

**Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Alemania) el 19 de noviembre de 2012 — Tevfik Isbir/DB Services GmbH**

(Asunto C-522/12)

(2013/C 32/06)

*Lengua de procedimiento: alemán*

**Órgano jurisdiccional remitente**

Bundesarbeitsgericht

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* Tevfik Isbir

*Demandada:* DB Services GmbH

**Cuestiones prejudiciales**

- 1) ¿Se ha de interpretar el concepto de cuantías de salario mínimo que figura en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de la Directiva 96/71/CE <sup>(1)</sup> en el sentido de que designa la contraprestación del empresario por aquella prestación laboral del trabajador que, con arreglo a las disposiciones reglamentarias o administrativas o con arreglo a un convenio colectivo de aplicación general a que se refiere el artículo 3, apartado 1, primera frase, de la Directiva, se remunera exclusiva e íntegramente con el salario mínimo («trabajo normal»), por lo que sólo se pueden imputar a la obligación de pagar la cuantía de salario mínimo las prestaciones del empresario que remuneren dicho trabajo normal y que deben ponerse a disposición del trabajador, a más tardar, al vencer el plazo para el correspondiente pago del salario?
- 2) ¿Se ha de interpretar el concepto de cuantías de salario mínimo que figura en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de la Directiva 96/71/CE en el sentido de que se opone a una normativa o práctica nacional conforme a la cual las prestaciones de un empresario no se consideran parte del salario mínimo y, por tanto, no se han de imputar a la satisfacción del derecho al salario mínimo si el empresario las realiza en virtud de una obligación establecida en convenio colectivo:
  - que, conforme a la voluntad de los interlocutores sociales y del legislador nacional, tiene por objeto la formación de un patrimonio en manos de los trabajadores, y a tal fin:
  - las prestaciones mensuales del empresario a favor del trabajador se invierten a largo plazo, por ejemplo, como contribuciones al ahorro o a la construcción o adquisición de un inmueble destinado a vivienda, o como aportaciones a un seguro de vida de capital, y
  - se fomentan con subvenciones estatales y ventajas fiscales, y
  - el trabajador no puede disponer de esas contribuciones hasta transcurrido un período de varios años, y

— el importe de las contribuciones, como importe fijo mensual, depende únicamente de las horas de trabajo acordadas, y no del salario («planes de ahorro salarial»)?

<sup>(1)</sup> 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).

**Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia (Italia) el 19 de noviembre de 2012 — Dirextra Alta Formazioni S.r.l./ Regione Puglia**

(Asunto C-523/12)

(2013/C 32/07)

*Lengua de procedimiento: italiano*

**Órgano jurisdiccional remitente**

Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* Dirextra Alta Formazioni S.r.l.

*Demandada:* Regione Puglia

**Cuestión prejudicial**

Una disposición como la contenida en el artículo 2, apartado 3, de la Ley n.º 12/2009 de la Regione Puglia, vigente a escala regional, que regula de forma restrictiva el acceso al mercado para la prestación de algunos servicios específicos destinados a potenciar el nivel local de formación (impartición de másteres de postgrado), condicionándolo al cumplimiento de un único requisito, elegido y articulado de forma arbitraria (número de horas distribuido en un arco temporal demasiado largo sin justificación alguna) respecto a la *ratio* de la medida comunitaria (potenciación de la calidad de la formación y, por tanto, selección de instituciones dotadas de la cualificación idónea) y no modulado en función de la duración concreta del servicio específico, ¿es compatible con los artículos 56 y ss. y 101 y ss. (antiguos artículos 49 y 81 y ss.), así como con los artículos 107 y ss. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en la versión que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009) y con los principios de competencia, proporcionalidad, no discriminación e igualdad de trato derivados de las citadas normas, y en relación con los artículos 9 y 10 de la Convención Europea para la Protección de los Derechos y de las Libertades Fundamentales, con el artículo 2 del Protocolo Adicional a dicho Convenio y con los artículos 11 y 14 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea?