, en este sentido, la sentencia de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809), apartado 77.

[19](#) Término acertadamente empleado por el Abogado General Szpunar en sus conclusiones presentadas en el asunto *Dobersberger* (C-16/18, EU:C:2019:638), punto 60, para refutar un argumento similar formulado por el Gobierno húngaro.

[20](#) Considerando 13 de la Directiva sobre trabajadores desplazados. Véase, asimismo, la sentencia de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809), apartado 81.

[21](#) Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2012, L 351, p. 1).

[22](#) Lo que no parece ser el caso, puesto que tanto el empleador como el trabajador tienen, al parecer, su domicilio en Hungría.

[23](#) En este sentido, sentencia de 12 de octubre de 2004, Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610), apartados 28 y 29.

[24](#) En este sentido, sentencia de 18 de diciembre de 2007, Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809), apartado 75. Véanse, también, las sentencias de 8 de diciembre de 2020, Hungría/Parlamento y Consejo (C-620/18, EU:C:2020:1001), apartado 60, y de 8 de diciembre de 2020, Polonia/Parlamento y Consejo (C-626/18, EU:C:2020:1000), apartado 65.

[25](#) Véase el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

[26](#) Véase el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva sobre trabajadores desplazados.

[27](#) De hecho, esto conduce naturalmente a paralelas y eventuales tensiones con otros instrumentos que rigen la determinación de la ley aplicable —véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-815/18, EU:C:2020:319), puntos 90 y 96—.

[28](#) Sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania (C-341/02, EU:C:2005:220), apartado 30. El subrayado es mío.

[29](#) El subrayado es mío.

[30](#) El subrayado es mío.

[31](#) Sentencia de 12 de febrero de 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86), apartado 59.

[32](#) Véanse, en este sentido, las sentencias de 2 de junio de 1994, Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219), apartado 22, y de 9 de junio de 2016, Eurospeed (C-287/14, EU:C:2016:420), apartado 39.

[33](#) A título ilustrativo, véase, por ejemplo, Zacharof, N. G., y otros: «Review of in use factors affecting the fuel consumption and CO2 emissions of passenger cars», *Science for Policy Report, Centro Común de Investigación (de la Comisión Europea)*, 2016, p. 7.

[34](#) Si no es directamente perjudicial para la seguridad vial, en verdad no es beneficioso para el bienestar mental de los conductores que efectivamente hacen cola a baja velocidad en el carril de la izquierda como consecuencia de esta práctica.

[35](#) En efecto, ciertamente no mejoraría la seguridad vial general si se calculara un límite de consumo «estándar» desproporcionadamente bajo, por ejemplo, para que un camión de 20 toneladas subiera y bajara el paso del Stelvio en Italia.