



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 8 de julio de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Directiva 96/71/CEE — Artículos 1, apartado 1, 3 y 5 — Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios — Conductores que se dedican al transporte internacional por carretera — Respeto de las cuantías de salario mínimo del país de desplazamiento — Dieta diaria — Reglamento (CE) n.º 561/2006 — Artículo 10 — Remuneración asignada a los empleados en función del combustible consumido»

En el asunto C-428/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría), mediante resolución de 20 de mayo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de junio de 2019, en el procedimiento entre

OL,

PM,

RO

y

Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y el Sr. L. Bay Larsen (Ponente), la Sra. C. Toader y los Sres. M. Safjan y N. Jääskinen, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

* Lengua de procedimiento: húngaro.

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de OL, PM y RO, por el Sr. Gy. Lupkovics, ügyvéd;
- en nombre de Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt., por el Sr. D. Kaszás, ügyvéd;
- en nombre del Gobierno húngaro, por los Sres. M. Z. Fehér y G. Koós y por la Sra. M. M. Tátrai, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por las Sras. A.-L. Desjonquières y C. Mosser, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Bulterman y P. Huurnink, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por los Sres. W. Mölls, B.-R. Killmann y L. Havas, y posteriormente por los Sres. B.-R. Killmann y L. Havas, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de mayo de 2021;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, apartado 1, 3 y 5 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), y del 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 del Consejo (DO 2006, L 102, p. 1).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre OL, PM y RO, por una parte, y Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. (en lo sucesivo, «Rapidsped»), por otra, en relación con la pretensión de los primeros, en su condición de conductores que se dedican al transporte internacional por carretera, de que Rapidsped —su empleador— abone un salario que tenga en cuenta el salario mínimo francés por el tiempo trabajado en Francia.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 96/71

- 3 El artículo 1 de la Directiva 96/71, titulado «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;

[...]».

- 4 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.»

- 5 El artículo 3 de la citada Directiva, con el epígrafe «Condiciones de trabajo y empleo», establece:

«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:

[...]

- 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.

[...]»

- 6 El artículo 5 de la misma Directiva, titulado «Medidas», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva.

En particular, velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.»

- 7 A tenor del artículo 6 de la Directiva 96/71, bajo la rúbrica «Competencia judicial»:

«A fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial.»

Directiva 2003/59/CE

- 8 La Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, por la que se modifican el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo y la Directiva 91/439/CEE del Consejo y se deroga la Directiva 76/914/CEE del Consejo (DO 2003, L 226, p. 4), establece, en su considerando 10, que el fomento de la conducción defensiva, que corre pareja con la racionalización del consumo de carburante, tendrá efectos positivos tanto para la sociedad como para el propio sector mismo de transportes por carretera.

- 9 El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», está redactado de la siguiente forma:

«La presente Directiva se aplicará a la actividad de conducción de los:

- a) nacionales de un Estado miembro;
- b) nacionales de un tercer país empleados o utilizados por una empresa establecida en un Estado miembro;

denominados en lo sucesivo *conductores*, que efectúen una actividad de transporte por carretera dentro de la Comunidad, en vías públicas, por medio de vehículos:

- para los que se exija un permiso de conducción de una de las categorías C1, C1 + E, C o C + E, tal como se definen en la Directiva 91/439/CEE [del Consejo, de 29 de julio de 1991, sobre el permiso de conducción (DO 1991, L 237, p. 1)], o un permiso de conducción reconocido como equivalente,

[...]».

- 10 El anexo I de dicha Directiva lleva por título «Requisitos mínimos de cualificación y formación». A tenor de la sección 1, punto 1.3, de aquel, los conocimientos que deberán tener en cuenta los Estados miembros para la verificación de la cualificación inicial y la formación continua del conductor deberán referirse, en particular, a la optimización del consumo de carburante en relación con los permisos C, C + E, C1, C1 + E.

Directiva 2006/126/CE

- 11 La Directiva 2006/126/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, sobre el permiso de conducción (DO 2006, L 403, p. 18), derogó y sustituyó a la Directiva 91/439 a partir del 19 de enero de 2013. Del artículo 4 de la Directiva 2006/126, en relación con la tabla de correspondencias del anexo III de la Directiva 2003/59, se desprende que los permisos C, C + E, C1, C1 + E contemplados en esta última Directiva se refieren a vehículos cuya masa máxima autorizada exceda de 3,5 toneladas utilizados generalmente para transportar mercancías por carretera.
- 12 Con arreglo al artículo 17, párrafo tercero, de la Directiva 2006/126, las referencias hechas a la Directiva 91/439 se entenderán como referidas a la Directiva 2006/126.

Reglamento n.º 561/2006

- 13 En virtud del artículo 2, apartado 1, letra a), del Reglamento n.º 561/2006, este se aplica al transporte por carretera, en particular, de mercancías, cuando la masa máxima autorizada de los vehículos, incluido cualquier remolque o semirremolque, sea superior a 3,5 toneladas.
- 14 El artículo 10, apartado 1, de dicho Reglamento dispone:

«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.»

Reglamento (CE) n.º 44/2001

- 15 El artículo 68 del Reglamento (CE) n.º 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2001, L 12, p. 1), establecía, en su apartado 1, que dicho Reglamento sustituía, entre los Estados miembros, a las disposiciones del Convenio, de 27 de septiembre de 1968, relativo a la Competencia Judicial, el Reconocimiento y la Ejecución de Resoluciones Judiciales en Materia Civil y Mercantil (DO 1972, L 299, p. 32; texto consolidado en DO 1998, C 27, p. 1), en su versión modificada por los sucesivos convenios de adhesión de los nuevos Estados miembros a dicho Convenio (en lo sucesivo, «Convenio de Bruselas»), salvo en lo que respectaba a determinados territorios de los Estados miembros, y, en su apartado 2, que, en la medida en que este Reglamento sustituía entre los Estados miembros a las disposiciones del Convenio de Bruselas, se entendía que toda remisión a dicho Convenio se refería al citado Reglamento.

Reglamento (UE) n.º 1215/2012

- 16 El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 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), enuncia lo siguiente, en su considerando 8:
- «El 22 de diciembre de 2000, el Consejo adoptó el Reglamento [n.º 44/2001], que sustituye al [Convenio de Bruselas] en los territorios de los Estados miembros a los que se aplica el TFUE, para todos los Estados miembros excepto Dinamarca. Mediante la Decisión 2006/325/CE del Consejo, [de 27 de abril de 2006, relativa a la celebración del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2006, L 120, p. 22)], la Comunidad celebró un acuerdo con Dinamarca por el que se establecía la aplicación de las disposiciones del Reglamento [n.º 44/2001] en Dinamarca [...].».
- 17 En virtud del artículo 21, apartado 1, letra a), de dicho Reglamento, los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados.
- 18 Según el artículo 62, apartado 1, del citado Reglamento, para determinar si una parte está domiciliada en el Estado miembro cuyos órganos jurisdiccionales conozcan del asunto, el órgano jurisdiccional aplicará su ley interna.
- 19 A tenor del artículo 80 del Reglamento n.º 1215/2012, queda derogado el Reglamento n.º 44/2001. Las referencias al Reglamento derogado se entenderán hechas al Reglamento n.º 1215/2012.

Derecho húngaro

- 20 El artículo 3, apartado 2, de la a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Ley I de 2012, por la que se aprueba el Código del Trabajo; en lo sucesivo, «Código del Trabajo») establece que, salvo disposición en contrario, este Código se aplicará cuando el trabajador realice habitualmente su trabajo en Hungría.
- 21 El artículo 285 del Código del Trabajo tiene el siguiente tenor:
- «1. Los trabajadores y los empleadores podrán ejercitar ante un tribunal las acciones derivadas de la relación laboral o de la presente Ley, mientras que los sindicatos y los comités de empresa podrán ejercitar ante un tribunal las acciones derivadas de esta Ley, de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresa.
- [...]
4. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 295, los trabajadores también podrán ejercitar ante los tribunales húngaros las acciones que les correspondan en relación con el tiempo trabajado en Hungría.»
- 22 El artículo 295, apartado 1, de este Código dispone:
- «Si, sobre la base de un acuerdo con una tercera persona, un empleador extranjero contrata a un trabajador en el territorio de Hungría estableciendo una relación laboral a la que no resulte de aplicación la presente Ley con arreglo al artículo 3, apartado 2, de esta, deberá aplicarse a dicha relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4, la legislación húngara, así como las disposiciones del convenio colectivo aplicable a la relación laboral, en lo que se refiere:
- a) al período máximo de trabajo o el período mínimo de descanso;
 - b) a la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - c) a la cuantía del salario mínimo;
 - d) a las condiciones establecidas en los artículos 214 a 222 en relación con las empresas de trabajo temporal;
 - e) a las condiciones en materia de seguridad en el trabajo;
 - f) a las condiciones de empleo y ocupación de las mujeres embarazadas y con hijos de corta edad, así como de los trabajadores jóvenes;
 - g) a las obligaciones en materia de igualdad de trato.»
- 23 De conformidad con su artículo 299, dicho Código tiene por objeto transponer, en particular, la Directiva 96/71 al Derecho interno.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 24 OL, PM y RO (en lo sucesivo, «conductores de que se trata en el litigio principal») celebraron, respectivamente, el 12 de junio de 2015, el 7 de julio de 2016 y el 26 de agosto de 2016, sendos contratos de trabajo referidos a puestos de conductor de camión con Rapidsped, sociedad con sede en Hungría.
- 25 Estos contratos, redactados de modo uniforme, estipulan que, aunque el trabajador, además de realizar transportes internacionales de mercancías, tenga como tarea realizar transportes nacionales de mercancías, ejecutará normalmente su trabajo en lugares frecuente y principalmente ubicados en el extranjero, sin que por ello el trabajo efectuado en el extranjero tenga carácter permanente.
- 26 Con arreglo al Derecho húngaro, el trabajador tiene derecho a dietas por el trabajo desempeñado en el extranjero. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia y, en particular, de un documento de información a los trabajadores elaborado por Rapidsped se desprende que el importe de esas dietas era proporcional al tiempo de desplazamiento del trabajador en el extranjero, que, de conformidad con el contrato, podía variar, en principio, de tres a cinco semanas, a elección del trabajador. Ese mismo documento precisaba que las dietas citadas estaban destinadas a cubrir los gastos realizados en el extranjero.
- 27 Por otra parte, los contratos de trabajo de los conductores de que se trata en el litigio principal establecían para estos, cuando ahorran combustible, un complemento, a discreción del empresario, basado en una fórmula que relacionaba el consumo de combustible con la distancia recorrida.
- 28 Los conductores de que se trata en el litigio principal realizaban su trabajo viajando en minibús a Francia. Durante todo el desplazamiento, los servicios de distribución de Rapidsped fijaban los trabajos relacionados con el transporte que debían efectuarse, es decir, qué día, con qué vehículo y con arreglo a qué recorridos debían transportarse las mercancías. Como consecuencia de la normativa en materia de cabotaje, dichos conductores atravesaban la frontera varias veces.
- 29 Al inicio de cada período de desplazamiento, Rapidsped entregaba a los conductores de que se trata en el litigio principal una declaración autenticada por un notario húngaro y un certificado de desplazamiento del Ministerio de Trabajo francés que declaraba que su salario por hora ascendía a 10,40 euros, es decir, más que el salario mínimo francés por hora aplicable al sector del transporte por carretera, que estaba fijado en 9,76 euros por hora.
- 30 Los conductores de que se trata en el litigio principal presentaron una demanda ante el tribunal remitente, el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría), contra Rapidsped debido a que su salario correspondiente al tiempo trabajado en Francia no alcanzaba el salario mínimo francés.
- 31 En virtud de los contratos de trabajo de los conductores de que se trata en el litigio principal, estos percibieron efectivamente, en 2018, un salario mensual de 545 euros brutos, es decir, 3,24 euros por hora. Por lo que respecta a la diferencia de 6,52 euros por hora entre el salario mínimo francés y el salario por hora percibido por dichos conductores, Rapidsped sostiene ante el tribunal remitente que estaba cubierta por el importe de las dietas y del complemento por ahorro de combustible que se les abonaban, pues formaban parte de su salario, extremo que dichos conductores niegan.

- 32 Según el tribunal remitente, suponiendo que la Directiva 96/71 se aplique a los transportes internacionales de mercancías, esta Directiva se aplicará a la situación objeto del litigio principal, dado que el empleador registrado en Hungría —Rapidsped— desplaza trabajadores húngaros —los conductores de que se trata en el litigio principal— empleados con arreglo al Derecho laboral húngaro en otros Estados miembros de la Unión Europea, por su cuenta y bajo su dirección, para prestar servicios de transporte de mercancías a los clientes del lugar de desplazamiento. Durante todo el período, los trabajadores mantuvieron una relación laboral con Rapidsped, responsable del desplazamiento.
- 33 En estas circunstancias, el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social 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 [96/71], 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 [96/71] al transporte internacional de mercancías, sobre todo teniendo en cuenta que la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento por infracción contra la República Francesa y la República Federal de 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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuarta cuestión prejudicial

- 34 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, que procede examinar en primer lugar, 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.

- 35 Hay que recordar que, en el apartado 41 de la sentencia de 1 de diciembre de 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), el Tribunal de Justicia declaró que así era.
- 36 En estas circunstancias, procede responder a la cuarta 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.

Primera cuestión prejudicial

- 37 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 96/71, en relación con sus artículos 3 y 5, debe interpretarse en el sentido de que el incumplimiento por parte del empleador establecido en un Estado miembro de las disposiciones de otro Estado miembro en materia de salario mínimo puede ser invocado frente a dicho empleador por trabajadores desplazados del primer Estado miembro ante los tribunales de este.
- 38 Es preciso recordar al respecto que, para garantizar el cumplimiento de un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 establece que los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas establecidas en un Estado miembro garanticen a los trabajadores desplazados en el territorio de otro Estado miembro las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el territorio de este relativas a las materias enumeradas en esa disposición, y, en particular, a las cuantías de salario mínimo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de febrero de 2015, *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, EU:C:2015:86, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 39 El artículo 5, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 obliga a los Estados miembros, en particular, a velar por que los trabajadores desplazados dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en esa Directiva. Por tanto, dichos trabajadores deben poder invocar ante los tribunales el cumplimiento de las condiciones de trabajo y empleo a las que se refiere el artículo 3, apartado 1, de la citada Directiva, como la relativa a las cuantías de salario mínimo.
- 40 El artículo 6 de la Directiva 96/71 dispone que, además de la facultad de los trabajadores desplazados de entablar, en un Estado miembro cuyos tribunales sean competentes de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial, una acción judicial a fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y empleo garantizadas en el artículo 3 de dicha Directiva, estos trabajadores también pueden entablar esa acción ante los órganos jurisdiccionales competentes del Estado miembro en cuyo territorio estén o hayan estado desplazados.
- 41 De ello se deduce que los artículos 3, apartado 1, 5 y 6 de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que garantizan al trabajador desplazado, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, el derecho a invocar y alegar, ante los tribunales competentes mencionados en el apartado anterior, las disposiciones del Estado miembro de acogida relativas a las condiciones de trabajo y empleo correspondientes a las materias enumeradas en aquella primera disposición y, en particular, a las cuantías de salario mínimo.

- 42 Por último, procede señalar que, a tenor del artículo 21, apartado 1, letra a), del Reglamento n.º 1215/2012, al que se remite indirectamente el artículo 6 de la Directiva 96/71 al referirse a los «convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial», los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados.
- 43 Además, el artículo 62, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 establece que, para determinar si una parte está domiciliada en el Estado miembro cuyos órganos jurisdiccionales conozcan del asunto, el órgano jurisdiccional aplicará su ley interna.
- 44 Así pues, en el caso de autos, corresponde al tribunal remitente comprobar, a efectos de determinar si es competente en virtud del Reglamento n.º 1215/2012, si debe considerarse al empleador de los conductores de que se trata en el litigio principal domiciliado en Hungría en virtud de la ley de ese Estado miembro.
- 45 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que los artículos 3, apartado 1, y 6 de la Directiva 96/71, en relación con su artículo 5, deben interpretarse en el sentido de que exigen que el incumplimiento por parte del empleador establecido en un Estado miembro de las disposiciones de otro Estado miembro en materia de salario mínimo pueda ser invocado frente a dicho empleador por trabajadores desplazados del primer Estado miembro ante los tribunales de este, si son competentes.

Segunda cuestión prejudicial

- 46 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pretende que se dilucide, en esencia, si el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que deben considerarse parte del salario mínimo las dietas destinadas a cubrir los gastos ocasionados durante el desplazamiento de un trabajador al extranjero.
- 47 A este respecto, procede recordar, por un lado, que el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 remite expresamente a la legislación o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado para determinar la cuantía del salario mínimo mencionada en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva (sentencia de 12 de febrero de 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 48 Por otro lado, el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la citada Directiva establece, por lo que respecta a los complementos correspondientes al desplazamiento, la medida en que se considera que tales elementos de remuneración forman parte del salario mínimo en el contexto de las condiciones de trabajo y empleo determinadas en el artículo 3 de la misma Directiva (sentencia de 12 de febrero de 2015, Sähköalojen ammattiliitto, C-396/13, EU:C:2015:86, apartado 33).
- 49 Por lo que respecta a la cuestión de si una dieta, como la controvertida en el litigio principal, forma parte del salario mínimo, en el sentido del artículo 3 de la Directiva 96/71, procede recordar que, en virtud del artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, una dieta debe calificarse de «complemento correspondiente al desplazamiento» que forma parte del salario mínimo cuando no se abone a los trabajadores como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento.

- 50 En el caso de autos, aun cuando la dieta controvertida en el litigio principal se describe, en la nota informativa redactada por Rapidsped dirigida a su personal, como destinada a cubrir los gastos realizados en el extranjero por los trabajadores desplazados, no es menos cierto que el importe de esta dieta difiere en función de que ese desplazamiento dure tres, cuatro o cinco semanas, o incluso más. Pues bien, este segundo elemento, en particular el carácter a tanto alzado y progresivo de dicha dieta, parece indicar que esta no tiene por objeto cubrir los gastos realizados por los trabajadores en el extranjero, sino más bien, al igual que la indemnización controvertida en el litigio que dio lugar a la sentencia de 12 de febrero de 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, EU:C:2015:86), apartado 48, compensar los inconvenientes debidos al desplazamiento, que consisten en el alejamiento de esos trabajadores de su entorno habitual.
- 51 Además, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende que esa dieta se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.
- 52 No obstante, procede recordar que los incrementos y los complementos, que no se definen como conceptos que forman parte del salario mínimo ni por la legislación ni por la práctica nacionales del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado el trabajador y que modifican la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro, no pueden considerarse como tales conceptos en virtud de lo dispuesto en la Directiva 96/71. En efecto, es completamente normal que, si el empresario exige que el trabajador realice un trabajo suplementario o en unas condiciones concretas, la citada prestación suplementaria se vea compensada para ese trabajador sin que dicha compensación se tenga en cuenta para calcular el salario mínimo (sentencia de 14 de abril de 2005, *Comisión/Alemania*, C-341/02, EU:C:2005:220, apartados 39 y 40).
- 53 En el caso de autos, al no disponer el Tribunal de Justicia de toda la información pertinente, corresponde al tribunal remitente efectuar las comprobaciones necesarias a este respecto.
- 54 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una dieta cuyo importe difiere en función de la duración del desplazamiento del trabajador constituye un complemento correspondiente al desplazamiento que forma parte del salario mínimo, a menos que se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, o que corresponda a un incremento que modifique la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro.

Tercera cuestión prejudicial

- 55 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 10 del Reglamento n.º 561/2006 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una empresa de transporte por carretera pague a los conductores un complemento calculado a partir de un ahorro que se refleja en una disminución del consumo de combustible en relación con la distancia recorrida.
- 56 De conformidad con el artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006, 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 de ese Reglamento.

- 57 Así pues, la aplicabilidad de esta disposición presupone que se cumplan dos condiciones. Por una parte, las remuneraciones de los conductores, aun cuando se concedan en forma de primas o incrementos salariales, deben calcularse en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas. Por otra parte, tales remuneraciones han de ser de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o fomentar las infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.
- 58 Cabe observar, además, que de la Directiva 2003/59 —y en particular de su considerando 10 y de su anexo I—, en relación con la Directiva 2006/126, se desprende que el requisito de que los conductores de vehículos cuya masa exceda de 3,5 toneladas incluidos en el Reglamento n.º 561/2006 y utilizados para transportar mercancías por carretera estén formados en la optimización del consumo de carburante puede tener efectos positivos tanto para la sociedad como para el propio sector de transportes por carretera.
- 59 Por tanto, dado que el Derecho de la Unión exige que los conductores de dichos vehículos dispongan de la capacidad de conducir de modo racional y económico, no puede considerarse que el artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006 prohíba, en principio, que las empresas de transporte promuevan este tipo de conducción mediante un incentivo pecuniario en forma de complemento.
- 60 No obstante, tal complemento no sería compatible con la citada disposición si, en lugar de vincularse únicamente al ahorro de combustible, recompensase ese ahorro en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías que vayan a transportarse según modalidades que inciten al conductor a conductas de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o a cometer infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.
- 61 Corresponde, por tanto, al tribunal remitente determinar, a la luz de estas consideraciones relativas al alcance del artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006, las características y los efectos del complemento controvertido en el litigio principal.
- 62 A todos los efectos útiles, es preciso señalar que el ahorro de combustible depende de múltiples factores, de modo que la mera hipótesis de que un complemento por ahorro de combustible pueda incitar a determinados conductores a usar el sistema de rueda libre en bajadas no permite concluir, por sí sola, que ese complemento infrinja la prohibición establecida en el artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006.
- 63 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 10, apartado 1, del Reglamento n.º 561/2006 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que una empresa de transporte por carretera pague a los conductores un complemento calculado a partir de un ahorro que se refleja en una disminución del consumo de combustible en relación con la distancia recorrida. No obstante, tal complemento infringiría la prohibición establecida en dicha disposición si, en lugar de vincularse únicamente al ahorro de combustible, recompensase ese ahorro en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías que vayan a transportarse según un régimen que incite al conductor a conductas de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o a cometer infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

Quinta cuestión prejudicial

- 64 Mediante su quinta cuestión prejudicial, el tribunal remitente pretende que se dilucide, en esencia, si una Directiva que no ha sido transpuesta al Derecho nacional puede crear en un particular una obligación que otro particular pueda invocar judicialmente frente a él.
- 65 A este respecto, si bien es jurisprudencia reiterada que, cuando es imposible una interpretación conforme del Derecho nacional, ni siquiera una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de agosto de 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, apartados 41 y 43 y jurisprudencia citada), procede declarar, como señaló el Abogado General en el punto 74 de sus conclusiones, que, en el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente no ha precisado ni las razones que lo han llevado a plantear la presente cuestión prejudicial ni la relación existente entre las disposiciones pertinentes de la Directiva 96/71 —que, por lo demás, dicho órgano jurisdiccional no ha identificado— y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.
- 66 Pues bien, según el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, las peticiones de decisión prejudicial contendrán, en particular, «la indicación de 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».
- 67 Por otra parte, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para que este pueda cumplir su misión con arreglo a los tratados en el marco de una remisión prejudicial, es indispensable que los órganos jurisdiccionales nacionales expliquen las razones precisas por las que consideran necesaria una respuesta a sus cuestiones para resolver el litigio principal (auto de 14 de abril de 2021, *Casa di Cura Città di Parma*, C-573/20, no publicado, EU:C:2021:307, apartado 30 y jurisprudencia citada).
- 68 De ello se deduce que la quinta cuestión prejudicial es inadmisibile.

Costas

- 69 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio 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 (Sala Primera) 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 3, apartado 1, y 6 de la Directiva 96/71, en relación con su artículo 5, deben interpretarse en el sentido de que exigen que el incumplimiento por parte del empleador establecido en un Estado miembro de las disposiciones de otro Estado miembro en materia de salario mínimo pueda ser invocado frente a dicho empleador por trabajadores desplazados del primer Estado miembro ante los tribunales de este, si son competentes.
- 3) El artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una dieta cuyo importe difiere en función de la duración del desplazamiento del trabajador constituye un complemento correspondiente al desplazamiento que forma parte del salario mínimo, a menos que se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, o que corresponda a un incremento que modifique la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro.
- 4) El artículo 10, apartado 1, 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 del Consejo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que una empresa de transporte por carretera pague a los conductores un complemento calculado a partir de un ahorro que se refleja en una disminución del consumo de combustible en relación con la distancia recorrida. No obstante, tal complemento infringiría la prohibición establecida en dicha disposición si, en lugar de vincularse únicamente al ahorro de combustible, recompensase ese ahorro en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías que vayan a transportarse según un régimen que incite al conductor a conductas de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o a cometer infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

Firmas