



# Recopilación de la Jurisprudencia

**Asunto C-610/18**

**AFMB Ltd y otros  
contra**

**Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank**

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Centrale Raad van Beroep)

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 16 de julio de 2020**

«Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad Social — Legislación aplicable — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículo 14, punto 2, letra a) — Concepto de “persona que forma parte del personal itinerante de una empresa” — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 13, apartado 1, letra b) — Concepto de “empleador” — Conductores de vehículos de transporte por carretera que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros o Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) — Conductores de vehículos de transporte por carretera que han celebrado un contrato de trabajo con una empresa pero que están sometidos al poder de dirección efectivo de otra empresa establecida en el Estado miembro de residencia de los conductores — Determinación de la empresa que tiene la condición de “empleador”»

1. *Seguridad social — Trabajadores migrantes — Legislación aplicable — Aplicación simultánea de varias legislaciones nacionales — Exclusión — Sistema de normas de conflicto — Carácter completo — Objetivos*  
[Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, arts. 2, 13, aps. 1 y 2, letra a), y 14, punto 2, letra a); Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, arts. 2, 11, aps. 1 y 3, letra a), y 13, ap. 1, letra b)]

(véanse los apartados 40 a 43)

2. *Seguridad social — Trabajadores migrantes — Legislación aplicable — Persona que ejerce normalmente una actividad por cuenta ajena en varios Estados miembros — Conductor de vehículos de transporte por carretera que ha celebrado un contrato de trabajo con una empresa pero que está sometido al poder de dirección efectivo de una empresa establecida en otro Estado miembro — Empleador — Concepto — Empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre ese conductor, por cuya cuenta corren los costes salariales y que dispone del poder efectivo de despedirlo — Inclusión — Empresa que ha celebrado un contrato de trabajo con dicho conductor pero que no ejerce el poder de dirección efectivo sobre él — Exclusión*  
[Reglamentos (CEE) del Consejo n.º 1408/71, art. 14, punto 2, letra a), y n.º 574/72; Reglamentos (CE) del Parlamento Europeo y del Consejo n.º 883/2004, art. 13, ap. 1, letras b) e i), y n.º 987/2009]

(véanse los apartados 52 a 54, 60, 61, 70 a 72, 75 y 80 y el fallo)

## Resumen

### **El empleador de los conductores de vehículos de transporte internacional por carretera que trabajan por cuenta ajena es la empresa de transporte que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dichos conductores, por cuya cuenta corren los gastos salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlos**

En su sentencia AFMB y otros (C-610/18), dictada el 16 de julio de 2020, la Gran Sala del Tribunal de Justicia ha declarado que el empleador de un conductor de vehículos de transporte internacional por carretera, con arreglo a los Reglamentos n.ºs 1408/71<sup>1</sup> y 883/2004,<sup>2</sup> es la empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dicho conductor, por cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlo, y no la empresa con la que el conductor ha celebrado un contrato de trabajo y que figura formalmente en ese contrato como empleador del conductor.

En el litigio principal, AFMB Ltd, una sociedad establecida en Chipre, había celebrado con diversas empresas de transporte establecidas en los Países Bajos contratos en virtud de los cuales, a cambio de una comisión, se comprometía a gestionar por cuenta y riesgo de dichas empresas los vehículos de transporte de mercancías que estas explotaban. Asimismo, había celebrado contratos de trabajo con conductores de vehículos de transporte internacional por carretera residentes en los Países Bajos, conforme a cuyos términos era designada como su empleador. Dichos conductores ejercían su actividad por cuenta de las empresas de transporte en dos o más Estados miembros o, en algunos casos, en uno o más Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

AFMB y los conductores impugnaban las resoluciones del Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Órgano Gestor de la Tesorería de la Seguridad Social, Países Bajos; en lo sucesivo, «Svb»), con arreglo a las cuales se había declarado aplicable a estos conductores la legislación neerlandesa en materia de seguridad social. En efecto, el Svb había estimado que únicamente las empresas de transporte establecidas en los Países Bajos debían ser calificadas como empleadores de dichos conductores y que, por tanto, estos estaban sometidos a la legislación neerlandesa, mientras que AFMB y los conductores consideraban que era AFMB la que debía ser calificada como empleador y que, dado que su domicilio social se encuentra en Chipre, la legislación aplicable era la chipriota.

En tal contexto, el órgano jurisdiccional remitente, subrayando la importancia decisiva de esta cuestión para determinar la legislación nacional de seguridad social aplicable, solicitó al Tribunal de Justicia que aportara aclaraciones acerca de si es a las empresas de transporte o a AFMB a quien se debe atribuir la calificación de «empleador» de los conductores en cuestión. En efecto, en virtud de los Reglamentos n.ºs 1408/71 y 883/2004, las personas que, como en el caso de los conductores de que se trata, ejercen su actividad en dos o más Estados miembros sin estar ocupadas de forma

<sup>1</sup> Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996 (DO 1997, L 28, p. 1), en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 631/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004 (DO 2004, L 100, p. 1) y, en particular, su artículo 14, apartado 2, letra a) (en lo sucesivo, «Reglamento n.º 1408/71»).

<sup>2</sup> 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), 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), y, en particular, su artículo 13, apartado 1, letra b).

preponderante en el territorio del Estado miembro en que residen, están sometidas, en materia de seguridad social, a la legislación del Estado miembro en el que el empleador tenga su sede o domicilio.

En primer lugar, el Tribunal de Justicia ha observado que los Reglamentos n.ºs 1408/71 y 883/2004 no efectúan ninguna remisión a las legislaciones o a las prácticas nacionales con el fin de determinar el significado de los conceptos de «empleador» y de «personal». En consecuencia, procede efectuar una interpretación autónoma y uniforme de estos conceptos, que tome en consideración no solo su tenor, sino también el contexto de las disposiciones pertinentes y el objetivo que la normativa de que se trata pretende alcanzar.

Por cuanto concierne a los términos utilizados y al contexto, el Tribunal de Justicia ha señalado, por una parte, que la relación entre el «empleador» y su «personal» implica una relación de subordinación entre ellos. Por otra parte, ha puesto de relieve que se debe tener en cuenta la situación objetiva en la que se encuentre el trabajador y el conjunto de circunstancias de su ocupación. A este respecto, si bien la celebración de un contrato de trabajo puede ser un indicador de una relación de subordinación, dicha circunstancia no permite por sí misma establecer de manera concluyente que tal relación exista. Se debe tomar en consideración, además de la información que contiene formalmente el contrato de trabajo, la manera en que se ejecutan en la práctica las obligaciones que incumben al trabajador y a la empresa en cuestión en el marco de ese contrato. Así pues, con independencia del tenor de los documentos contractuales, procede identificar la entidad que ejerce el poder de dirección efectivo sobre el trabajador, por cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva de despedir al trabajador.

Según el Tribunal de Justicia, una interpretación que se fundase únicamente en consideraciones formales, como la celebración de un contrato de trabajo, equivaldría a permitir que las empresas desplacen el lugar que debe considerarse pertinente para determinar la legislación nacional de seguridad social aplicable, sin que, en realidad, ese desplazamiento se integre en el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de la libre circulación de los trabajadores perseguido por los Reglamentos n.ºs 1408/71 y 883/2004. Si bien señala que el sistema establecido por estos Reglamentos sin duda tiene como único objetivo favorecer la coordinación de las legislaciones nacionales en materia de seguridad social, el Tribunal de Justicia estima que dicho objetivo se vería comprometido si se optara por una interpretación que hiciera posible que las empresas recurrieran a montajes puramente artificiales para utilizar la normativa de la Unión con el único fin de beneficiarse de las diferencias entre los regímenes nacionales.

En el presente asunto, el Tribunal de Justicia ha señalado que aparentemente durante el período en cuestión los conductores formaron parte del personal de las empresas de transporte y estas eran sus empleadores, por lo que la legislación que les es aplicable parece ser la neerlandesa, extremo que, no obstante, corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente. En efecto, dichos conductores con anterioridad a la celebración de los contratos de trabajo con AFMB habían sido seleccionados por las propias empresas de transporte y tras la celebración de tales contratos ejercieron su actividad profesional por cuenta y riesgo de esas empresas. Asimismo, el coste efectivo de sus salarios era asumido, mediante la comisión abonada a AFMB, por las empresas de transporte. Por último, dichas empresas aparentemente disponen de la facultad efectiva de despido y una parte de los conductores ya formaban parte de su personal antes de que se celebraran los contratos de trabajo con AFMB.