



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 19 de diciembre de 2019*

«Procedimiento prejudicial — Artículos 56 TFUE y 57 TFUE — Libre prestación de servicios — Directiva 96/71/CE — Aplicabilidad — Artículo 1, apartado 3, letra a) — Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios — Prestación de servicios a bordo de trenes internacionales — Normativa nacional que impone obligaciones administrativas en relación con el desplazamiento de trabajadores»

En el asunto C-16/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Austria), mediante resolución de 15 de diciembre de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de enero de 2018, en el procedimiento entre

Michael Dobersberger

y

Magistrat der Stadt Wien,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, los Sres. J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, M. Safjan y S. Rodin, Presidentes de Sala, y los Sres. L. Bay Larsen (Ponente) y T. von Danwitz, la Sra. C. Toader, los Sres. D. Šváby, C. Vajda y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. D. Dittert, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de marzo de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Dobersberger, por la Sra. A. Werner, Rechtsanwältin;
- en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. J. Schmoll y el Sr. G. Hesse, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno checo, por los Sres. M. Smolek, J. Vlácil y J. Pavliš, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

- en nombre del Gobierno alemán, inicialmente por los Sres. T. Henze y D. Klebs, y posteriormente por el Sr. Klebs, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por el Sr. R. Coesme y la Sra. E. de Moustier, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno húngaro, por los Sres. M. Z. Fehér y G. Koós y la Sra. M. M. Tátrai, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y L. Malferrari, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de julio de 2019;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, así como 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), en particular del artículo 1, apartado 3, letra a), de esta.
- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Michael Dobersberger y el Magistrat der Stadt Wien (Administración municipal de Viena, Austria) en relación con sanciones administrativas de carácter penal impuestas al Sr. Dobersberger por diversos incumplimientos de obligaciones administrativas previstas por las disposiciones del Derecho social austriaco que regulan el desplazamiento de trabajadores al territorio de este Estado miembro.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 Según el considerando 15 de la Directiva 96/71, «resulta conveniente establecer que, en determinados casos delimitados de trabajos de montaje y/o de instalación de un bien, no se apliquen las disposiciones relativas a las cuantías de salario mínimo y a la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas».
- 4 El artículo 1 de la citada Directiva, 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; o
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

[...]»

5 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definición», tiene la siguiente redacción:

«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.»

6 El artículo 3 de la Directiva 96/71, titulado «Condiciones de trabajo y empleo», preceptúa lo siguiente:

«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:
 - a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
 - b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - 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;
 - d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;
 - e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
 - f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
 - g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

[...]

2. Las letras b) y c) del párrafo primero del apartado 1 no se aplicarán a los trabajos de montaje inicial o de primera instalación de un bien contemplados en un contrato de suministro de bienes, indispensables para la puesta en funcionamiento del bien suministrado y ejecutados por los trabajadores cualificados y/o especializados de la empresa proveedora, cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días.

Esta disposición no se aplicará a las actividades en el ámbito de la construcción mencionadas en el Anexo.

3. Los Estados miembros podrán decidir, previa consulta a los interlocutores sociales y de conformidad con los usos y costumbres de cada Estado miembro, que no se apliquen las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1 cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

4. Los Estados miembros podrán disponer, de conformidad con las legislaciones o usos nacionales, que podrán introducirse excepciones a las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1, así como a una decisión de un Estado miembro conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, mediante convenios colectivos con arreglo al apartado 8 del presente artículo, relativos a uno o más sectores de actividad, cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

5. Los Estados miembros podrán establecer una excepción a lo dispuesto en las letras b) y c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos mencionados en las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1, con motivo de la escasa importancia de los trabajos que deban efectuarse.

Los Estados miembros que hagan uso de la facultad mencionada en el párrafo primero establecerán las condiciones que deban cumplir los trabajos para ser considerados “de escasa importancia”.

[...]

7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

[...]

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, por igual:

- condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,
- condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo.»

Derecho austriaco

- 7 El artículo 7b de la Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (Ley de Adaptación de la Legislación en Materia de Contratos de Trabajo; BGBl., 459/1993), en la versión publicada en el BGBl. I, 152/2015 (en lo sucesivo, «AVRAG»), que fue adoptada para proceder a la transposición de la Directiva 96/71 en el Derecho nacional, era del siguiente tenor:

«Acción frente a los empresarios extranjeros con domicilio en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo

(1) Un trabajador que sea desplazado para trabajar en Austria por un empresario que tenga su domicilio en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo distinto de Austria tendrá, durante el período de desplazamiento y sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a la relación laboral, de forma automática el derecho a percibir

1. como mínimo, la remuneración legal, fijada por la normativa o por un convenio colectivo, que deba ser satisfecha en el lugar de trabajo a trabajadores análogos por empresarios análogos [...]

[...]

Una persona que tenga su domicilio en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo distinto de Austria, en lo concerniente a los apartados 3 a 5 y 8, [así como] al artículo 7d, apartado 1, [...] se considerará empresario con respecto a los trabajadores puestos a su disposición que sean desplazados a Austria para trabajar. [...]

[...]

(3) Los empresarios en el sentido del apartado 1 estarán obligados a declarar, con una antelación mínima de una semana con respecto al inicio de la relación laboral correspondiente, el empleo de trabajadores que hayan sido desplazados a trabajar en Austria, ante el Servicio Central de Coordinación para el Control del Trabajo Ilegal [...]

(4) La declaración a que se refiere el apartado 3 debe efectuarse de manera separada por cada desplazamiento y ha de contener las siguientes indicaciones:

1. nombre, dirección y licencia profesional u objeto de la actividad del empresario en el sentido del apartado 1 [...]

[...]

6. período total cubierto por el desplazamiento, así como el inicio y la duración previsible de la relación laboral de los distintos trabajadores en Austria, las condiciones habituales de horario y lugar de trabajo pactadas para los diferentes trabajadores,

7. importe de la remuneración que deba pagarse a cada trabajador conforme a las disposiciones legales austriacas y el inicio de su relación laboral con el empresario,

8. lugar (dirección exacta) de trabajo en Austria (también otros lugares de actuación en Austria),

9. tipo de actividad y puesto del trabajador, teniendo en cuenta el convenio colectivo austriaco aplicable,

[...]

(5) Los empresarios en el sentido del apartado 1, en caso de que no sea obligatoria la afiliación de los trabajadores desplazados a la seguridad social en Austria, estarán obligados a tener disponibles los documentos relacionados con la declaración del trabajador a la seguridad social [el modelo E 101 de la seguridad social con arreglo al 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, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (DO 1971, L 149, p. 2; EE 05/01, p. 98)], el modelo A1 de la seguridad social con arreglo al 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)], así como una copia de la

declaración mencionada en los apartados 3 y 4 en el lugar de realización del trabajo (o actuación) en el territorio nacional o permitir el acceso directo a los mismos por vía electrónica por parte de los servicios de la autoridad responsable de recaudar las cotizaciones [...]»

- 8 Con respecto a la obligación de tener disponibles los documentos relativos a los salarios, el artículo 7d de la AVRAG, que tiene por objeto igualmente transponer la Directiva 96/71 en el Derecho nacional, establece en particular que, durante todo el período del desplazamiento, los empresarios estarán obligados a conservar y a tener disponibles en el lugar de realización del trabajo y en idioma alemán el contrato de trabajo u hoja de encargo de los servicios, la nómina, el comprobante de pago de los salarios o las transferencias bancarias, los recibos de salarios, las anotaciones de las horas trabajadas y los documentos relativos a la clasificación en la escala salarial, de manera que se pueda verificar que el trabajador desplazado percibe, a lo largo de la duración del empleo, el salario debido de conformidad con las disposiciones legales.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 9 Österreichische Bundesbahnen (empresa ferroviaria federal austriaca; en lo sucesivo, «ÖBB») adjudicó, para el período 2012-2016, un contrato para la prestación de servicios consistentes en la explotación de restaurantes en vagón de tren o del servicio a bordo de algunos de sus trenes a D. GmbH, cuyo domicilio social se halla en Austria. No obstante, la ejecución de este contrato la llevó a cabo Henry am Zug Hungary Kft. (en lo sucesivo, «H. Kft.»), sociedad húngara con domicilio social en Hungría, mediante una serie de subcontratas que implicaban a H. GmbH, que también tiene su domicilio social en Austria.
- 10 H. Kft. prestó servicios en algunos trenes de ÖBB que conectaban Salzburgo (Austria) o Múnich (Alemania) con Budapest (Hungría) como estación de origen o de destino, con trabajadores domiciliados en Hungría, de los que la mayor parte eran puestos a disposición de H. Kft. por otra empresa húngara; los demás trabajadores eran directamente empleados por H. Kft.
- 11 Todos los trabajadores destinados a prestar estos servicios tenían su domicilio, sus seguros sociales y su centro de vida en Hungría, y comenzaban y terminaban su servicio en Hungría. En Budapest, debían proceder a la recepción de las mercancías, a saber, los alimentos y las bebidas que eran almacenados allí, y a su carga en los trenes. También tenían que efectuar los controles del estado de las existencias almacenadas y el cálculo del volumen de negocios en Budapest. Así, todas las prestaciones laborales de que se trata en el asunto principal, con excepción de las que debían efectuarse en los trenes, se realizaban en Hungría.
- 12 A raíz de una inspección efectuada en la estación de Viena (Austria), el 28 de enero de 2016, el Sr. Dobersberger, administrador de H. Kft., fue considerado culpable, en su calidad de empresario de trabajadores de nacionalidad húngara desplazados por esta sociedad al territorio austriaco para llevar a cabo el servicio a bordo en algunos trenes de ÖBB, debido a que la referida sociedad:
- «1) omitió, infringiendo el artículo 7b, apartado 3, de la AVRAG, realizar, con al menos una semana de antelación respecto al inicio del servicio, una declaración en Austria ante la autoridad austriaca competente relativa al empleo citado de los trabajadores desplazados,
- 2) omitió, infringiendo el artículo 7b, apartado 5, de la AVRAG, tener a disposición, en los lugares de actuación en el territorio nacional, los documentos relativos a la afiliación de los trabajadores a la seguridad social, y
- 3) omitió, infringiendo el artículo 7d, apartado 1, de la AVRAG, tener a disposición, en los lugares de actuación citados, el contrato de trabajo, las pruebas relativas al pago de los salarios y los documentos relativos a la clasificación en la escala salarial, en lengua alemana.»

- 13 En consecuencia, se impusieron al Sr. Dobersberger sanciones administrativas de carácter penal por incumplimiento de obligaciones administrativas.
- 14 Este último impugnó dichas sanciones ante el Verwaltungsgericht Wien (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Viena, Austria), que desestimó sus pretensiones. El Sr. Dobersberger interpuso un recurso de casación contra la sentencia del Verwaltungsgericht Wien (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Viena) ante el órgano jurisdiccional remitente, el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Austria).
- 15 El órgano jurisdiccional remitente considera que la solución del litigio de que conoce suscita cuestiones de interpretación de la Directiva 96/71, y más concretamente de su artículo 1, apartado 3, letra a), así como de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE.
- 16 En estas circunstancias, el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Está también comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71 [...], en particular de su artículo 1, apartado 3, letra a), la prestación de servicios como el suministro de comida y bebida a los pasajeros, el servicio a bordo o los servicios de limpieza por parte de los trabajadores de una empresa de servicios establecida en el Estado miembro de origen (Hungría) en cumplimiento de un contrato con una empresa ferroviaria establecida en el Estado miembro de acogida (Austria) cuando dichos servicios son prestados en trenes internacionales que también circulan por el Estado miembro de acogida?
 - 2) ¿Comprende el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71 también el supuesto de que la empresa de servicios establecida en el Estado miembro de origen no preste los servicios referidos en la primera cuestión prejudicial en cumplimiento de un contrato con la empresa ferroviaria establecida en el Estado miembro de acogida y que se beneficia en último término de los servicios (destinataria de los servicios), sino en cumplimiento de un contrato con otra empresa establecida en el Estado miembro de acogida que, a su vez, mantiene una relación contractual (cadena de subcontratación) con la empresa ferroviaria?
 - 3) ¿Comprende el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71 también el supuesto de que la empresa de servicios establecida en el Estado miembro de origen no recurra, para prestar los servicios referidos en la primera cuestión prejudicial, a sus propios trabajadores, sino a los de otra empresa que le han sido cedidos en el Estado miembro de origen?
 - 4) Con independencia de las respuestas que se den a las cuestiones prejudiciales primera a tercera: ¿se opone el Derecho de la Unión, en particular la libre prestación de servicios (artículos 56 TFUE y 57 TFUE), a una disposición de Derecho interno que obliga a las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro para la prestación de un servicio a respetar las condiciones de trabajo y empleo en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 y a cumplir las obligaciones accesorias (por ejemplo, la de comunicar el desplazamiento transfronterizo de trabajadores a una autoridad del Estado miembro de acogida, así como la de conservar documentación relativa al importe de la retribución y a la afiliación de dichos trabajadores a la seguridad social) también en aquellos casos en los que (en primer lugar) los trabajadores desplazados con carácter transfronterizo forman parte del personal itinerante de una empresa ferroviaria que opera más allá de las fronteras nacionales o de una empresa que presta los servicios típicos de una empresa ferroviaria (suministro de comida y bebida a los pasajeros, servicio a bordo) en los trenes de aquella que atraviesan las fronteras de los Estados miembros; en los que (en segundo lugar) el desplazamiento no se efectúa en virtud de un contrato de servicios o, al menos, de un contrato de servicios entre la empresa que desplaza trabajadores y la empresa destinataria de los servicios que opera en otro Estado miembro, ya que la obligación de prestación

de servicios de la empresa que desplaza trabajadores frente a la empresa destinataria que opera en otro Estado miembro se deriva de subcontratos (en una cadena de subcontratación); y en los que (en tercer lugar) los trabajadores desplazados no mantienen una relación laboral con la empresa que los desplaza, sino con una tercera empresa que ha cedido a sus trabajadores a la empresa que los desplaza en el Estado miembro donde está establecida esta última?»

Sobre la admisibilidad de las tres primeras cuestiones prejudiciales

- 17 El Gobierno francés duda de la admisibilidad de las tres primeras cuestiones prejudiciales e invoca la sentencia de 3 de diciembre de 2014, *De Clercq y otros* (C-315/13, EU:C:2014:2408), afirmando que en la misma el Tribunal de Justicia consideró que la Directiva 96/71 no resulta aplicable a litigios nacionales que no se refieren directamente a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores desplazados, sino a las medidas de control puestas en práctica por las autoridades nacionales a fin de garantizar el respeto de estas condiciones de trabajo y de empleo. Pues bien, a su entender, tal parece ser el caso en el presente asunto.
- 18 A este respecto, procede recordar que corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la resolución judicial que ha de adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación de una norma de Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse (sentencia de 10 de diciembre de 2018, *Wightman y otros*, C-621/18, EU:C:2018:999, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 19 De ello se desprende que las cuestiones prejudiciales relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véase, en particular, la sentencia de 10 de diciembre de 2018, *Wightman y otros*, C-621/18, EU:C:2018:999, apartado 27 y jurisprudencia citada).
- 20 Pues bien, tal como señaló el Abogado General en el punto 17 de sus conclusiones, el presente asunto no corresponde a ninguno de los supuestos en los que el Tribunal de Justicia puede abstenerse de responder a cuestiones prejudiciales. Por otro lado, tal como sostuvo acertadamente el Gobierno alemán en la vista celebrada ante el Tribunal de Justicia, la sentencia de 3 de diciembre de 2014, *De Clercq y otros* (C-315/13, EU:C:2014:2408), se refería a medidas de control tendentes al respeto de las disposiciones nacionales por las que se transpone la Directiva 96/71, mientras que las tres primeras cuestiones prejudiciales en el presente asunto se refieren a la aplicabilidad misma de esta Directiva a la prestación de servicios tales como aquellos de que se trata en el asunto principal.
- 21 A este respecto, procede subrayar asimismo que, cuando no resulta evidente que la interpretación de un acto de Derecho de la Unión no guarda ninguna relación con la realidad o el objeto del litigio principal, la objeción basada en que dicho acto no es aplicable al asunto principal no afecta a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, sino que se refiere al fondo de las cuestiones prejudiciales (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2019, *Kirschstein*, C-393/17, EU:C:2019:563, apartado 28).
- 22 De lo anterior se infiere que las tres primeras cuestiones prejudiciales son admisibles.

Sobre el fondo

Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera

- 23 Mediante sus tres primeras cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente solicita esencialmente que se dilucide si el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que comprende la prestación, en el marco de un contrato celebrado entre una empresa establecida en un Estado miembro y una empresa establecida en otro Estado miembro y contractualmente vinculada a una empresa ferroviaria establecida en este mismo Estado miembro, de servicios a bordo, de limpieza o de restauración para los pasajeros que efectúan trabajadores de la primera empresa, o trabajadores puestos a disposición de esta por una empresa establecida también en el primer Estado miembro, en trenes internacionales que circulan por el segundo Estado miembro, cuando estos trabajadores realizan una parte importante del trabajo inherente a tales servicios en el territorio del primer Estado miembro, donde comienzan o terminan su servicio.
- 24 Con carácter liminar, ha de recordarse que la libre circulación de servicios en el ámbito de los transportes no está regulada por lo dispuesto en el artículo 56 TFUE, que se refiere en general a la libre prestación de servicios, sino por lo dispuesto, en especial, en el artículo 58 TFUE, apartado 1, a tenor del cual «la libre prestación de servicios, en materia de transportes, se regirá por las disposiciones del título relativo a los transportes» (sentencia de 22 de diciembre de 2010, *Yellow Cab Verkehrsbetrieb*, C-338/09, EU:C:2010:814, apartado 29 y jurisprudencia citada), a saber, los artículos 90 TFUE a 100 TFUE.
- 25 Los servicios en el ámbito de los transportes engloban no solo toda actividad física de desplazamiento de personas o de bienes de un lugar a otro gracias a un medio de transporte, sino también todo servicio que, aunque solo sea accesorio a tal actividad, esté ligado de forma inherente a esta última [véase, en este sentido, la sentencia de 15 de octubre de 2015, *Grupo Itevelesa y otros*, C-168/14, EU:C:2015:685, apartados 46 y 47, así como el dictamen 2/15 (Acuerdo de Libre Comercio con Singapur), de 16 de mayo de 2017, EU:C:2017:376, apartado 61].
- 26 Pues bien, servicios tales como los servicios a bordo, de limpieza o de restauración prestados en trenes, aunque revistan un carácter accesorio respecto al servicio de transporte de viajeros por ferrocarril, no están ligados de forma inherente a este último. En efecto, tal servicio de transporte puede realizarse independientemente de dichos servicios accesorios.
- 27 Por consiguiente, tales servicios, que no se incluyen en el ámbito de aplicación de las disposiciones del título del Tratado FUE relativo a los transportes, están sujetos a los artículos 56 TFUE a 62 TFUE relativos a los servicios, con excepción del artículo 58 TFUE, apartado 1, y por tanto pueden, como tales, estar cubiertos por la Directiva 96/71, la cual fue adoptada sobre la base de los artículos 57 CE, apartado 2, y 66 CE, relativos a los servicios.
- 28 No obstante, ha de verificarse si tales servicios, cuando son prestados en circunstancias como las del asunto principal, están incluidos en el ámbito de aplicación de la citada Directiva, tal como se define en el artículo 1 de esta.
- 29 A este respecto, del artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71, a la que se refiere específicamente el órgano jurisdiccional remitente en sus tres primeras cuestiones prejudiciales, resulta que dicha Directiva se aplica, en particular, a una situación en que una empresa establecida en un Estado miembro desplaza, por su cuenta y bajo su dirección, al territorio de otro Estado miembro, en el marco de una prestación de servicios transnacional, a trabajadores en méritos de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en

otro Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre dicha empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento (sentencia de 3 de abril de 2008, Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, apartado 19).

- 30 Según el artículo 2, apartado 1, de la mencionada 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».
- 31 A este respecto, no cabe considerar a un trabajador, a la luz de la Directiva 96/71, como desplazado al territorio de un Estado miembro si la ejecución de su trabajo no presenta un vínculo suficiente con ese territorio. Esta interpretación se deriva del sistema de la Directiva 96/71 y, en particular, de su artículo 3, apartado 2, interpretado a la luz de su considerando 15, que, en el caso de prestaciones de carácter muy limitado en el territorio al que son enviados los trabajadores concernidos, prevé que las disposiciones de esta Directiva relativas a las cuantías de salario mínimo y a la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas no son aplicables.
- 32 Por lo demás, la misma lógica subyace en las excepciones facultativas previstas en el artículo 3, apartados 3 y 4, de la Directiva 96/71.
- 33 Pues bien, trabajadores, como aquellos de que se trata en el asunto principal, que realizan una parte importante de su trabajo en el Estado miembro en el que está establecida la empresa que les ha destinado a la prestación de servicios en trenes internacionales, a saber, todas las actividades que se incluyen en este trabajo con excepción de la actividad de servicio a bordo efectuada en el desplazamiento del tren, y que comienzan o terminan su servicio en este Estado miembro, no mantienen con el territorio del o de los Estados miembros por los que circulan estos trenes un vínculo suficiente para ser considerados «desplazados», en el sentido de la Directiva 96/71.
- 34 Es indiferente, a este respecto, que la prestación de los servicios en cuestión se rija por un contrato celebrado entre dicha empresa y una empresa que esté establecida en el mismo Estado miembro que el de la empresa ferroviaria y que, a su vez, celebra un contrato con esta última, y que la empresa de servicios destine a dicha prestación, no a sus propios trabajadores, sino a trabajadores que le ha cedido una empresa establecida en el mismo Estado miembro que el suyo.
- 35 En atención a las consideraciones anteriores, procede responder a las tres primeras cuestiones prejudiciales que el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que no comprende la prestación, en el marco de un contrato celebrado por una empresa establecida en un Estado miembro y una empresa establecida en otro Estado miembro y contractualmente vinculada a una empresa ferroviaria establecida en este mismo Estado miembro, de servicios a bordo, de limpieza o de restauración para los pasajeros que efectúan trabajadores de la primera empresa, o trabajadores puestos a disposición de esta por una empresa establecida también en el primer Estado miembro, en trenes internacionales que circulan por el segundo Estado miembro, cuando estos trabajadores realizan una parte importante del trabajo inherente a tales servicios en el territorio del primer Estado miembro, donde comienzan o terminan su servicio.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

- 36 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita, en lo sustancial, que se determine si el artículo 56 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, con apercibimiento de sanciones administrativas de carácter penal, impone a una empresa establecida en un Estado miembro, que destina a sus propios trabajadores o trabajadores cedidos por otra empresa establecida en ese mismo Estado miembro a la prestación de servicios a bordo, de limpieza o de restauración para los pasajeros en trenes internacionales que circulan por el territorio de otro Estado miembro, en el marco de un contrato celebrado por esta primera empresa

con una empresa establecida en este otro Estado miembro y que actúa como subcontratista de una empresa ferroviaria establecida igualmente en el otro Estado miembro citado, la obligación de respetar las condiciones de trabajo y de empleo, en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, que están en vigor en este último, de realizar ante la autoridad competente de este, con al menos una semana de antelación respecto al inicio del servicio de los trabajadores concernidos, una declaración relativa al empleo de estos trabajadores y de tener a disposición, en los lugares de actuación en el territorio de ese otro Estado miembro, por una parte, los documentos relativos a la afiliación de los trabajadores al régimen de seguridad social del primer Estado miembro y, por otra, los contratos de trabajo, las pruebas relativas al pago de los salarios y los documentos relativos a la clasificación en la escala salarial, en la lengua oficial del otro Estado miembro.

- 37 A este respecto, del apartado 35 de la presente sentencia se desprende que el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que no comprende servicios tales como los descritos en el apartado precedente.
- 38 En estas circunstancias y dado que, tal como se deduce de la resolución de remisión, la normativa nacional a que se refiere esta cuarta cuestión prejudicial tiene por objeto específico transponer la mencionada Directiva y prever una serie de obligaciones accesorias destinadas a controlar el respeto de sus disposiciones, en particular en materia de salario mínimo, ya no ha lugar a responder a esta cuestión prejudicial.

Costas

- 39 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 1, apartado 3, letra a), 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, debe interpretarse en el sentido de que no comprende la prestación, en el marco de un contrato celebrado por una empresa establecida en un Estado miembro y una empresa establecida en otro Estado miembro y contractualmente vinculada a una empresa ferroviaria establecida en este mismo Estado miembro, de servicios a bordo, de limpieza o de restauración para los pasajeros que efectúan trabajadores de la primera empresa, o trabajadores puestos a disposición de esta por una empresa establecida también en el primer Estado miembro, en trenes internacionales que circulan por el segundo Estado miembro, cuando estos trabajadores realizan una parte importante del trabajo inherente a tales servicios en el territorio del primer Estado miembro, donde comienzan o terminan su servicio.

Firmas