

**Asunto C-784/19****Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

22 de octubre de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Administrativen sad Varna (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Varna, Bulgaria)

**Fecha de la resolución de remisión:**

4 de octubre de 2019

**Parte demandante en el procedimiento principal:**

«TEAM POWER EUROPE» EOOD

**Parte demandada en el procedimiento principal:**

Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite — Varna (Director de la Dirección Territorial de la Agencia Nacional de Recaudación en la ciudad de Varna, Bulgaria)

**Objeto del procedimiento principal**

Recurso contencioso-administrativo contra la denegación administrativa de la expedición de un certificado sobre el régimen aplicable a una persona que ejerce un empleo en un Estado miembro por cuenta de un empresario allí establecido y que ha sido enviada por este a otro Estado miembro para ejercer allí un empleo por cuenta del mismo empresario.

**Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial**

La petición de decisión prejudicial se remite en virtud del artículo 267, párrafo primero, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y tiene por objeto la interpretación del artículo 14, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004,

sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (en lo sucesivo, «Reglamento de aplicación»), en relación con el artículo 12, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (en lo sucesivo, «Reglamento de base»).

### **Cuestión prejudicial**

¿Debe interpretarse el artículo 14, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en el sentido de que, para poder considerar que una empresa de trabajo temporal ejerce normalmente sus actividades en el Estado miembro en que está establecida, es necesario que desarrolle una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores para cesionarios que estén establecidos en el mismo Estado miembro?

### **Disposiciones del Derecho de la Unión y jurisprudencia de la Unión**

Artículos 2, apartado 1; 11, apartado 1, y 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004; artículo 14 del Reglamento n.º 987/2009; sentencias del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 1970, *Manpower* (C-35/70, EU:C:1970:120), y de 10 de febrero de 2000, *FTS* (C-202/97, EU:C:2000:75).

### **Disposiciones de Derecho nacional**

Artículos 51, apartado 1, y 52, apartado 1, de la *Konstitutsia na Republika Bulgaria* (Constitución de la República de Bulgaria); artículos 107r, apartado 1, y 107s, apartado 2, del *Kodeks na truda* (Código de Trabajo); artículos 4, apartado 1, punto 1, y 9, apartado 1, punto 1, del *Kodeks za sotsialnoto osiguryavane* (Código de la Seguridad Social); artículo 2, apartado 1, del *Naredba za sluzhebnite komandirovki i spetsializatsii v chuzhbina* (Decreto sobre el Desplazamiento de Trabajadores y las Prácticas de Especialización en el Extranjero); artículos 88; 90, apartado 2; 91, apartado 1; 92, apartado 1; 95, apartado 1, y 97 del *Danachno-osiguritelnene protsesualen kodeks* (Código de Procedimiento Tributario y de Seguridad Social).

### **Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal**

- 1 La mercantil «TEAM POWER EUROPE» EOOD (en lo sucesivo, «demandante») se constituyó con arreglo al Derecho búlgaro con el fin de prestar servicios de trabajo temporal y de colocación en Bulgaria y otros países. La demandante está registrada en la *Agentsia po zaetostta* (Agencia de Empleo búlgara) como prestadora de servicios de trabajo temporal y dispone, además, de una licencia

para la cesión de personal expedida por la Agentur für Arbeit Düsseldorf (Oficina de Empleo de Düsseldorf, Alemania), perteneciente a la Bundesagentur für Arbeit (Agencia Federal de Empleo, Alemania).

- 2 El 8 de octubre de 2018, la demandante celebró un contrato de trabajo con un ciudadano búlgaro (en lo sucesivo, «trabajador»). Con arreglo al contrato, la demandante está obligada a desplazar al trabajador a Alemania, donde este ha de trabajar para la sociedad «CLW Clausthaler Laser- und Werkstofftechnik» GmbH (en lo sucesivo, «cesionario»), bajo su dirección y supervisión. Asimismo, el contrato dispone que las tareas del trabajador, que ocupa el puesto de «operador de maquinaria — transformación de metal», las ha de determinar el cesionario en la descripción de sus funciones. El pago del salario al trabajador es responsabilidad de la demandante.
- 3 El 9 de mayo de 2019, la demandante presentó ante la Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia po prihodite (Dirección Territorial de la Agencia Nacional de Recaudación) en la ciudad de Varna (Bulgaria) una solicitud de expedición de un certificado que acreditase que, durante el período de cesión del trabajador, este estaba sujeto al Derecho búlgaro. En la solicitud, la demandante expuso que durante la cesión del trabajador persistía la relación laboral entre este y la demandante, que estaba obligada al pago de su salario y a mantener al trabajador afiliado a la seguridad social y al seguro médico.
- 4 Mediante resolución de 30 de mayo de 2019, la autoridad administrativa competente denegó la expedición del certificado solicitado, alegando que no se cumplían los dos requisitos cumulativos para que el trabajador siguiera sujeto a la legislación búlgara de seguridad social, puesto que no se mantenía el vínculo directo entre el trabajador y el empresario y este no desarrollaba una parte significativa de su actividad en el territorio de Bulgaria.
- 5 En cuanto al primer requisito, la autoridad administrativa alega que, pese al pago del salario por la demandante en su condición de empresario, no se mantiene el vínculo directo entre esta y el trabajador, pues, con arreglo al contrato de trabajo, el trabajador está al servicio del cesionario y se somete a su dirección y control, siendo el cesionario quien determina las funciones del trabajador. En cuanto al segundo requisito, considera que la demandante no desarrolla una actividad significativa en el territorio de Bulgaria, pues, como sociedad registrada con arreglo a la Zakon za danaka varhu dobavenata stoynost (Ley del IVA búlgara), solamente declara la prestación de servicios cuyo lugar de ejecución se sitúa en Alemania, y no informa de contrato alguno con empresarios que operen en Bulgaria.
- 6 En el procedimiento administrativo, la demandante recurrió la decisión por la cual se le había denegado la expedición del certificado solicitado. Mediante resolución de 11 de junio de 2019, el Direktor na Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia za prihodite — Varna (Director de la Dirección Territorial de la Agencia

Nacional de Recaudación en la ciudad de Varna, Bulgaria; en lo sucesivo, «demandado») desestimó el recurso y confirmó la resolución desestimatoria.

### **Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal**

- 7 En opinión de la demandante, en el presente caso se cumplen los dos requisitos cumulativos para la expedición del certificado solicitado.
- 8 Respecto al primero de ellos, alega que entre ella y el trabajador existe un «vínculo directo», pues, en su condición de empresario, paga el salario de este trabajador y está facultada para poner fin a la relación laboral si concurren motivos de despido. Por otro lado, conforme al contrato de cesión de trabajadores celebrado entre la demandante y el cesionario, este no puede ofrecer al trabajador la realización de una actividad diferente de la contractualmente acordada, de modo que solo la demandante puede determinar el tipo de trabajo que ha de desarrollar dicho trabajador. En cuanto al segundo requisito, la demandante alega que ejerce la mayor parte de su actividad de contratación, selección y colocación de trabajadores temporales en el territorio de Bulgaria y que el hecho de conseguir su facturación en operaciones con clientes establecidos fuera de Bulgaria no significa que realice su actividad en el extranjero.
- 9 El demandado considera que la demandante no cumple ninguno de los dos requisitos mencionados. Respecto al vínculo directo entre la demandante y el trabajador, alega que este se ve desvirtuado por el hecho de que el contrato celebrado entre ambos no obliga al trabajador a desempeñar ningún trabajo para su empresario en Bulgaria. Por otro lado, el contrato se celebró con arreglo al Derecho alemán, en virtud de la licencia expedida por la autoridad competente en Alemania, y no en virtud del registro de la demandante en la Agencia de Empleo búlgara. Por lo que respecta a la actividad principal de la demandante en Bulgaria, el demandado sostiene que, al margen del personal administrativo y directivo, la demandante no tiene trabajadores en territorio búlgaro y que todos sus ingresos proceden de las relaciones laborales existentes en Alemania.

### **Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial**

- 10 El órgano jurisdiccional remitente considera que, para resolver el litigio que existe entre las partes, es necesaria la interpretación del artículo 14, apartado 2, del Reglamento de aplicación en relación con el artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base.
- 11 Con arreglo al artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base, la persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador allí establecido y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, siempre que se cumplan dos requisitos cumulativos: primero, que exista

un vínculo directo entre dicha persona y el empresario y, segundo, que este ejerza normalmente sus actividades en el territorio del primer Estado miembro.

- 12 En cuanto al segundo requisito, para que se pueda considerar que el empresario ejerce normalmente sus actividades en dicho Estado miembro, es necesario que, conforme al artículo 14, apartado 2, primera frase, del Reglamento de aplicación, realice «actividades sustanciales, distintas de la mera gestión interna, en el territorio del Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades realizadas por la empresa en cuestión». La frase siguiente de la misma disposición añade que «los criterios pertinentes deberán adecuarse a las características específicas de cada empresa y a la naturaleza real de las actividades que realiza».
- 13 La jurisprudencia del Administrativen sad Varna (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Varna, Bulgaria) en cuanto al cumplimiento del segundo requisito del artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base no es uniforme. La divergencia deriva de las distintas interpretaciones que se hacen del artículo 14, apartado 2, del Reglamento de aplicación, en particular respecto a la cuestión de qué criterios se deben seguir para determinar si el empresario realiza «actividades sustanciales» en el Estado miembro de establecimiento.
- 14 Para determinar si se cumple el segundo requisito del artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base, deben tenerse en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades del empresario. Entre estos criterios figuran el lugar de establecimiento del empresario, la plantilla de personal administrativo que trabaja respectivamente en el Estado miembro de establecimiento y en el otro Estado miembro al cual ha desplazado trabajadores, el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados y donde se celebran los contratos con los cesionarios, la ley aplicable a los contratos de trabajo celebrados por la empresa con sus trabajadores, por una parte, y con sus clientes, por otra, así como el volumen de negocios realizado durante un período suficientemente significativo en cada Estado miembro de que se trate (sentencia [del Tribunal de Justicia] de 10 de febrero de 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, apartados 42 y 43).
- 15 Es irrelevante que el trabajador desplazado desempeñe para el cesionario tareas distintas de la actividad principal del empresario que lo ha empleado y lo ha enviado. Por consiguiente, una empresa de trabajo temporal ejerce normalmente sus actividades en el Estado miembro en el que está establecida cuando efectúa habitualmente actividades significativas en el territorio de este Estado (sentencia de 10 de febrero de 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, apartados 44 y 45).
- 16 Sin embargo, de las citadas sentencias del Tribunal de Justicia no se deduce si para cumplir el segundo requisito del artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base basta con que el empresario celebre en su Estado miembro de establecimiento contratos de trabajo con los trabajadores que desplaza a otro Estado miembro, o si es necesario además que realice actividades sustanciales de

cesión de trabajadores para clientes que operen en el territorio del Estado miembro en que dicho empresario está establecido.

- 17 Dado que la actividad principal de la demandante comprende la prestación de servicios de trabajo temporal y de colocación en Bulgaria y en otros países, por las razones expuestas no puede excluirse la interpretación de que es necesario que celebre y ejecute una parte sustancial de sus contratos con cesionarios que operen en el territorio de Bulgaria para poder considerar que la demandante ejerce normalmente sus actividades en este país.
- 18 La otra posible interpretación consiste en que, con independencia de que todos los cesionarios estén establecidos en Alemania y ejerzan allí sus actividades y de que todos los trabajadores sean desplazados para trabajar en empresas alemanas, basta con que la demandante esté registrada en el territorio de Bulgaria y celebre en dicho Estado miembro los contratos de trabajo con los trabajadores desplazados para poder considerar que ejerce normalmente sus actividades en el territorio de Bulgaria.