Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 1 de diciembre de 2020*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 96/71/CE — Artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1 — Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios — Conductores que se dedican al transporte internacional por carretera — Ámbito de aplicación — Concepto de "trabajador desplazado" — Transportes de cabotaje — Artículo 3, apartados 1, 3 y 8 — Artículo 56 TFUE — Libre prestación de servicios — Convenios colectivos declarados de aplicación general»

En el asunto C-815/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Hoge Raad der Nederlanden (Tribunal Supremo de los Países Bajos), mediante resolución de 14 de diciembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 21 de diciembre de 2018, en el procedimiento entre

Federatie Nederlandse Vakbeweging

y

Van den Bosch Transporten BV,

Van den Bosch Transporte GmbH,

Silo-Tank Kft.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, y la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, y los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan, L. Bay Larsen (Ponente) y N. Piçarra, Presidentes de Sala, y la Sra. C. Toader, los Sres. M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y los Sres. C. Lycourgos y P. G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de enero de 2020;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Federatie Nederlandse Vakbeweging, por el Sr. J. H. Mastenbroek, advocaat;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

– en nombre de Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH y Silo-Tank Kft., por los Sres. R. A. A. Duk y F. M. Dekker, advocaten;

– en nombre del Gobierno neerlandés, por el Sr. J. Langer y la Sra. M. Bulterman, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. J. Möller, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno francés, por las Sras. A.-L. Desjonquères y C. Mosser y por los Sres. R. Coesme y A. Ferrand, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno húngaro, por el Sr. Z. Fehér y las Sras. M. M. Tátrai y Zs. Wagner, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y las Sras. D. Lutostańska y A. Siwek-Ślusarek, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. W. Mölls, B.-R. Killmann y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de abril de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 56 TFUE y de los artículos 1, apartados 1 y 3, 2, apartado 1, y 3, apartados 1 y 8, párrafo primero, de 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 (DO 1997, L 18, p. 1).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Federatie Nederlandse Vakbeweging (Federación del Movimiento Sindical Neerlandés; en lo sucesivo, «FNV»), por una parte, y Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH y Silo-Tank Kft., por otra, en relación con la aplicación del Collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer (Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías) a conductores procedentes de Alemania y Hungría en el marco de contratos de fletamento relativos a transportes internacionales.

Marco jurídico

Directiva 96/71

3 A tenor de los considerandos 4 y 5 de la Directiva 96/71:

«(4) Considerando que la prestación de servicios puede consistir[,] ya sea en la ejecución de trabajos por una empresa, por cuenta de esta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre dicha empresa y el destinatario de la prestación de servicios, ya sea en el suministro de trabajadores para su utilización por parte de una empresa, en el marco de un contrato público o privado;

(5) Considerando que el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores».

4 El artículo 1 de esta Directiva, que lleva como epígrafe «Ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

2. La presente Directiva no se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante.

3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o

b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o

c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

[…]»

5 El artículo 2 de dicha Directiva, bajo la rúbrica «Definición», tiene el siguiente tenor:

«1. A efectos de la presente Directiva, 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.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de trabajador es el que sea aplicable conforme al Derecho del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador esté desplazado.»

6 El artículo 3 de la misma Directiva, con el epígrafe «Condiciones de trabajo y empleo», 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

– por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el Anexo:
  a) los períodos máximos de trabajo[,] así como los períodos mínimos de descanso;

b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
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;
d) las condiciones de desplazamiento de los trabajadores, en particular por parte de empresas de trabajo temporal;
e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

[…]

3. Los Estados miembros podrán decidir, previa consulta a los interlocutores sociales y de conformidad con los usos y costumbres de cada Estado miembro, que no se apliquen las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1 cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

4. Los Estados miembros podrán disponer, de conformidad con las legislaciones o usos nacionales, que podrán introducirse excepciones a las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1, así como a una decisión de un Estado miembro conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, mediante convenios colectivos con arreglo al apartado 8 del presente artículo, relativos a uno o más sectores de actividad, cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

[…]

8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos.

A falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales en el sentido de lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en:

– los convenios colectivos o laudos arbitrales que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos, y/o

– los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional,

siempre que su aplicación a las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garantice igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.

[…]

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, por igual:

– condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,

– condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo.»

Directiva 2014/67/UE

7 El artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71 y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO 2014, L 159, p. 11), dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros solo podrán imponer los requisitos administrativos y las medidas de control que sean necesarios para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones que contemplan la presente Directiva y la Directiva [96/71], siempre que estén justificados y sean proporcionados de conformidad con el Derecho de la Unión.

Para ello, los Estados miembros podrán imponer, en particular, las medidas siguientes:

[…]

b) la obligación de conservar o poner a disposición o de guardar copias en papel o en formato electrónico del contrato de trabajo o un documento equivalente a tenor de la Directiva 91/533/CEE del Consejo[, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO 1991, L 288, p. 32)], incluida, cuando sea adecuado o pertinente, la información adicional a la que se refiere el artículo 4 de esa Directiva, las nóminas, las fichas con los horarios que indiquen el comienzo, el final y la duración del trabajo diario y los comprobantes del pago de salarios, o copias de los documentos equivalentes, durante el período de desplazamiento, en un lugar accesible y claramente identificado de su territorio, como puede ser el lugar de trabajo, a pie de obra o, en el caso de los trabajadores móviles del sector del transporte, la base de operaciones o el vehículo en el que se presta el servicio».

Directiva (UE) 2020/1057

8 El considerando 7 de la Directiva (UE) 2020/1057 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 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 n.º 1024/2012 (DO 2020, L 249, p. 49), establece lo siguiente:

«[…] Las disposiciones de la Directiva [96/71] se aplican al sector del transporte por carretera […]».

Reglamento (CE) n.º 1072/2009

9 El considerando 17 del Reglamento (CE) n.º 1072/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado del transporte internacional de mercancías por carretera (DO 2009, L 300, p. 72), precisa que las disposiciones de la Directiva 96/71 se aplican a las empresas de transporte que efectúan transportes de cabotaje.

10 El artículo 2 de este Reglamento, con el epígrafe «Definiciones», dispone lo siguiente:

«A efectos del presente Reglamento se entenderá por:

[…]

3) "Estado miembro de acogida": un Estado miembro en el que opera un transportista, distinto del Estado miembro de establecimiento del transportista;

[…]

6) "transportes de cabotaje": los transportes nacionales por cuenta ajena llevados a cabo con carácter temporal en un Estado miembro de acogida de conformidad con el presente Reglamento;

[…]».

11 El artículo 8 del mismo Reglamento, bajo la rúbrica «Principio general», establece, en su apartado 2, párrafo primero, lo siguiente:

«Una vez entregadas las mercancías transportadas en el curso de un transporte internacional entrante, los transportistas de mercancías por carretera contemplados en el apartado 1 estarán autorizados a realizar, con el mismo vehículo o, si se trata de un vehículo articulado, el vehículo de tracción de dicho vehículo, hasta tres transportes de cabotaje consecutivos a un transporte internacional procedente de otro Estado miembro o de un tercer país y con destino al Estado miembro de acogida. La última descarga en el curso de un transporte de cabotaje previa a la salida del Estado miembro de acogida deberá tener lugar en el plazo de siete días a partir de la última descarga en el Estado miembro de acogida en el curso del transporte internacional entrante.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 Van den Bosch Transporten es una empresa de transporte cuyos locales se ubican en Erp (Países Bajos). Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte, sociedad alemana, y Silo-Tank, sociedad húngara, son tres sociedades que pertenecen al mismo grupo. Estas tres sociedades tienen el mismo administrador y el mismo accionista.

13 Van den Bosch Transporten es miembro de la Vereniging Goederenvervoer Nederland (Asociación para el Transporte de Mercancías de los Países Bajos). Esta asociación y la FNV suscribieron el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías, que dio comienzo el 1 de enero de 2012 y finalizó el 31 de diciembre de 2013. Este Convenio Colectivo no fue declarado de aplicación general. El Collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (Convenio colectivo del transporte profesional de mercancías por carretera y de alquiler de grúas móviles; en lo sucesivo, «Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera»), en cambio, fue declarado de aplicación general desde el 31 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013. No obstante, el besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales), de 25 de enero de 2013 (Stcrt.

2013, n.º 2496), eximió a las empresas incluidas en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías de la aplicación del Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera. Esta exención se aplicaba, en particular, a Van den Bosch Transporten.

14 El artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías, con el epígrafe «Disposición de fletamento» y cuya redacción era casi idéntica a la del artículo 73 del Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera, establecía lo siguiente:

«1. En los contratos de subcontratación que se ejecuten en o desde su empresa, constituida en los Países Bajos, por subcontratistas autónomos que actúen como empresarios, el empresario deberá reconocer a los trabajadores de dichos subcontratistas las condiciones laborales básicas [del presente Convenio Colectivo] cuando así se desprenda de la Directiva 96/71 […], aun cuando las partes hayan acordado aplicar al contrato el Derecho de un país que no sea los Países Bajos.

2. El empresario deberá informar a los trabajadores mencionados en el apartado 1 de las condiciones laborales que les sean aplicables.

[…]»

15 Van den Bosch Transporten había celebrado con Van den Bosch Transporte y con Silo-Tank unos contratos de fletamento relativos a los transportes internacionales.

16 Determinados trabajadores procedentes de Alemania y de Hungría vinculados, en virtud de contratos de trabajo, a Van den Bosch Transporte y a Silo-Tank, respectivamente, ejercían su actividad de conductores en el marco de los contratos de fletamento antes mencionados. Por regla general, durante el período al que se refiere el litigio principal, el fletamento se realizaba a partir de Erp y allí concluían los recorridos. No obstante, la mayor parte de los transportes efectuados basándose en los contratos de fletamento en cuestión se realizaban fuera del territorio de los Países Bajos.

17 Las condiciones laborales básicas, reconocidas como tales en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías, no se aplicaron a los conductores procedentes de Alemania y Hungría.

18 La FNV presentó contra Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank una demanda que tenía por objeto que dichas sociedades fueran conminadas a cumplir el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías y, más concretamente, su artículo 44. Según la FNV, cuando Van den Bosch Transporten recurría a conductores procedentes de Alemania y Hungría, debió haberles aplicado, en virtud del citado artículo, las condiciones laborales básicas del mencionado Convenio Colectivo, en su condición de trabajadores desplazados, con arreglo a la Directiva 96/71.

19 Mediante sentencia interlocutoria dictada en primera instancia, se declaró que las condiciones laborales básicas del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías debían aplicarse efectivamente a los conductores procedentes de Alemania y Hungría a los que había recurrido Van den Bosch Transporten.

20 El tribunal de apelación anuló la mencionada sentencia interlocutoria y devolvió el asunto al juez de primera instancia. No obstante, rechazó la tesis que sostenían Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank, según la cual el artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías debía ser declarado nulo porque la obligación que dicho artículo les imponía constituía un obstáculo injustificado a la libre prestación de servicios, garantizada por el artículo 56 TFUE. Para fundamentar su decisión, el tribunal de apelación consideró esencialmente que, aunque el mencionado Convenio Colectivo no fue declarado de aplicación general, las empresas incluidas en él fueron eximidas de la aplicación del Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera, que sí es de aplicación general, cuyo artículo 73 es sustancialmente idéntico al artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías y cuyo contenido es, en

todo lo demás, prácticamente idéntico al de este último Convenio Colectivo. Así, en particular, por lo que respecta a la obligación que también debe aplicarse al subcontratista, el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías produce el mismo efecto que el Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera y la validez de ambos convenios colectivos expira, por otra parte, en la misma fecha. Por consiguiente, desde el punto de vista material, el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías debe recibir el mismo trato que si hubiera sido declarado efectivamente de aplicación general tanto con respecto a los empresarios del sector de que se trata establecidos en los Países Bajos como con respecto a todos los fletadores extranjeros.

21 De lo anterior resulta que el artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías no debe ser considerado un obstáculo injustificado a la libre prestación de servicios, a efectos del artículo 56 TFUE.

22 Por otra parte, el tribunal de apelación consideró que, para que pueda imponerse a los subcontratistas, de conformidad con el artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías, la obligación de reconocer a los trabajadores las condiciones laborales establecidas en dicho Convenio Colectivo, la Directiva 96/71 debe ser de aplicación a los contratos de subcontratación de que se trata. A este respecto, Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank alegaron ante ese mismo tribunal que la expresión «desplazar al territorio de un Estado miembro», en el sentido del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71, debía interpretarse literalmente, mientras que, a juicio de la FNV, había que entender esa expresión en sentido amplio, como referida también al supuesto de que el desplazamiento se realice «al territorio de un Estado miembro o desde él». Según el tribunal de apelación, en este último supuesto es irrelevante tener conocimiento de en qué Estados miembros realiza efectivamente el conductor de que se trate sus actividades sucesivas en el marco del fletamento.

23 El tribunal de apelación consideró que debía prevalecer la interpretación literal del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71, con lo que fletamentos como los controvertidos en el presente asunto no estaban comprendidos en el ámbito de aplicación de dicha Directiva, y únicamente estaban contemplados los fletamentos efectuados, al menos principalmente, «al territorio» de otro Estado miembro.

24 La FNV interpuso ante el tribunal remitente —el Hoge Raad der Nederlanden (Tribunal Supremo de los Países Bajos)— un recurso de casación contra la resolución del tribunal de apelación, en la medida en que se fundamenta en una interpretación literal del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71. Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank se adhirieron a la casación, en la medida en que el tribunal de apelación había declarado que el artículo 44 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías no debía ser considerado un obstáculo injustificado a la libre prestación de servicios.

25 El tribunal remitente indica que el recurso de casación principal suscita, en particular, la cuestión de la interpretación de la expresión «al territorio de un Estado miembro», en el sentido de los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71, en el caso de transportes internacionales por carretera, tales como los que realizaban Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank. Ese mismo tribunal considera que tal interpretación es decisiva para determinar si los conductores del transporte internacional por carretera, tales como aquellos a los que afecta el caso de autos, están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71. A tal fin, procede dilucidar previamente si la Directiva 96/71 se aplica al transporte internacional por carretera.

26 El tribunal remitente estima, además, que el recurso de casación principal suscita la cuestión de si el hecho de que las empresas que desplazan a los trabajadores de que se trata estén vinculadas —en este caso, en el seno de un grupo— a la sociedad a la que dichos trabajadores son desplazados es pertinente a efectos de la interpretación de las disposiciones antes citadas de la Directiva 96/71.

27 Por otra parte, según el tribunal remitente, en dicho recurso de casación se alega, con carácter subsidiario, que el tribunal de apelación no tuvo en cuenta el hecho de que una parte de los recorridos que Van den Bosch Transporte y Silo-Tank efectuaban para Van den Bosch Transporten se realizaban íntegramente en el territorio de los Países Bajos en el marco de transportes de cabotaje. Por lo tanto, se suscita la cuestión de si tales transportes están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71.

28 Por último, el tribunal remitente expone que la adhesión a la casación se formuló para el supuesto de que él estimara, total o parcialmente, el recurso de casación principal. Según el mismo tribunal, el motivo formulado en apoyo de la adhesión a la casación también suscita dudas interpretativas que requieren plantear determinadas cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

29 En estas circunstancias, el Hoge Raad der Nederlanden (Tribunal Supremo de los Países Bajos) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse la Directiva 96/71 […] en el sentido de que también es aplicable a un trabajador que se dedica como conductor al transporte internacional por carretera, y que, por tanto, realiza su trabajo en más de un Estado miembro?

2) a) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial, ¿con arreglo a qué parámetro o qué criterios debe determinarse si un trabajador que se dedica como conductor al transporte internacional por carretera es desplazado "en el territorio de un Estado miembro" en el sentido del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva [96/71], y si dicho trabajador, "durante un período limitado, reali[za] su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaj[a] habitualmente" en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva [96/71]?

b) ¿Tiene alguna relevancia en la respuesta a la segunda cuestión prejudicial, letra a), la circunstancia de que la empresa que desplaza al trabajador mencionado en esa cuestión prejudicial esté vinculada —por ejemplo, en el seno de un grupo de empresas— con la empresa a la que se desplaza al trabajador, y, en su caso, cuál?

c) Si el trabajo del trabajador mencionado en la segunda cuestión prejudicial, letra a), consiste en parte en transporte de cabotaje —es decir, el transporte que se realiza exclusivamente en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que el trabajador trabaja habitualmente—, ¿se considerará en cualquier caso, respecto a tal parte de sus actividades, que el trabajador trabaja con carácter temporal en el territorio del Estado miembro mencionado en primer lugar? En caso de respuesta afirmativa, ¿se aplicará en este contexto un límite inferior, por ejemplo, en forma de un período mínimo mensual en el que se realice el transporte de cabotaje?

3) a) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial, ¿cómo debe interpretarse el concepto "convenios colectivos […] declarados de aplicación general" en el sentido del artículo 3, apartados 1 y 8, párrafo primero, de la Directiva [96/71]? ¿Se trata de un concepto autónomo del Derecho de la Unión y basta, por tanto, con que, desde una perspectiva fáctica, se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 3, apartado 8, párrafo primero, de la Directiva [96/71], o bien estas disposiciones exigen además que el convenio colectivo haya sido declarado de aplicación general en virtud del Derecho nacional?

b) Si un convenio colectivo no puede ser considerado convenio colectivo declarado de aplicación general en el sentido del artículo 3, apartados 1 y 8, párrafo primero, de la Directiva [96/71], ¿se opone el artículo 56 TFUE a que una empresa establecida en un Estado miembro que desplaza a un trabajador al territorio de otro Estado miembro esté obligada contractualmente a cumplir las disposiciones de un convenio colectivo de este tipo aplicable en el Estado miembro citado en último lugar?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

30 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

31 Como resulta del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71, interpretado a la luz de su considerando 4, esta Directiva se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional que puede consistir, ya sea en la ejecución de trabajos por una empresa, por cuenta de esta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre dicha empresa y el destinatario de la prestación de servicios, ya sea en el suministro de trabajadores para su utilización por parte de una empresa, en el marco de un contrato público o privado, desplacen trabajadores al territorio de un Estado miembro.

32 El apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 96/71, por su parte, únicamente excluye del ámbito de aplicación de esta Directiva las prestaciones de servicios que impliquen al personal navegante de la marina mercante.

33 De ello se deduce que, con excepción de estas últimas prestaciones, 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, incluido, por tanto, el sector del transporte por carretera.

34 Corrobora esta interpretación el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 96/71, ya que esta disposición define el concepto de «trabajador desplazado», a efectos de dicha Directiva, en el sentido de que incluye «todo trabajador» que efectúe, durante un período limitado, un trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente, sin que la citada disposición haga referencia a restricción alguna en cuanto al sector de actividad del trabajador de que se trate.

35 La aplicabilidad de la Directiva 96/71 al sector del transporte por carretera se ve expresamente confirmada por otras normas del Derecho de la Unión, tales como la Directiva 2014/67, cuyo artículo 9, apartado 1, letra b), menciona, entre los requisitos administrativos y las medidas de control que son necesarios para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones que contempla, en particular, la Directiva 96/71, ciertas medidas referidas específicamente a los «trabajadores móviles del sector del transporte», y el considerando 7 de la Directiva 2020/1057, que precisa que las disposiciones de la Directiva 96/71 relativas al desplazamiento de trabajadores «se aplican al sector del transporte por carretera».

36 En sus observaciones, Van den Bosch Transporten, Van den Bosch Transporte y Silo-Tank, así como los Gobiernos húngaro y polaco, objetan, no obstante, que las disposiciones que establecen la libre prestación de servicios y que sirvieron de fundamento para la adopción de la Directiva 96/71 excluyen que las actividades de transporte de mercancías por carretera entren en el ámbito de aplicación de dicha Directiva. Por consiguiente, estiman que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 96/71 —a tenor del cual esta última se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores— debe interpretarse como referido a la «prestación de servicios», en el sentido del artículo 56 TFUE, que no incluye la libre circulación de servicios en materia de transportes, libre circulación que se rige especialmente por las disposiciones del título del Tratado FUE relativo a los transportes, concretamente los artículos 90 a 100 del Tratado.

37 A este respecto, ha de recordarse que, ciertamente, la libre circulación de servicios en el ámbito de los transportes no se rige por el artículo 56 TFUE, que se refiere a la libre prestación de servicios en general, sino por las disposiciones del título del Tratado FUE relativo a los transportes, a las que remite el artículo 58 TFUE, apartado 1 (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de diciembre de 2019, Dobersberger, C-16/18, EU:C:2019:1110, apartado 24 y jurisprudencia citada).

38 No obstante, procede declarar que, como se ha puesto de relieve en el apartado 33 de la presente sentencia, la Directiva 96/71 tiene alcance general. Además, como se desprende de su considerando 1, esta Directiva tiene por objeto la supresión entre los Estados miembros de los obstáculos a la libre circulación de personas y servicios y prevé, en su considerando 5, que la necesidad de fomentar la prestación transnacional de servicios debe llevarse a cabo en un clima de competencia leal y de medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores.

39 Así pues, a diferencia, por ejemplo, del Reglamento n.º 1072/2009, que, a efectos del principio de la «licencia comunitaria» establecido en sus artículos 3 y 4, incluye tanto un conjunto de «normas comunes aplicables a los transportes internacionales efectuados desde el territorio de un Estado miembro o con destino al mismo o a través del territorio de uno o varios Estados miembros» como «condiciones con arreglo a las cuales los transportistas no residentes podrán prestar servicios de transportes en un Estado miembro», en el sentido del artículo 91 TFUE, apartado 1, letras a) y b) [véase, en este sentido, el dictamen 2/15 (Acuerdo de Libre Comercio con Singapur), de 16 de mayo de 2017, EU:C:2017:376, apartado 208], la Directiva 96/71 no pretende aplicar una política común de transportes, en el sentido del citado artículo 91. Tampoco incluye «medidas que permitan mejorar la seguridad en los transportes» ni «disposiciones oportunas» en materia de transportes, con arreglo al artículo 91 TFUE, apartado 1, letras c) y d).

40 De lo anterior se deduce que el hecho de que la Directiva 96/71 se fundamente en las disposiciones del Tratado CE relativas a la libre prestación de servicios, sin que su base jurídica incluya además las disposiciones relativas a los transportes, no excluye de su ámbito de aplicación las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera, en particular, de mercancías.

41 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

Segunda cuestión prejudicial, letra a)

42 Mediante su segunda cuestión prejudicial, letra a), el tribunal remitente pregunta, en esencia, cuáles son los requisitos para que un trabajador que ejerce una actividad de conductor en el sector del transporte internacional por carretera, en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa que opera en otro Estado miembro, sea considerado trabajador desplazado al territorio de un Estado miembro en el sentido de los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71.

43 Como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, del artículo 1, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71, interpretado a la luz de su considerando 4, se desprende que esta Directiva se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional que puede consistir, ya sea en la ejecución de trabajos por una empresa, por cuenta de esta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre dicha empresa y el destinatario

de la prestación de servicios, ya sea en el suministro de trabajadores para su utilización por parte de una empresa, en el marco de un contrato público o privado, desplacen trabajadores al territorio de un Estado miembro.

44 Según el artículo 2, apartado 1, de la mencionada Directiva, «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».

45 A la luz de la Directiva 96/71, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de diciembre de 2019, Dobersberger, C-16/18, EU:C:2019:1110, apartado 31), lo que supone valorar globalmente todos los elementos que caracterizan la actividad del trabajador en cuestión.

46 A este respecto, es preciso poner de relieve que la existencia de tal vínculo con el territorio de que se trate puede manifestarse, en particular, a través de las características de la prestación de servicios a la que se destina al trabajador en cuestión. Constituye también un elemento pertinente para determinar si existe tal vínculo la naturaleza de las actividades que realiza el trabajador en el territorio del Estado miembro de que se trate.

47 Por lo que se refiere a trabajadores móviles como 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 al que ha sido destinado, con el territorio de cada uno de los Estados miembros de que se trate también reviste cierta pertinencia a estos efectos.

48 Lo mismo sucede con la parte de esas actividades en el conjunto de la mencionada prestación de servicios. A este respecto, las operaciones de carga o de descarga de mercancías, de mantenimiento o de limpieza de los vehículos de transporte son pertinentes, siempre que las realice efectivamente el conductor en cuestión y no terceros.

49 En cambio, no puede considerarse «desplazado», a efectos de la Directiva 96/71, un trabajador que ejerce prestaciones de carácter muy limitado en el territorio del Estado miembro al que es enviado (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de diciembre de 2019, Dobersberger, C-16/18, EU:C:2019:1110, apartado 31). Lo mismo ocurre con el conductor que, en el transporte de mercancías por carretera, se limita a transitar por el territorio de un Estado miembro. Otro tanto sucederá con el conductor que únicamente efectúa un transporte transfronterizo desde el Estado miembro de establecimiento de la empresa de transportes hasta el territorio de otro Estado miembro o viceversa.

50 Por otra parte, el hecho de que un conductor que se dedica al transporte internacional por carretera, suministrado por una empresa establecida en un Estado miembro a una empresa establecida en otro Estado miembro, reciba las instrucciones relativas a los servicios que se le encomienden y comience o termine los correspondientes recorridos en la sede de esa segunda empresa no basta por sí solo para considerar que el conductor de que se trata ha sido «desplazado» al territorio de ese otro Estado miembro si la ejecución del trabajo de dicho conductor no presenta, sobre la base de otros factores, un vínculo suficiente con el mencionado territorio.

51 Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letra a), que los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ejerce la actividad de conductor en el sector del transporte internacional por carretera en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa radicada en un Estado miembro distinto de aquel en el que el interesado trabaja habitualmente es un trabajador desplazado al territorio de un Estado miembro con arreglo a las citadas disposiciones cuando la ejecución de su trabajo presenta, durante el período limitado en cuestión, un vínculo suficiente con ese territorio. La existencia de un vínculo de este tipo

se determina en el marco de una apreciación global de elementos tales como la naturaleza de las actividades realizadas en el territorio en cuestión por el trabajador de que se trate y la intensidad del vínculo de las actividades de ese trabajador con el territorio de cada uno de los Estados miembros en los que opera, así como la parte que las mencionadas actividades en esos territorios representan en el servicio de transporte total.

52 El hecho de que un conductor que se dedica al transporte internacional por carretera, suministrado por una empresa establecida en un Estado miembro a una empresa establecida en otro Estado miembro, reciba las instrucciones relativas a los servicios que se le encomienden y comience o termine los correspondientes recorridos en la sede de esa segunda empresa no basta para considerar que el conductor de que se trata ha sido desplazado al territorio de ese otro Estado miembro, a efectos de la Directiva 96/71, si la ejecución del trabajo de dicho conductor no presenta un vínculo suficiente con el mencionado territorio.

Sobre la segunda cuestión prejudicial, letra b)

53 Mediante su segunda cuestión prejudicial, letra b), el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que la existencia de una relación de grupo entre las empresas que son parte del contrato de suministro de trabajadores es pertinente para determinar si existe un desplazamiento de trabajadores.

54 A este respecto, procede poner de relieve que, ciertamente, en virtud del artículo 1, apartado 3, letra b), de la citada Directiva, la misma se aplica al desplazamiento de un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento.

55 De este modo, si bien es cierto que la Directiva 96/71 contempla expresamente la situación de un desplazamiento dentro de un grupo de empresas, no es menos verdad que, como resulta del apartado 51 de la presente sentencia, la condición de trabajador desplazado se determina en función de la existencia de un vínculo suficiente entre la ejecución de su trabajo y el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente.

56 Pues bien, la existencia de una relación de grupo entre las empresas parte del contrato de suministro de trabajadores no puede definir en sí misma el grado de vinculación con el territorio del Estado miembro al que es enviado el trabajador de que se trata ni determinar, por tanto, si el vínculo entre la ejecución del trabajo por dicho trabajador y ese territorio reviste entidad suficiente como para considerar que existe una situación de desplazamiento incluida en la Directiva 96/71.

57 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letra b), que los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que la existencia de una relación de grupo entre las empresas parte del contrato de suministro de trabajadores no es pertinente en sí misma para determinar que existe un desplazamiento de trabajadores.

Sobre la segunda cuestión prejudicial, letra c)

58 Mediante su segunda cuestión prejudicial, letra c), el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ejerce una actividad de conductor en el sector del transporte por carretera y que, en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa radicada en otro Estado miembro, realiza transportes de cabotaje en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio

trabaje habitualmente puede ser considerado desplazado al territorio del Estado miembro en el que se efectúan los referidos transportes de cabotaje y, en caso afirmativo, si existe a este respecto un umbral mínimo en cuanto a la duración de dichos transportes.

59 Sobre este particular, procede subrayar de entrada que la Directiva 96/71 debe interpretarse en relación con el Reglamento n.º 1072/2009, cuyo considerando 17 expone que dicha Directiva se aplica a las empresas de transporte que efectúan transportes de cabotaje.

60 A tenor del artículo 2, puntos 3 y 6, del Reglamento n.º 1072/2009, los transportes de cabotaje se definen como los transportes nacionales por cuenta ajena llevados a cabo con carácter temporal en un Estado miembro de acogida de conformidad con el propio Reglamento, siendo el Estado miembro de acogida aquel en el que opera un transportista, distinto del Estado miembro de establecimiento del transportista.

61 Por lo que respecta a las condiciones en las que los transportistas no residentes pueden realizar transportes de cabotaje en un Estado miembro de acogida, el artículo 8, apartado 2, del Reglamento n.º 1072/2009 establece que los mencionados transportistas estarán autorizados a realizar, en el Estado miembro de acogida, hasta tres transportes de cabotaje consecutivos a un transporte internacional con destino a dicho Estado en el plazo de siete días a partir de la última descarga en ese Estado en el curso del transporte internacional entrante.

62 De los tres apartados anteriores resulta que los transportes de cabotaje se desarrollan íntegramente en el territorio del Estado miembro de acogida, lo que permite considerar que la ejecución del trabajo por el conductor en el marco de tales operaciones mantiene un vínculo suficiente con dicho territorio.

63 De ello se deduce que, en principio, procede considerar desplazado al territorio del Estado miembro de acogida, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 96/71, al conductor que realiza tales transportes.

64 En cuanto a la duración de los mencionados transportes de cabotaje, cabe observar que, si bien tal duración en sí misma no puede impedir que exista un vínculo suficiente entre la ejecución del trabajo del conductor que los realiza y el territorio del Estado miembro de acogida, esta apreciación se entiende sin perjuicio de la aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 96/71.

65 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letra c), que los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ejerce una actividad de conductor en el sector del transporte por carretera y que, en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa radicada en otro Estado miembro, realiza transportes de cabotaje en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente ha de ser considerado, en principio, desplazado al territorio del Estado miembro en el que se realizan tales transportes. La duración del transporte de cabotaje es un dato irrelevante para determinar si existe tal desplazamiento, sin perjuicio de la posible aplicación del artículo 3, apartado 3, de la citada Directiva.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

Tercera cuestión prejudicial, letra a)

66 Mediante su tercera cuestión prejudicial, letra a), el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 3, apartados 1 y 8, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que la cuestión de si un convenio colectivo ha sido declarado de aplicación general debe apreciarse remitiéndose al Derecho nacional aplicable.

67 Procede recordar que, según el artículo 3, apartado 1, segundo guion, de la Directiva 96/71, los Estados miembros velarán por que las empresas que desplazan trabajadores garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio determinadas condiciones de trabajo y empleo que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas, en particular, por convenios colectivos declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 de ese mismo artículo 3, en la medida en que se refieran a las actividades en el ámbito de la construcción contempladas en el anexo de la propia Directiva. A tenor del artículo 3, apartado 10, segundo guion, de la misma Directiva, los Estados miembros pueden imponer a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados miembros, por igual, condiciones de trabajo y empleo fijadas, en particular, en convenios colectivos, como las mencionadas en el apartado 8 del artículo 3, que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el ámbito de la construcción.

68 En virtud del artículo 3, apartado 8, de la Directiva 96/71, por «convenios colectivos declarados de aplicación general» se entenderán aquellos convenios colectivos que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos.

69 A este respecto, tal como observó esencialmente el Abogado General en el punto 129 de sus conclusiones, si bien es cierto que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 no alude expresamente al Derecho nacional, no es menos verdad que así sucede implícitamente, puesto que la citada disposición exige que el convenio colectivo en cuestión haya sido declarado de aplicación general. Pues bien, una declaración de ese tipo solo puede hacerse de conformidad con el Derecho del Estado miembro de que se trate.

70 La anterior afirmación se ve confirmada por el tenor literal del artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71. En efecto, al disponer que, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos, los Estados miembros podrán basarse en los convenios colectivos que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos o en los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional, el legislador de la Unión se refería necesariamente a un sistema nacional.

71 En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que las empresas del sector del transporte de mercancías están incluidas en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías. Es cierto que este Convenio Colectivo no fue declarado, como tal, de aplicación general. Aun así, la sujeción al mismo constituía una condición para eximirse de la aplicación del Convenio Colectivo del Transporte Profesional de Mercancías por Carretera, que sí había sido declarado de aplicación general. Además, el contenido de las disposiciones de ambos convenios colectivos era prácticamente idéntico. Resulta, pues, que el cumplimiento de tales disposiciones se exigía a todas las empresas del sector del transporte de mercancías.

72 De lo anterior se desprende que procede responder a la tercera cuestión prejudicial, letra a), que el artículo 3, apartados 1 y 8, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que la cuestión de si un convenio colectivo ha sido declarado de aplicación general debe apreciarse remitiéndose al Derecho nacional aplicable. Responde al concepto contemplado en las citadas disposiciones un convenio colectivo que no ha sido declarado de aplicación general, pero cuya observancia constituye, para las empresas incluidas en el mismo, una condición para eximirse de la aplicación de otro convenio colectivo que sí ha sido declarado de aplicación general, y cuyas disposiciones son sustancialmente idénticas a las de ese otro convenio colectivo.

Sobre la tercera cuestión prejudicial, letra b)

73 Habida cuenta de la respuesta dada a la letra a) de la tercera cuestión prejudicial, no procede responder a su letra b).

Costas

74 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el tribunal remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes en el procedimiento principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) **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.**

2) **Los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ejerce la actividad de conductor en el sector del transporte internacional por carretera en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa radicada en un Estado miembro distinto de aquel en el que el interesado trabaja habitualmente es un trabajador desplazado al territorio de un Estado miembro con arreglo a las citadas disposiciones cuando la ejecución de su trabajo presenta, durante el período limitado en cuestión, un vínculo suficiente con ese territorio. La existencia de un vínculo de este tipo se determina en el marco de una apreciación global de elementos tales como la naturaleza de las actividades realizadas en el territorio en cuestión por el trabajador de que se trate y la intensidad del vínculo de las actividades de ese trabajador con el territorio de cada uno de los Estados miembros en los que opera, así como la parte que las mencionadas actividades en esos territorios representan en el servicio de transporte total.**

   El hecho de que un conductor que se dedica al transporte internacional, suministrado por una empresa establecida en un Estado miembro a una empresa establecida en otro Estado miembro, reciba las instrucciones relativas a los servicios que se le encomienden y comience o termine los correspondientes recorridos en la sede de esa segunda empresa no basta para considerar que el conductor de que se trata ha sido desplazado al territorio de ese otro Estado miembro, en el sentido de la Directiva 96/71, si la ejecución del trabajo de dicho conductor no presenta un vínculo suficiente con el mencionado territorio.

3) **Los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que la existencia de una relación de grupo entre las empresas parte del contrato de suministro de trabajadores no es pertinente en sí misma para determinar que existe un desplazamiento de trabajadores.**

4) **Los artículos 1, apartados 1 y 3, y 2, apartado 1, de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ejerce una actividad de conductor en el sector del transporte por carretera y que, en el marco de un contrato de fletamento entre la empresa que lo emplea, establecida en un Estado miembro, y una empresa radicada en otro Estado miembro, realiza transportes de cabotaje en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente ha de ser considerado, en principio, desplazado al territorio del Estado miembro en el que se realizan tales transportes. La**

duración del transporte de cabotaje es un dato irrelevante para determinar si existe tal desplazamiento, sin perjuicio de la posible aplicación del artículo 3, apartado 3, de la citada Directiva.

5) **El artículo 3, apartados 1 y 8, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que la cuestión de si un convenio colectivo ha sido declarado de aplicación general debe apreciarse remitiéndose al Derecho nacional aplicable. Responde al concepto contemplado en las citadas disposiciones un convenio colectivo que no ha sido declarado de aplicación general, pero cuya observancia constituye, para las empresas incluidas en el mismo, una condición para eximirse de la aplicación de otro convenio colectivo que sí ha sido declarado de aplicación general, y cuyas disposiciones son sustancialmente idénticas a las de ese otro convenio colectivo.**

Firmas