



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 92/21
Luxemburgo, 3 de junio de 2021

Sentencia en el asunto C-784/19
TEAM POWER EUROPE

Para que pueda considerarse que una empresa de trabajo temporal «ejerce normalmente sus actividades» en un Estado miembro, debe realizar una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio de dicho Estado miembro

El ejercicio de actividades de selección y de contratación de trabajadores en el Estado miembro en el que la empresa de trabajo temporal está establecida no basta para que pueda considerarse que lleva a cabo «actividades sustanciales» en ese Estado miembro

Durante el año 2018, un nacional búlgaro celebró un contrato de trabajo con Team Power Europe, sociedad búlgara cuyo objeto social es el desarrollo de actividades de trabajo temporal y de intermediación en la búsqueda de empleo en Bulgaria y en otros países. En virtud de dicho contrato, el nacional búlgaro fue cedido a una empresa usuaria establecida en Alemania. Entre el 15 de octubre y el 21 de diciembre de 2018, el interesado debía desempeñar su trabajo bajo la dirección y la supervisión de esta empresa alemana.

Al considerar, por una parte, que no se había mantenido la relación directa entre Team Power Europe y el trabajador en cuestión y, por otra parte, que dicha empresa no llevaba a cabo una actividad sustancial en territorio búlgaro, la Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (Servicio de Recaudación de la ciudad de Varna) desestimó la solicitud de Team Power Europe en la que esta sociedad pedía la expedición de un certificado A1 que acreditara que la legislación búlgara de seguridad social era aplicable al trabajador en cuestión durante el período de su cesión. Según el referido Servicio, la situación del trabajador no estaba comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación del artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004,¹ en virtud del cual la referida legislación búlgara habría sido aplicable. La reclamación administrativa presentada por Team Power Europe contra la mencionada resolución del Servicio de Recaudación fue desestimada.

En este contexto, el Administrativen sad — Varna (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Varna, Bulgaria), ante el que se interpuso un recurso de anulación de la resolución desestimatoria de la anterior reclamación administrativa, ha decidido preguntar al Tribunal de Justicia acerca de los criterios pertinentes que deben tenerse en cuenta para apreciar si una empresa de trabajo temporal ejerce normalmente «actividades sustanciales distintas de la mera gestión interna» en el territorio del Estado miembro en el que está establecida, en el sentido del artículo 14, apartado 2,

¹ 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 (DO 2004, L 166, p. 1; corrección de errores en DO 2004, L 200, p. 1), en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012 (DO 2012, L 149, p. 4) («Reglamento n.º 883/2004»). Más concretamente, con arreglo al artículo 12, apartado 1, del mismo Reglamento, «la persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades 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, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada».

del Reglamento n.º 987/2009² —precepto que ofrece precisiones sobre el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004—, dado que el cumplimiento de esta exigencia por parte de Team Power Europe condiciona la aplicabilidad de esta última disposición al presente asunto.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia, en formación de Gran Sala, delimita, por lo que respecta a las empresas de trabajo temporal, el alcance del concepto de empresario «que ejerce normalmente sus actividades» en un Estado miembro, previsto en dicha disposición y que precisa el artículo 14, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009.

Apreciación del Tribunal de Justicia

El Tribunal de Justicia procede, en primer lugar, a una interpretación literal de esta última disposición y señala que una empresa de trabajo temporal se caracteriza por el hecho de ejercer un conjunto de actividades consistentes en seleccionar, contratar y suministrar trabajadores a empresas usuarias. A este respecto, el Tribunal de Justicia indica que, aunque las actividades de selección y de contratación de trabajadores para su cesión no pueden considerarse «actividades de mera gestión interna» en el sentido de dicha disposición, el desempeño de las referidas actividades en el Estado miembro en el que está establecida una empresa de ese tipo no basta para considerar que ejerce «actividades sustanciales» en él. En efecto, el único propósito de las actividades de selección y contratación de trabajadores por empresas de trabajo temporal estriba en que las referidas empresas cedan posteriormente esos trabajadores a las empresas usuarias. El Tribunal de Justicia subraya a este respecto que, por más que la selección y la contratación de trabajadores contribuyan ciertamente a generar el volumen de negocios de una empresa de trabajo temporal, dado que esas actividades constituyen un requisito previo indispensable para la ulterior cesión de esos trabajadores, solo la cesión de esos trabajadores a empresas usuarias en cumplimiento de los contratos celebrados a tal fin con dichas empresas genera de modo efectivo ese volumen de negocios. En efecto, los ingresos de una empresa de este tipo dependen del importe de la retribución abonada a los trabajadores que se ponen a disposición de las empresas usuarias.

Seguidamente, por lo que respecta al contexto en el que se inscribe la disposición analizada, el Tribunal de Justicia recuerda que el supuesto en el que un trabajador desplazado para realizar un trabajo en otro Estado miembro sigue sujeto a la legislación del primer Estado miembro constituye una excepción a la norma general, conforme a la cual la persona que ejerce una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro está sujeta a la legislación de ese Estado miembro.³ Por consiguiente, la disposición que regula ese supuesto debe interpretarse en sentido estricto. Desde esta perspectiva, esta excepción no puede aplicarse a una empresa de trabajo temporal que, en el Estado miembro en el que está establecida, no lleve a cabo en absoluto —o, a lo sumo, lo haga de manera no significativa— la cesión de trabajadores a empresas usuarias que también estén establecidas en el referido Estado miembro. Por otra parte, las definiciones de los conceptos de «empresa de trabajo temporal» y de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal» previstas en la Directiva 2008/104,⁴ en la medida en que hacen patente la finalidad de la actividad de una empresa de trabajo temporal, avalan igualmente la interpretación según la cual solo puede considerarse que dicha empresa ejerce, en el Estado miembro de establecimiento, «actividades sustanciales» si realiza en él de manera significativa actividades de cesión de estos trabajadores en favor de empresas usuarias que ejerzan sus actividades en el mismo Estado miembro.

² 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 (DO 2009, L 284, p. 1). De conformidad con el artículo 14, apartado 2, de este Reglamento, «a los efectos de la aplicación del artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base, la expresión “que ejerce normalmente en él sus actividades” se referirá a una empresa que realiza normalmente 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. Los criterios pertinentes deberán adecuarse a las características específicas de cada empresa y a la naturaleza real de las actividades que realiza».

³ Prevista en el artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento n.º 883/2004.

⁴ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9).

Por último, en cuanto al objetivo perseguido por la disposición analizada, el Tribunal de Justicia afirma que la excepción contenida en el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, que representa una ventaja dispensada a las empresas que hacen uso de la libre prestación de servicios, no puede beneficiar a las empresas de trabajo temporal que orientan su actividad de cesión de trabajadores, en exclusiva o principalmente, hacia uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que ellas mismas están establecidas. En efecto, la solución contraria podría incitar a estas empresas al *forum shopping*, estableciéndose en el Estado miembro que tenga la legislación de seguridad social que les resulte más favorable. A la larga, esta solución conllevaría el riesgo de desembocar en una reducción del nivel de protección ofrecido por los sistemas de seguridad social de los Estados miembros. Además, el Tribunal de Justicia subraya que el hecho de conceder tal beneficio a esas mismas empresas tendría el efecto de generar, entre las diferentes modalidades de empleo posibles, una distorsión de la competencia en beneficio del recurso al trabajo a través de empresas de trabajo temporal frente a aquellas empresas que contratan directamente a sus trabajadores, los cuales estarían afiliados al régimen de seguridad social del Estado miembro en el que trabajan.

El Tribunal de Justicia concluye que, **para que pueda considerarse que una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro «ejerce normalmente sus actividades» en ese Estado miembro, debe realizar una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio de dicho Estado miembro.**

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

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

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

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