

Guía práctica

Legislación

aplicable a los trabajadores

de la Unión Europea (UE),
el Espacio Económico Europeo (EEE)
y Suiza

La Europa social







Índice

INTRODUCCIÓN	5
¿Para qué necesitamos esta guía?	5
Breve descripción de las reglas	5
PARTE I: EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES	6
1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a los trabajadores temporalmente desplazados a otro Estado miembro?	6
2. ¿Cómo se define el desplazamiento de trabajadores en la legislación comunitaria específica?	6
3. ¿Qué criterios se aplican para determinar si un empleador ejerce normalmente sus actividades en el Estado «de envío»?	7
4. ¿Cuándo se puede considerar que existe una relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía?	8
5. ¿Qué ocurre con los trabajadores a quienes se contrata en un Estado miembro para enviarlas a otro Estado miembro?	9
6. ¿Qué ocurre si un trabajador es enviado para trabajar en varias empresas?	10
8. ¿Qué ocurre con las personas que ejercen una actividad por cuenta propia y trabajan temporalmente en otro Estado miembro?	12
9. ¿Qué criterios se aplican para determinar si una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío?	12
10. ¿Qué significa actividad «similar»?	13
11. ¿Qué procedimientos deben seguirse en caso de desplazamiento?	13
12. Acuerdos sobre excepciones a la legislación sobre desplazamiento	14
13. Una vez terminado el desplazamiento, ¿puede la persona solicitar un nuevo desplazamiento?	15
14. ¿Qué sucede con los desplazamientos ya autorizados e iniciados al amparo del Reglamento 1408/71? ¿Se computan estos períodos a efectos del plazo de 24 meses previsto en el Reglamento 883/2004?	15
15. Suspensión o interrupción del período de desplazamiento	16
16. Notificación de los cambios producidos durante el período de desplazamiento	17
17. Suministro de información y control del cumplimiento	17



PARTE II: EL EJERCICIO DE UNA ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS 18

1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a las personas que trabajan normalmente en dos o más Estados miembros? 18
2. ¿Cuándo puede considerarse que una persona ejerce normalmente una actividad en dos o más Estados miembros? 20
3. ¿Cómo se define la actividad sustancial? 21
4. La actividad sustancial en los trabajadores del transporte internacional 23
5. ¿Sobre qué período debe evaluarse la actividad sustancial? 24
6. ¿Qué debe hacerse en caso de modificación de las listas de turnos o las pautas de trabajo? 25
7. Determinación del domicilio social o la sede de la actividad económica 25
8. ¿Qué procedimientos deben seguir las personas que trabajan en dos o más Estados miembros? 27
9. ¿Qué ocurre con las personas que trabajan normalmente por cuenta propia en dos o más Estados miembros? 28
10. ¿Cuándo puede considerarse que una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros? 28
11. ¿Cómo se define una parte sustancial de la actividad por cuenta propia? 29
12. ¿Qué procedimientos deben seguir las personas que trabajan por cuenta propia en dos o más Estados miembros? 29
13. ¿Qué criterios se aplican para determinar dónde se encuentra el centro de interés de las actividades? 30
14. ¿Cuál es la situación de las personas que trabajan simultáneamente por cuenta propia y por cuenta ajena en distintos Estados miembros? 30
15. ¿Existe algún régimen especial para las personas que trabajan en más de un Estado miembro cuando la legislación aplicable se ha decidido ya conforme al Reglamento 1408/71? 31
16. ¿Desde qué fecha será de aplicación la legislación aplicable a las personas sujetas a las peticiones de regímenes transitorios para la determinación conforme al Reglamento 883/2004? 33



Introducción

¿Para qué necesitamos esta guía?

El artículo 76 del Reglamento 883/2004 obliga a los Estados miembros¹ a informarse mutuamente y fomentar el intercambio de experiencia y de buenas prácticas administrativas para facilitar la aplicación uniforme del Derecho comunitario. Este principio está respaldado por el principio de intercambio eficiente de información entre las instituciones y la obligación de los ciudadanos y los empleadores de proporcionar información correcta y puntual.

Esta Guía tiene por objeto proporcionar a las distintas instancias prácticas y administrativas intervinientes en la aplicación de las normas comunitarias concretas un instrumento válido de trabajo para ayudar a las instituciones, los empleadores y los ciudadanos a determinar cuál es el Estado miembro cuya legislación es aplicable en cada caso.

Breve descripción de las reglas

El principio rector es que las personas a las cuales sea aplicable el Reglamento estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro². Las personas que ejerzan una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estarán normalmente sujetas a la legislación de ese Estado miembro, conforme al principio denominado *lex loci laboris*. Las personas que reciban una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de su actividad por cuenta ajena o propia estarán también sujetas a la legislación del Estado miembro en el que desarrollen su actividad. Las demás personas estarán sujetas a la legislación de su Estado miembro de residencia.

No obstante, en algunos supuestos muy concretos se aplican criterios diferentes al del lugar de trabajo efectivo. Es lo que ocurre con los trabajadores destinados temporalmente a otro Estado miembro, con las personas que ejercen una actividad en dos o más Estados miembros y con ciertas clases de trabajadores, como los funcionarios.

Las reglas para la determinación de la legislación aplicable están contenidas en los artículos 11 a 16 del Reglamento 883/2004³ y en las medidas de desarrollo contenidas en los artículos 14 a 21 del Reglamento 987/2009⁴ (que en éste documento se denominarán en conjunto los Reglamentos). La interpretación de esas reglas está contenida en la Decisión n° A2 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (que en el éste documento se denominará Comisión Administrativa).

La Guía se divide en dos partes:

- La parte I trata del desplazamiento de trabajadores
- La parte II trata del ejercicio de una actividad en dos o más Estados miembros.

¹ En el texto siguiente, el término «Estado miembro» incluirá también los Estados miembros de la AELC desde el momento en que les sea de aplicación el Reglamento 883/2004.

² Artículo 11, apartado 1, del Reglamento 883/2004.

³ 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 L 166 de 30.4.2004, corrigenda DO L 200, 7.6.2004, modificado por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 DO L 284 de 30.10.2009

⁴ 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, DO L 284 de 30.10.2009.



Parte I: El desplazamiento de trabajadores⁵

1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a los trabajadores temporalmente desplazados a otro Estado miembro?

En ocasiones, un empleador de un Estado miembro (el «Estado de envío») envía a un trabajador a realizar su actividad en otro Estado miembro (el «Estado de empleo»)⁶. Se habla entonces de *desplazamiento de trabajadores*.

Conforme a las normas comunitarias, los trabajadores que se desplazan dentro de la Unión Europea deben estar sujetos a una única legislación de seguridad social⁷. Según los Reglamentos, el régimen que se les aplica es, en términos generales, el establecido por la legislación del nuevo Estado miembro de empleo.

Para fomentar en todo lo posible la libertad de circulación de trabajadores y de prestación de servicios y evitar innecesarias y costosas complicaciones administrativas y de otra clase que no sean en interés de los trabajadores, las empresas y las administraciones, las disposiciones comunitarias vigentes permiten ciertas excepciones al principio general expuesto.

La principal excepción hace referencia al mantenimiento de la vinculación del trabajador al régimen de seguridad social del Estado miembro en el que la empresa empleadora opere normalmente (el Estado de envío) cuando dicho trabajador sea enviado por la empresa a otro Estado miembro (el Estado de empleo) por un período de duración limitado (hasta un máximo de 24 meses), siempre que se cumplan ciertas condiciones que se exponen más detalladamente a continuación.

Estas situaciones (que constituyen una excepción al pago de las cotizaciones de seguro en el Estado de empleo), correspondientes a lo que se denomina comúnmente **desplazamiento de trabajadores**, se rigen por el artículo 12 del Reglamento 883/2004.

A continuación se exponen las normas pertinentes, que se aplican tanto a quienes ejercen una actividad por cuenta ajena como por cuenta propia.

2. ¿Cómo se define el desplazamiento de trabajadores en la legislación comunitaria específica?

Conforme a las disposiciones mencionadas del Reglamento, la persona que ejerza una actividad asalariada en el territorio de 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 Estado de envío, a condición de que:

- **la duración previsible del trabajo no exceda de 24 meses**
- **la persona no sea enviada en sustitución de otra persona.**

⁵ Los Reglamentos (CE) nº 883/2004 y (CE) nº 987/2009 han sido modificados, con efectos a partir del 28 de junio de 2012, por el [Reglamento \(UE\) nº 465/2012](#) (DO L 149 de 8.6.2012). Las modificaciones se refieren, entre otras cosas, a la determinación de la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo, la determinación de la legislación aplicable a las personas que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros y la aclaración del concepto de «sede o domicilio». La Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social actualizará la Guía en el segundo semestre de 2012.

⁶ El «Estado de empleo» es el Estado al que la persona se desplaza para ejercitar una actividad por cuenta ajena (o por cuenta propia), conforme a la definición del artículo 1, letras a) y b), del Reglamento de base.

⁷ Artículo 11, apartado 1, del Reglamento 883/2004.



Los regímenes de desplazamiento de trabajadores tienen por objeto facilitar a los empleadores (y a los trabajadores) que lo precisen la realización de un trabajo temporal en otro país. Por tanto, no pueden utilizarse para dotar de personal a empresas o proyectos de forma continua, mediante el envío reiterado de distintos trabajadores para cubrir unos mismos puestos y para los mismos fines.

Por este motivo, además de la exigencia del carácter temporal del desplazamiento y de que éste no se realice para sustituir a otro trabajador, esta regla especial presenta también varios aspectos importantes.

En primer lugar, el empleador debe **ejercer normalmente sus actividades** en el Estado de envío. Además, la regla de que el trabajador «ejercza una actividad por cuenta de un empleador» significa que durante el período del desplazamiento debe haber una **relación directa** entre ellos.

3. ¿Qué criterios se aplican para determinar si un empleador ejerce normalmente sus actividades en el Estado «de envío»?

La expresión «que ejerce normalmente en él sus actividades» se refiere a una empresa que realiza habitualmente **actividades sustanciales** en el territorio del Estado miembro en el que está establecida. Si las actividades son tan sólo de gestión interna, no se considerará que la empresa ejerce normalmente sus actividades en ese Estado miembro. Para determinar si una empresa realiza actividades sustanciales, deben tenerse en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades que desarrolla, adecuados a las características específicas de la misma y a la naturaleza real de sus actividades.

La existencia de actividades sustanciales en el Estado de envío puede comprobarse aplicando factores objetivos, entre los que revisten especial importancia los que se indican seguidamente. **Debe resaltarse que la lista que sigue no es exhaustiva, ya que los criterios deben adaptarse a cada caso concreto y han de tener en cuenta la naturaleza de las actividades ejercidas por la empresa en el Estado en el que está establecida. Puede ser también necesario tener en cuenta otros criterios adecuados a las características específicas de la empresa y a la naturaleza real de estas actividades:**

- el lugar en el que se encuentra la sede y la administración de la empresa de envío;
- el número de miembros del personal administrativo que trabajan en el Estado miembro de envío y en el Estado de empleo (la presencia de personal administrativo únicamente en el Estado de envío excluye *per se* la aplicabilidad de la normativa de desplazamiento a la empresa);
- el lugar de contratación del trabajador desplazado;
- el lugar en el que se celebra la mayoría de los contratos con los clientes;
- la legislación aplicable a los contratos que la empresa de envío celebra con sus clientes y con sus trabajadores;
- el número de contratos celebrados en el Estado de envío y en el Estado de empleo;
- el volumen de negocios realizado por la empresa durante un período típico adecuado en el Estado de envío y en el Estado de empleo (por ejemplo, un volumen del 25% del volumen total de negocio en el Estado de envío podría ser un indicador suficiente, pero los casos en los que el volumen sea inferior al 25% requerirán un mayor análisis)⁸.

⁸ En principio, el volumen de negocio puede evaluarse basándose en las cuentas publicadas de la empresa en el período anterior de 12 meses. No obstante, tratándose de empresas de nuevo establecimiento, sería más adecuado considerar el volumen de negocio desde el inicio de la actividad (u otro período menor, si fuera más representativo de su negocio).



- el tiempo que lleva establecida la empresa en el Estado de envío.

Para evaluar la actividad sustancial en el Estado de envío, las instituciones deben comprobar también si el empleador que solicita el desplazamiento es efectivamente el empleador real del trabajador en cuestión. Esta circunstancia reviste especial importancia en los casos en que un empleador utiliza una combinación de personal permanente y personal procedente de agencias de trabajo temporal.

Ejemplo:

La empresa A, del Estado miembro X, tiene un pedido para la realización de un trabajo de pintura en el Estado miembro Y. El trabajo tendrá una duración previsible de dos meses. Junto a varios empleados de carácter permanente, la empresa A necesita enviar al Estado miembro Y tres trabajadores temporales de la agencia de trabajo temporal B que ya han trabajado anteriormente para ella. En consecuencia, solicita a la agencia de trabajo temporal B que envíe a estos tres trabajadores temporales al Estado miembro Y junto a sus siete trabajadores propios.

Si se cumplen el resto de las condiciones, la legislación del Estado miembro X seguirá aplicándose a los trabajadores de la agencia de trabajo temporal (así como a los empleados permanentes). La agencia de trabajo temporal B es, por supuesto, el empleador de los trabajadores temporales.

4. ¿Cuándo se puede considerar que existe una relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía?

La interpretación de las disposiciones y la jurisprudencia comunitaria, así como la experiencia práctica, permiten extraer una serie de principios sobre la existencia de una **relación directa** entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía. Entre ellos figuran los siguientes:

- la responsabilidad de la contratación;
- debe resultar claro que el contrato era y continúa siendo de aplicación durante todo el período del desplazamiento a las partes intervinientes en su elaboración y que se deriva de las negociaciones que dieran lugar a la contratación;
- la facultad de resolver el contrato de trabajo (despido) del trabajador debe mantenerse exclusivamente en la empresa que lo envía;
- la empresa que envía al trabajador debe conservar la autoridad para determinar la «naturaleza» de trabajo realizado por éste, no en cuanto a la definición de sus detalles y al modo de realizarlo, sino en el ámbito más general de determinar el producto final del trabajo o el servicio básico a prestar;
- la obligación de remuneración del trabajo debe seguir correspondiendo a la empresa que celebró el contrato de trabajo; ello, sin perjuicio de cualquier posible acuerdo entre el empleador del Estado de envío y la empresa del Estado de empleo sobre el modo de realizar los pagos efectivos al empleado;
- la empresa de envío debe conservar la facultad de imponer medidas disciplinarias.

Algunos ejemplos:

- a) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador a realizar un trabajo en la empresa B, situada en el Estado miembro B. El trabajador continúa teniendo un contrato únicamente con la empresa A, que sigue siendo la responsable de su remuneración.



Solución: La empresa A es el empleador del trabajador desplazado, pues es la única responsable de su remuneración. Esta regla se aplica aun en el caso de que la empresa B reembolse total o parcialmente la remuneración a la empresa A, deduciéndola como gastos de explotación de los impuestos en el Estado miembro B.

- b) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador a realizar un trabajo en la empresa B, situada en el Estado miembro B. El trabajador continúa teniendo un contrato con la empresa A, que sigue siendo también la responsable de su remuneración por este concepto. No obstante, el trabajador celebra, además, otro contrato con la empresa B, de la que percibe también una remuneración.

Solución a): Durante el período de realización de su trabajo en el Estado miembro B, el trabajador tiene dos empleadores. Cuando trabaja exclusivamente en el Estado miembro B, se le aplica la legislación de éste, con arreglo al artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento 883/2004. Esto implica que la remuneración abonada por la empresa A se tiene en cuenta para determinar las cotizaciones de seguridad social a pagar en el Estado miembro B.

Solución b): Si el trabajador trabaja también en distintos momentos en el Estado miembro A, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 13, apartado 1, del Reglamento 883/2004 para determinar si se aplica la legislación del Estado miembro A o la del Estado miembro B.

- c) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador para realizar un trabajo en la empresa B, establecida en el Estado miembro B. El contrato de trabajo con la empresa A se suspende durante el período de actividad en el Estado miembro B. El trabajador celebra un contrato de trabajo con la empresa B para el período de su actividad en el Estado miembro B y percibe de esta empresa su remuneración. **Solución:** éste no es un caso de desplazamiento, puesto que, al suspenderse la relación laboral, no es aplicable ya la legislación del Estado de envío. Conforme al artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento 883/2004, el trabajador está sujeto a la legislación del Estado miembro B.

Si se aplica, en principio, la legislación de seguridad social del Estado miembro B, podrá acordarse una excepción en ambos casos (ejemplos 2 y 3) con arreglo al artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 833/2004, dado que el empleo en el Estado miembro B es de naturaleza temporal, siempre que así se solicite y la excepción sea en beneficio del trabajador. El acuerdo requerirá la aprobación de los dos Estados miembros afectados.

5. ¿Qué ocurre con los trabajadores a quienes se contrata en un Estado miembro para enviarlas a otro Estado miembro?

Las reglas sobre el desplazamiento de trabajadores pueden ser de aplicación a las personas a quienes se contrata con miras a enviarlas a otro Estado miembro. No obstante, según los Reglamentos esas personas han de estar incluidas en el sistema de seguridad social del Estado miembro en el que esté establecido el empleador inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo⁹. Puede considerarse que un período de **un mes** cumple este requisito, mientras que períodos menores requerirán

⁹ Artículo 14, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 987/2009.



una evaluación caso por caso, teniendo en cuenta todos los factores intervinientes¹⁰. El empleo con cualquier empleador en el Estado de envío cumple este requisito. No es necesario que durante este período la persona haya trabajado para el empleador que solicita su envío. El requisito se cumple también en el caso de los estudiantes, los pensionistas y las personas aseguradas por razones de residencia e incluidas en el régimen de seguridad social del Estado de envío.

Todas las condiciones ordinarias aplicables con carácter general al desplazamiento de trabajadores son también de aplicación a estos trabajadores.

He aquí algunos ejemplos para aclarar mediante casos concretos el significado de la exigencia de inclusión en el régimen de seguridad social («inmediatamente antes») de ocupar su puesto de trabajo:

- a) El 1 de junio, el empleador A, establecido en el Estado miembro A, envía, entre otros, a los trabajadores X, Y y Z al Estado miembro B para realizar durante un período de diez meses trabajos por cuenta del propio empleador A.
- b) El trabajador X ocupa su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio. Inmediatamente antes, vivía en el Estado miembro A y estaba sujeto a la legislación de dicho Estado por la asistencia a un curso universitario.
- c) El trabajador Y ocupa también su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio. Inmediatamente antes, vivía en el Estado miembro A; no obstante, era un trabajador fronterizo y estaba sujeto a la legislación del Estado miembro C.
- d) El trabajador Z, que ocupa también su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio, trabajaba en el Estado miembro A desde el 1 de mayo. Por ello, estaba sujeto a la legislación de dicho Estado miembro A. No obstante, inmediatamente antes del 1 de mayo estuvo sujeto a la legislación del Estado miembro B durante diez años, debido a una relación laboral.

Solución: uno de los requisitos para que siga aplicándose la legislación del Estado de envío es que inmediatamente antes del envío le fuera aplicable al trabajador la legislación de seguridad social de dicho Estado. Ahora bien, no se exige que estuviera empleado en la empresa inmediatamente antes del envío. Los trabajadores X y Z estaban sujetos a la legislación del Estado miembro A inmediatamente antes del 1 de junio y, por tanto, cumplen el requisito para que siga aplicándose la legislación del Estado de envío. El trabajador Y, en cambio, estaba sujeto a la legislación del Estado miembro C inmediatamente antes del 1 de junio. Al no estar sujeto a la legislación del Estado de envío inmediatamente antes de su desplazamiento, en principio deberá aplicársele la legislación del Estado miembro B, en el que efectivamente trabaja.

6. ¿Qué ocurre si un trabajador es enviado para trabajar en varias empresas?

El hecho de que una persona desplazada trabaje en diversos momentos o durante el mismo período para varias empresas del mismo Estado miembro de empleo no excluye la aplicación de las disposiciones sobre el desplazamiento. El elemento esencial y decisivo es que el trabajo continúe realizándose por cuenta de la

¹⁰ Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.



empresa de envío. Por consiguiente, debe comprobarse siempre la existencia y el mantenimiento, durante todo el período de desplazamiento, de la relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía.

El envío a distintos Estados miembros de forma inmediatamente sucesiva dará lugar, en cada caso, a un nuevo desplazamiento, a los efectos de lo previsto en el artículo 12, apartado 1. Las disposiciones sobre el desplazamiento no serán de aplicación a los casos en que una persona trabaje normalmente de forma simultánea en distintos Estados miembros. Estos casos encajarán en lo previsto en el artículo 13 del Reglamento de base.

7. ¿Hay situaciones en las que resulta absolutamente imposible aplicar las disposiciones sobre desplazamiento?

Hay varias situaciones en las que las normas comunitarias excluyen, a priori, la aplicación de las disposiciones sobre desplazamiento.

En particular, es lo que sucede cuando:

- la empresa a la que ha sido enviado el trabajador le pone a disposición de otra empresa del Estado miembro en el que está establecida;
- la empresa a la que ha sido enviado el trabajador le pone a disposición de una empresa establecida en otro Estado miembro;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro con miras a su envío por una empresa establecida en un segundo Estado miembro a una empresa de un tercer Estado miembro sin cumplir el requisito de previa inclusión en el sistema de seguridad social del Estado de envío;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro por una empresa establecida en un segundo Estado miembro para trabajar en el primero;
- el trabajador es enviado para sustituir a otra persona desplazada;
- el trabajador ha celebrado un contrato de trabajo con la empresa a la que es enviado.

En estos casos, los motivos de la exclusión estricta de la aplicabilidad del régimen de desplazamiento son claros: la complejidad de las relaciones derivadas de algunas de estas situaciones, así como la ausencia de garantías sobre la existencia de una **relación directa** entre el trabajador y la empresa de envío, contrastan absolutamente con el objetivo de evitar las complicaciones administrativas y la fragmentación del historial de seguro, razón de ser de las disposiciones sobre el desplazamiento. Además, hay que evitar el uso indebido del régimen del desplazamiento.

En casos excepcionales, puede ser posible sustituir a una persona ya desplazada, siempre que no se haya cumplido íntegramente el período del desplazamiento. Un ejemplo sería el de un trabajador desplazado por 20 meses que caiga gravemente enfermo transcurridos 10 meses y deba ser sustituido. En este caso, sería razonable permitir el desplazamiento de otra persona durante los 10 meses restantes convenidos.



8. ¿Qué ocurre con las personas que ejercen una actividad por cuenta propia y trabajan temporalmente en otro Estado miembro?

Puede ocurrir que una persona que normalmente ejerce una actividad por cuenta propia en un Estado miembro (el «Estado de envío») quiera ir a trabajar temporalmente en otro Estado miembro (el «Estado de empleo»).

Como en el caso de los empleados desplazados, se crearían dificultades administrativas y confusión si esa persona quedara sujeta a la legislación del Estado de empleo. Además, podría perder prestaciones.

Por este motivo, los Reglamentos establecen, para las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia y se desplazan temporalmente a otro Estado miembro para realizar una actividad, una regla especial similar (no idéntica) a la de los empleados desplazados.

Esta regla establece que la persona que **ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado miembro de envío** y vaya a realizar una actividad **similar** en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esta actividad no exceda de 24 meses¹¹.

9. ¿Qué criterios se aplican para determinar si una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío?

Los Reglamentos establecen que la persona «que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia» es la que realiza normalmente actividades sustanciales en el territorio del Estado miembro en el que está establecida. En particular, esto es de aplicación a las personas que

- han ejercido su actividad por cuenta propia durante algún tiempo antes de la fecha de su desplazamiento a otro Estado miembro y
- cumplen todos los requisitos necesarios para su actividad en el Estado miembro en el que están establecidas y continúan manteniendo allí los medios que les permitan ejercer su actividad a su vuelta.

Para determinar si una persona realiza normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío es importante examinar los criterios señalados. Este examen puede incluir la evaluación de si la persona:

- mantiene una oficina en el Estado de envío;
- paga sus impuestos en el Estado de envío;
- mantiene un número de identificación fiscal en el Estado de envío;
- está inscrita en las cámaras de comercio o los colegios profesionales del Estado de envío;
- tiene una tarjeta profesional en el Estado de envío.

Los Reglamentos indican que la persona que ejerce una actividad por cuenta propia y desee acogerse al régimen de desplazamiento «debe haber ejercido su actividad durante algún tiempo» antes de la fecha de desplazamiento. A este respecto, un período de dos meses puede considerarse suficiente para cumplir este requisito, mientras que períodos menores requerirán una evaluación caso por caso¹².

¹¹ Artículo 12, apartado 2, del Reglamento 883/2004.

¹² Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.



10. ¿Qué significa actividad «similar»?

Para determinar si una persona se desplaza a otro Estado miembro para ejercer una actividad «similar» a la realizada en el Estado de envío debe considerarse la naturaleza real de la actividad. Es irrelevante cómo se califique ésta el Estado de empleo, es decir, que se considere como actividad por cuenta ajena o por cuenta propia.

Para determinar si el trabajo es «similar», es preciso que la actividad que vaya a realizar la persona se haya establecido previamente, antes de la salida del Estado de envío. Debe probarlo la propia persona, presentando, por ejemplo, los contratos correspondientes a su trabajo.

En general, la actividad por cuenta propia en el mismo sector debe considerarse como una actividad similar. No obstante, hay que tener en cuenta que incluso dentro de un mismo sector, el trabajo puede ser muy diferente y no siempre resulta posible aplicar esa regla general.

Ejemplos:

- a) A trabaja normalmente como carpintero por cuenta propia en el Estado X y se traslada al Estado Y para trabajar como carnicero por cuenta propia. En este caso, no puede considerarse que realice una «actividad similar», pues el trabajo en el Estado Y no es similar al del Estado X.
- b) B gestiona una empresa de construcción en el Estado X y acepta pedidos para la instalación de sistemas de conducción y cableado. B firma un contrato en el Estado Y para la instalación de un sistema de cableado y de reparación de cimientos.
- c) B puede acogerse a lo previsto en el artículo 12, apartado 2, porque va a desplazarse al Estado Y para realizar una actividad similar, es decir, una actividad del mismo sector (la construcción).
- d) C presta por cuenta propia servicios de transporte en el Estado X. C se traslada temporalmente al Estado Y para cumplir un contrato de instalación de un sistema de cableado y de reparación de cimientos. C no puede acogerse a lo previsto en el artículo 12, apartado 2, del Reglamento de base porque la actividad que va a realizar en el Estado Y difiere de la del Estado X (distintos sectores: en X, transporte; en Y, construcción).
- e) D es un abogado por cuenta propia especializado en Derecho penal en el Estado X. Obtiene un trabajo en el Estado Y para asesorar a una gran empresa en materia de gobernanza corporativa. Aunque el área de trabajo es diferente, continúa actuando en el ámbito jurídico y, por tanto, puede acogerse al régimen de desplazamiento.

11. ¿Qué procedimientos deben seguirse en caso de desplazamiento?

La empresa que envíe a un trabajador a otro Estado miembro o, tratándose de una persona que ejerza una actividad por cuenta propia, esta misma persona, debe ponerse en contacto con la institución competente del Estado de envío; si es posible, con antelación al desplazamiento.



La institución competente del Estado de envío informará sin dilación a la institución del Estado de empleo sobre la legislación aplicable. Deberá informar también a la persona en cuestión y a su empleador, tratándose de una persona que ejerza una actividad por cuenta ajena, de las condiciones que deben cumplir para continuar sujetas a su legislación y de la posibilidad de que se realicen controles durante el período de desplazamiento para comprobar que siguen cumpliéndose estas condiciones.

La institución competente deberá entregar a las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia o ajena y vayan a desplazarse a otro Estado miembro o a sus empleadores un certificado A1 (anteriormente, E101). En este documento se certifica que el trabajador está acogido a la regla especial aplicable a los trabajadores desplazados hasta una determinada fecha. También se indican, en su caso, las condiciones de aplicación de estas reglas especiales al trabajador.

12. Acuerdos sobre excepciones a la legislación sobre desplazamiento

Los Reglamentos establecen que el período de desplazamiento no puede exceder de 24 meses.

No obstante, el artículo 16 del Reglamento 883/2004 permite a las autoridades competentes de dos o más Estados miembros prever de común acuerdo excepciones a las reglas sobre la legislación aplicable, incluidas las *reglas especiales sobre el desplazamiento de trabajadores* anteriormente expuestas. Los acuerdos del artículo 16 requieren el consentimiento de las instituciones de los dos Estados miembros implicados y sólo pueden aplicarse en beneficio de determinadas personas o categorías de personas. Por tanto, aunque se trata de acuerdos que puedan llevar aparejadas ventajas administrativas, éstas no pueden constituir el motivo único de su celebración, pues debe tener carácter prioritario la atención de los intereses de la persona o las personas afectadas.

Por ejemplo, si se sabe que la duración prevista del desplazamiento de un trabajador será superior a 24 meses, se requerirá un acuerdo al amparo del artículo 16 entre el Estado de envío y el Estado de empleo para que el trabajador pueda continuar sujeto a la legislación del Estado de envío. Pueden emplearse asimismo acuerdos de este tipo para autorizar un desplazamiento con carácter retroactivo en interés del trabajador afectado; por ejemplo, si se ha aplicado la legislación del Estado miembro incorrecto. No obstante, la aplicación retroactiva debe limitarse a supuestos muy excepcionales.

Si puede preverse que la actividad durará más de 24 meses (o si así se observa una vez iniciado el período de desplazamiento), el empleador o la persona afectada deberán presentar sin demora una solicitud ante la autoridad competente del Estado miembro cuya legislación desee que se aplique. Si es posible, la solicitud debe presentarse con carácter previo. Si no se presenta la solicitud de ampliación del período de desplazamiento por encima de los 24 meses o, una vez presentada, los Estados afectados no alcanzan un acuerdo al amparo del artículo 16 del Reglamento para ampliar la aplicación de la legislación del Estado de envío, una vez concluido el período de desplazamiento comenzará a aplicarse la legislación del Estado miembro en el que efectivamente esté trabajando la persona.



13. Una vez terminado el desplazamiento, ¿puede la persona solicitar un nuevo desplazamiento?

Una vez terminado un período de desplazamiento de un trabajador, no puede autorizarse un nuevo período de desplazamiento del mismo trabajador, la misma empresa y el mismo Estado miembro hasta que hayan transcurrido al menos dos meses desde la fecha de expiración del primero. No obstante, este principio admite excepciones en ciertos casos¹³.

Por otra parte, si el trabajador desplazado no pudiera terminar el trabajo por circunstancias imprevistas, la propia persona o su empleador podrán solicitar una ampliación del período inicial hasta la terminación del trabajo (hasta un total de 24 meses), obviándose así esa interrupción de al menos dos meses. La solicitud deberá presentarse y justificarse antes del término del período inicial de desplazamiento.

Ejemplos:

- a) El trabajador A es enviado del Estado miembro A al Estado miembro B para un período de 12 meses. Durante este período, cae gravemente enfermo durante 3 meses, lo cual le impide realizar y terminar el trabajo previsto en el Estado miembro B. Ante la imposibilidad de completar el trabajo por circunstancias imprevistas, el trabajador o su empleador pueden solicitar una prórroga de 3 meses del período inicial de desplazamiento, que comenzará inmediatamente después del término del período inicial de 12 meses.
- b) El trabajador B es enviado del Estado miembro A al Estado miembro B para realizar un trabajo de construcción durante un período de 24 meses. Iniciado este período, se observa que, debido a las dificultades del proyecto, el trabajo no podrá terminarse en los 24 meses. Aunque el trabajador B no pueda terminar el trabajo por circunstancias imprevistas, el Estado de envío no puede conceder una prórroga del plazo inicial de desplazamiento inmediatamente después del período de 24 meses. La única forma de resolver esta situación es la celebración de un acuerdo al amparo del artículo 16 entre las instituciones afectadas (véase el punto 12). En ausencia de este acuerdo, el desplazamiento concluirá transcurridos los 24 meses.

14. ¿Qué sucede con los desplazamientos ya autorizados e iniciados al amparo del Reglamento 1408/71? ¿Se computan estos períodos a efectos del plazo de 24 meses previsto en el Reglamento 883/2004?

El Reglamento 883/2004 no contiene ninguna disposición expresa sobre la acumulación de los períodos de desplazamiento terminados al amparo de los antiguos y los nuevos reglamentos. No obstante, la intención clara del legislador fue la de ampliar el período máximo posible de desplazamiento hasta los 24 meses.

Por tanto, con arreglo a los nuevos Reglamentos, una vez terminado un período total de 24 meses de desplazamiento de un trabajador, no puede autorizarse un nuevo período de desplazamiento del mismo trabajador, la misma empresa y el mismo Estado miembro (salvo en virtud de un acuerdo al amparo del artículo 16)¹⁴.

¹³ Véase también la Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.

¹⁴ Véase también la Decisión n.º A3 de la Comisión Administrativa.



Los ejemplos siguientes muestran el tratamiento de los períodos completados al amparo de ambos Reglamentos:

- a) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 1.5.2009 hasta el 30.4.2010 → es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 hasta el 30.4.2011.
- b) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.03.2010 hasta el 28.02.2011 → es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 hasta el 28.02.2012.
- c) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.05.2008 hasta el 30.04.2009 + Formulario E 102 desde el 1.5.2009 hasta el 30.4.2010 → no es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 por haberse completado ya el período máximo de 24 meses de desplazamiento.
- d) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.03.2009 hasta el 28.02.2010 + Formulario E 102 desde el 01.03.2010 hasta el 28.02.2011 → no es posible prorrogar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 por haberse completado ya el período máximo de 24 meses de desplazamiento.
- e) Solicitud de desplazamiento el 1.4.2010 hasta el 31.3.2012. Este período no puede quedar incluido en el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre desplazamiento del Reg. 1408/71 por tener una duración superior a 12 meses. Es preciso, por tanto, un acuerdo al amparo del artículo 16.

15. Suspensión o interrupción del período de desplazamiento

La suspensión del trabajo durante el período de desplazamiento, sea cual sea el motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa de envío, etc.) no es causa justificativa de la ampliación del período de desplazamiento por un período equivalente. Por tanto, el desplazamiento concluirá exactamente a la expiración del período previsto, independientemente del número y la duración de los acontecimientos que provocaran la suspensión de la actividad.

No obstante, este principio admite excepciones en ciertos supuestos, con arreglo a la Decisión n.º A2, si el período de desplazamiento no excede de un total de 24 meses (véase el punto 13).

En caso de enfermedad durante 1 mes, el período de desplazamiento inicialmente previsto en 24 meses no puede ampliarse a 25 meses desde el inicio del desplazamiento.

En caso de suspensión del trabajo durante un período más largo, dependerá de las personas afectadas mantener el período de desplazamiento previamente previsto o concluir el desplazamiento para organizar otro nuevo con la misma persona, respetando siempre la interrupción necesaria de al menos dos meses señalada en el punto 13, o con otra persona, si se cumplen los criterios correspondientes.



16. Notificación de los cambios producidos durante el período de desplazamiento

El trabajador desplazado y su empleador deben comunicar a las autoridades del Estado de envío todos los cambios producidos durante el período de desplazamiento, en particular:

- el hecho de que el desplazamiento solicitado no se haya producido finalmente o haya concluido antes del plazo previsto;
- las interrupciones de la actividad, salvo las de breve duración por enfermedad, vacaciones, formación, etc. (véanse los puntos 13 y 15);
- el envío por el empleador al trabajador desplazado a otra empresa en el Estado de envío; en particular, en caso de fusión o traspaso de negocio.

Si se produce alguna de estas circunstancias, la institución competente del Estado de envío deberá, cuando así proceda y previa solicitud, informar a las autoridades del Estado de empleo.

17. Suministro de información y control del cumplimiento

Para garantizar la aplicación correcta de las normas sobre desplazamiento, las instituciones competentes del Estado miembro a cuya legislación continúen sujetos los trabajadores deben velar por que se suministre tanto a éstos como a los empleadores información adecuada sobre las condiciones aplicables al desplazamiento (mediante folletos informativos, sitios web, etc.) y advertirles de la posibilidad de que se les someta a controles directos para comprobar que se mantienen las condiciones justificativas del desplazamiento.

Además de prestar a las empresas y los trabajadores todas las garantías para evitar los obstáculos a la libertad de circulación de trabajadores y de prestación de servicios, las instituciones competentes del Estado de envío y el Estado de empleo, por separado o en colaboración, deben responsabilizarse de la realización de todas las iniciativas pertinentes para comprobar que se dan y se mantienen las condiciones propias de la naturaleza concreta del desplazamiento (relación directa, actividades significativas, actividad similar, mantenimiento de los medios que permitan ejercer la actividad por cuenta propia en el Estado de residencia, etc.).

Los procedimientos que deben seguirse en caso de discrepancia de las autoridades competentes sobre la validez de los regímenes de desplazamiento y la legislación aplicable en casos concretos se establecen en la Decisión A1 de la Comisión Administrativa.



Parte II: El ejercicio de una actividad en dos o más Estados miembros^{15 16}

1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a las personas que trabajan normalmente en dos o más Estados miembros?

Las personas que trabajan normalmente en dos o más Estados miembros están sujetas a una regla especial,¹⁷ diseñada, como todas las reglas de determinación de la legislación aplicable, para asegurar que únicamente sea de aplicación la normativa de seguridad social de un solo Estado miembro. A tal efecto, los Reglamentos establecen que la persona que trabaje normalmente en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

- (i) la legislación del **Estado miembro de residencia**¹⁸ si trabaja para un empleador¹⁹ en distintos Estados miembros y ejerce **una parte sustancial de su actividad**²⁰ en el Estado miembro de residencia;

Ejemplo:

El Sr. X vive en España, su empleador tiene su sede en Portugal y X trabaja dos días a la semana en España y tres en Portugal. Como trabaja dos de cada cinco días en España, ejerce «una parte sustancial» de su actividad en este país, por lo que será de aplicación la legislación española.

- (ii) la legislación del **Estado miembro de residencia**, si depende de **varias empresas o de varios empresarios** que tengan su sede o su domicilio en **diferentes Estados miembros**;

Ejemplo:

El Sr. Y vive en Hungría y tiene dos empleadores, uno en Hungría y uno en Rumanía. Trabaja un día a la semana en Hungría y los otros cuatro en Rumanía.

Como trabaja para varios empleadores establecidos en distintos Estados miembros, la legislación aplicable será la de Hungría, como Estado miembro de residencia.

- (iii) la legislación del **Estado miembro en el que la empresa para la que trabaja tenga su sede o domicilio**, siempre que dicha persona **no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia**.

¹⁵ Artículo 13 del Reglamento 883/2004.

¹⁶ Los Reglamentos (CE) nº 883/2004 y (CE) nº 987/2009 han sido modificados, con efectos a partir del 28 de junio de 2012, por el [Reglamento \(UE\) nº 465/2012](#) (DO L 149 de 8.6.2012). Las modificaciones se refieren, entre otras cosas, a la determinación de la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo, la determinación de la legislación aplicable a las personas que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros y la aclaración del concepto de «sede o domicilio». La Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social actualizará la Guía en el segundo semestre de 2012.

¹⁷ En el texto siguiente, el término «Estado miembro» incluirá también los Estados miembros del EEE desde el momento en que les sea de aplicación el Reglamento 883/2004. El Reglamento 1408/71 continúa siendo de aplicación en su conjunto a las relaciones entre los Estados miembros de la UE y los países del EEE y Suiza en tanto no se modifiquen los acuerdos correspondientes señalados en el artículo 90 del Reglamento 883/2004.

¹⁸ El artículo 1(j) del Reglamento 883/2004 define la residencia como el lugar en que una persona reside habitualmente. Los elementos para determinar la residencia están recogidos en el artículo 11 del Reglamento 987/2009.

¹⁹ O para varias empresas o empleadores cuyos domicilios sociales o sedes de negocio estén situadas en su totalidad en un Estado miembro.

²⁰ Véase en el capítulo 3 la definición de «parte sustancial de la actividad».



Ejemplo:

La Sra. Z trabaja para una empresa griega, un día en Bulgaria y el resto del tiempo en Grecia. Dado que un día de la semana representa el 20% de la actividad, Z no ejerce una «parte sustancial» de su actividad en Bulgaria, por lo que se aplicará la legislación griega.

- (iv) Si una persona ejerce su actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros para un empresario establecido fuera del territorio de la Unión Europea y la persona reside en un Estado miembro sin ejercer en este último una actividad sustancial, estará sujeta a la legislación del Estado miembro de residencia.

Ejemplo:

La Sra. P vive en Bélgica y trabaja para una empresa con sede en los Estados Unidos. Normalmente trabaja medio día semanal en Italia y tres días a la semana en Francia, así como un día al mes en los Estados Unidos. Las actividades laborales en Italia y Francia estarán sujetas a la legislación belga, con arreglo al artículo 14, apartado 11, del Reglamento 987/2009.

Estas reglas son similares a las del artículo 14 del Reglamento 1408/71, aunque simplificadas. En particular, las nuevas reglas eliminan las disposiciones especiales de este Reglamento sobre el personal ~~circulante~~ itinerante o navegante e introduce el concepto de «parte sustancial de la actividad».

Estas reglas son de aplicación, por tanto, a un gran número de trabajadores, incluidas las personas que ejercen una actividad por cuenta propia (véase el apartado 9 de la Guía). Por ejemplo, están sujetos a estas reglas el personal de las líneas aéreas, los conductores de transporte internacional por carretera y de ferrocarril, los servicios de mensajería internacional, los expertos informáticos y otros profesionales que trabajen, por ejemplo, dos días en un Estado miembro y 3 días en otro.

Si la residencia de una persona que trabaja en más de un Estado miembro y el domicilio o la sede de su empresario están situados en el mismo Estado miembro, se aplicará siempre la legislación de dicho Estado miembro. En este caso, no es necesario determinar si se realiza o no una parte sustancial de la actividad en el Estado miembro de residencia.

Conforme al artículo 11, apartado 2, del Reglamento 883/2004, las personas que reciben una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de su actividad por cuenta ajena o propia²¹ serán consideradas como si ejercieran dicha actividad. Las personas que reciban simultáneamente una prestación de corta duración de un Estado miembro y ejerzan una actividad en otro Estado miembro serán consideradas como si ejercieran dos actividades en dos Estados miembros diferentes, a las que serán de aplicación las reglas del artículo 13. Si la prestación pagada en el Estado miembro de residencia se deriva de «una parte sustancial» de las actividades de la persona, ésta estará sujeta a la legislación de dicho Estado.

No obstante, los Estados miembros han acordado que los perceptores de prestaciones de desempleo en su Estado miembro de residencia que ejerzan

²¹ Por ejemplo, las prestaciones ~~dinerarias~~ en metálico por enfermedad y las prestaciones por desempleo.



simultáneamente una actividad profesional o comercial a tiempo parcial en otro Estado miembro estarán sujetas exclusivamente a la legislación del primero en materia de pago de cotizaciones y concesión de prestaciones,²² y recomiendan la adopción de acuerdos que establezcan esta solución con arreglo al artículo 16, apartado 1, del Reglamento 883/2004.

Si una persona recibe simultáneamente una prestación de larga duración²³ de un Estado miembro y ejerce una actividad en otro Estado miembro, no será considerada como si ejerciera actividades en dos o más Estados miembros diferentes, y se determinará cuál es la legislación aplicable con arreglo a las reglas del artículo 11, apartado 3, del Reglamento 883/2004.

2. ¿Cuándo puede considerarse que una persona ejerce normalmente una actividad en dos o más Estados miembros?²⁴

Los Reglamentos establecen que una persona que «ejerce normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros» es aquella que:

- (a) mientras ejerce una actividad en un Estado miembro, ejercita simultáneamente otra actividad en uno o más Estados miembros, con independencia de la duración y naturaleza de esta última;
- (b) ejerce de modo continuado actividades alternas, con la excepción de las actividades marginales, en dos o más Estados miembros, con independencia de la frecuencia y regularidad de la alternancia.

Esta disposición se adoptó para reflejar diversos casos ya tratados por el Tribunal de Justicia de la UE, con el propósito de cubrir todos los casos posibles de actividades múltiples con un elemento transfronterizo y distinguir las actividades ejercidas para un empresario de las actividades para dos o más empresarios con domicilio o sede de la actividad económica en el territorio de distintos Estados miembros.

La primera situación (letra (a)) cubre los casos en que se ejercen simultáneamente empleos adicionales en distintos Estados miembros porque hay más de un contrato de trabajo vigente al mismo tiempo. La actividad segunda o adicional puede ejercitarse durante la baja remunerada o en fin de semana, y en caso de trabajo a tiempo parcial pueden realizarse el mismo día dos actividades diferentes para dos empleadores diferentes. Por ejemplo, un dependiente de una tienda en un Estado miembro seguiría estando incluido en esta disposición si trabaja como taxista por cuenta ajena los fines de semana en otro Estado miembro.

La segunda situación (letra (b)) se refiere a las personas que sólo tienen un contrato de trabajo y ejercen normalmente sus actividades para el empleador en los territorios de más de un Estado miembro. No es relevante la frecuencia de esta alternancia. No obstante, para evitar la posible manipulación de la legislación aplicable, se excluyen las actividades marginales. Esto ayuda a evitar la utilización indebida si, por ejemplo, un empleador contrata a una persona únicamente en un Estado miembro, pero le obliga a trabajar también durante un período muy corto en este otro Estado para lograr la aplicación de la legislación de otro Estado miembro a

²² Véanse más detalles en la Recomendación de la Comisión Administrativa n.º U1, de 12.6.2009, DO C 106, de 24.4.2010.

²³ Pensiones de invalidez, vejez y viudedad, pensiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y prestaciones de enfermedad en metálico para tratamientos de duración ilimitada.

²⁴ Artículo 14, apartado 5 del Regulation 987/2009.



través del artículo 13 del Reglamento 883/2004. En estos casos, la actividad marginal no deberá tenerse en cuenta para determinar la legislación aplicable.

Las actividades de carácter marginal son aquellas actividades permanentes pero insignificantes en cuanto a tiempo y rendimiento económico. Se propone, como indicador, considerar como actividades marginales aquellas que representen menos del 5% del tiempo de trabajo ordinario del trabajador²⁵ o de su remuneración total. La naturaleza de las actividades, como en el caso de las actividades de apoyo, que carecen de independencia o que se realizan desde el hogar o en beneficio de la actividad principal, puede constituir también un indicador de su carácter marginal. La persona que realiza actividades «de carácter marginal» en un Estado miembro y trabaja también para el mismo empleador en otro Estado miembro no puede considerarse que realice una actividad en dos o más Estados miembros y no está incluida, por tanto, en el artículo 13, apartado 1, del Reglamento 883/2004. En este caso, se considera, **a los efectos de determinar la legislación aplicable**, que la persona realiza una actividad únicamente en un Estado miembro. Si la actividad marginal da lugar a una afiliación a la seguridad social, las cotizaciones se pagarán en el Estado miembro competente sobre la remuneración global de sus actividades.

Lo que no se menciona explícitamente es el supuesto de una persona que realice varias actividades diferentes pero sólo una en cada momento, constituyendo claramente actividades alternas muy breves realizadas de modo regular. Por ejemplo, un cantante que tiene un contrato de larga duración en su Estado miembro de residencia y durante la temporada de verano tiene un contrato de corta duración con un teatro de la ópera de otro Estado miembro. Tras el contrato de corta duración, realizará un nuevo contrato con un teatro del Estado miembro de residencia. Si se acepta que la persona realizará habitualmente estas breves actividades en el extranjero y a continuación volverá a una actividad en el Estado miembro de residencia, estos casos pueden considerarse también como una actividad en más de un Estado miembro y la legislación aplicable será la determinada conforme a las reglas del artículo 13 del Reglamento 883/2004, en conjunción con el artículo 14, apartado 10, del Reglamento 987/2009.

Para la **distinción entre diversas actividades y puestos**, la duración y la naturaleza de la actividad en uno o más Estados miembros será determinante (según sea permanente, ad hoc o temporal²⁶).

3. ¿Cómo se define la actividad sustancial?²⁷

Se entenderá que el trabajador ejerce '**una parte sustancial de su actividad**' por cuenta ajena en un Estado miembro si ejerce en él una parte cuantitativamente importante del conjunto de sus actividades por cuenta ajena, sin que se trate necesariamente de la mayor parte de esas actividades.

Para determinar si una parte sustancial de la actividad se ejerce en un Estado miembro se tendrá en cuenta la siguiente lista indicativa de criterios:

el tiempo de trabajo²⁸ y/o

²⁵ Conforme a la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo se entenderá por «tiempo de trabajo» «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.» A tal efecto, el tiempo de guardia durante el cual el trabajador deba permanecer físicamente presente en un lugar señalado por el empleador se considerará plenamente como tiempo de trabajo, con independencia del hecho de que durante estos períodos la persona en cuestión no permanezca de modo continuado en ejercicio de una actividad profesional.

²⁶ Artículo 14, apartado 7, del Reglamento 987/2009.

²⁷ Artículo 14, apartado 8, del Reglamento 987/2009.

²⁸ Véase la nota al pie nº 23.



la remuneración.

En el contexto de una evaluación global, el hecho de realizar un porcentaje igual o superior al 25 % del tiempo de trabajo u obtener ese mismo porcentaje de la remuneración en el Estado miembro de residencia será un **indicador** de que **una parte sustancial de las actividades se ejerce** en ese Estado miembro.

Aunque es obligatorio tener en cuenta el tiempo de trabajo y la remuneración, esta lista no es exhaustiva y pueden tomarse también en consideración otros criterios. Las instituciones encargadas deberán tener en cuenta todos los criterios pertinentes y realizar una evaluación global de la situación de la persona para determinar la legislación aplicable.

Además de los criterios anteriores, para determinar cuál es la legislación aplicable **deberá** tenerse también en cuenta la situación prevista para los 12 meses naturales siguientes.²⁹ No obstante, la actividad anterior será también una medida fiable de la actuación futura y, por tanto, cuando no resulte posible adoptar una decisión en función de las pautas de trabajo o listas de turnos previstas, será razonable analizar la situación durante los 12 meses anteriores y utilizar esto para evaluar la actividad sustancial. Si la empresa es de reciente creación, la evaluación puede basarse en un período de tiempo más corto que resulte pertinente.

Así, por ejemplo:

El Sr. X es un consultor informático que trabaja en Austria y Bélgica para una empresa con sede en este segundo país. El Sr. X vive en Austria, donde se realiza una parte sustancial de su actividad, es decir, realiza allí al menos el 25% de su trabajo u obtiene allí el 25% de su remuneración. Como reside en Austria y cumple el requisito de realizar una parte sustancial de su actividad en este país, se aplica la legislación austríaca. Véase también el anterior apartado 1, (i). Si, por otra parte, la persona realizara en Austria menos del 25% del trabajo (u obtuviera menos del 25% de la remuneración), se aplicaría la legislación del Estado miembro en el que la empresa tenga su domicilio social o su sede de la actividad económica.

La Sra. Y es abogada, trabaja en Austria para un despacho de abogados con sede de la actividad económica en Austria y trabaja también en Eslovaquia para otro despacho de abogados con sede de la actividad económica en este país. Ella vive en Hungría, por lo que será de aplicación la legislación húngara. Ver el anterior apartado 1 (ii).

La Sra. Z es abogada y trabaja para dos despachos de abogados, uno en Italia y otro en Eslovenia, donde reside. Aunque realiza la mayor parte de su actividad en Italia y no cumple el requisito de la actividad sustancial en su Estado de residencia, se aplica la legislación de este último país porque trabaja para distintas empresas con sede de la actividad económica en distintos Estados miembros. Ver el anterior apartado 1 (ii).

El Sr. P es piloto y trabaja para una empresa con domicilio social en Francia, donde percibe su remuneración. Aunque reside en

²⁹ Artículo 14, apartado 10, del Reglamento 987/2009.



España, no realiza aquí una parte sustancial de la actividad, por lo que se aplicará la legislación francesa. Ver el anterior apartado 1 (iii).

El Sr. T trabaja para una empresa con domicilio social en los Países Bajos, aunque él no ha trabajado nunca en este país. La empresa proporciona conductores de camiones a diversas empresas internacionales de transporte. El empleado no trabaja en los Países Bajos ni en Polonia, donde reside. Dado que no realiza ninguna parte de su actividad en el Estado miembro de residencia, se aplica la legislación de los Países Bajos.

4. La actividad sustancial en los trabajadores del transporte internacional

Como ya se ha indicado, las reglas específicas aplicables a los trabajadores del transporte internacional recogidas en el Reglamento 1408/71 no se han trasladado a los nuevos reglamentos, por lo que estarán sujetos a las mismas disposiciones aplicables a las personas que trabajen en dos o más Estados miembros. Aunque este apartado de la guía tiene por objeto ayudar a manejar los especiales regímenes de trabajo aplicables en el sector del transporte internacional, si la evaluación inicial muestra claramente que el trabajador realiza su actividad por cuenta ajena sustancialmente en su Estado de residencia, las instituciones no estarán obligadas a aplicar los criterios especiales que se exponen a continuación.

Aunque para **determinar la «parte sustancial de la actividad»** de este grupo de trabajadores se considera que el tiempo de trabajo es el criterio más apropiado, se reconoce también que dividir la actividad entre dos o más Estados miembros puede no resultar siempre tan sencillo para los trabajadores del transporte como para las personas con trabajos «normales», por lo que puede ser precisa una revisión más cuidadosa de los regímenes de trabajo para determinar la legislación aplicable en los casos en que resulte difícil de estimar el tiempo de trabajo en el Estado miembro de residencia.

Algunos trabajadores del transporte tienen establecidas pautas de trabajo, rutas a recorrer y tiempos de trabajo estimados. Para determinar la legislación aplicable hay que justificar razonablemente (es decir, aportando las listas de turnos o los calendarios de viaje u otros datos) la distribución de la actividad entre el tiempo trabajado en el Estado de residencia y en otros Estados miembros.

Si no se dispone del tiempo de trabajo en el Estado miembro de residencia o no está claro, atendiendo al conjunto de las circunstancias, si se realiza en el mismo una parte sustancial de la actividad, puede emplearse otro método para determinar este último extremo. A tal efecto, se propone desglosar la actividad en distintos elementos o incidencias y evaluar el grado de actividad en el Estado de residencia en función del número de elementos producidos en él en porcentaje del número total de incidencias en un determinado período (conforme a lo expuesto en el apartado 3, la evaluación debe basarse en la medida de lo posible en pautas de trabajo durante un período de 12 meses).

En el caso del transporte por carretera, puede centrarse la atención en la carga y descarga de la mercancía y en los distintos países en que ésta se realiza, como se ilustra en el siguiente ejemplo.



Ejemplo 1:

Un conductor de camión con residencia en Alemania trabaja para una empresa de transporte holandesa y realiza sus actividades principalmente en los Países Bajos, Bélgica, Alemania y Austria. En un determinado período, por ejemplo, una semana (tomamos una semana en este ejemplo para hacerlo más sencillo, pero podría emplearse cualquier otro período³⁰), carga y descarga cinco veces el camión. En total hay 10 elementos (5 cargas y 5 descargas). Durante esta semana, carga y descarga una vez en Alemania, su Estado de residencia, lo que supone 2 elementos, equivalentes al 20% del total, un porcentaje que indica que no realiza de una parte sustancial de la actividad en el Estado de residencia. Por tanto, se aplicará la legislación holandesa, pues los Países Bajos son el Estado miembro de domicilio del empleador.

En el caso de las líneas aéreas, en lugar del número de cargas y descargas podría utilizarse el de despegues y aterrizajes y los lugares donde éstos se realizan.

Ejemplo 2:

Un tripulante de avión vive en el Reino Unido, trabaja para un empleador con domicilio y sede de la actividad económica en los Países Bajos y comienza y concluye sus turnos en una base central en Ámsterdam, de modo que el viaje hacia y desde el trabajo no forma parte de la actividad laboral. En un día vuela una ruta de Ámsterdam – Londres – Ámsterdam – Barcelona – Ámsterdam – Roma – Ámsterdam. Durante este día hay 12 elementos. 1/6 de la actividad (un aterrizaje y un despegue) se realiza en el Reino Unido, lo que no constituye una parte sustancial de la actividad, por lo que se aplicará la legislación holandesa, pues los Países Bajos son el Estado miembro de domicilio del empleador.

Dada la amplia gama de regímenes de trabajo aplicables en este sector, sería imposible proponer un sistema de evaluación adecuado para todos los casos. Aunque los Reglamentos establecen específicamente que para determinar la actividad sustancial ha de evaluarse el tiempo de trabajo y la remuneración, únicamente asignan a estos criterios un carácter indicativo, en el marco de una evaluación global de la situación de la persona. Por tanto, las instituciones competentes para determinar la legislación aplicable pueden utilizar otras medidas distintas a las señaladas en los Reglamentos y en la presente Guía que consideren más adecuadas para cada situación concreta.

5. ¿Sobre qué período debe evaluarse la actividad sustancial?

Véase [¿Cómo se define la actividad sustancial?](#)

³⁰ Este marco temporal es meramente ilustrativo y no prejuzga la determinación del período de 12 meses a tal efecto, como se analiza en el apartado 3.



6. ¿Qué debe hacerse en caso de modificación de las listas de turnos o las pautas de trabajo?

Los regímenes de trabajo, por ejemplo los de los trabajadores del transporte internacional, pueden ser objeto de frecuentes modificaciones, pero no resultaría práctico ni de interés para el trabajador revisar la legislación aplicable cada vez que cambie su lista de turnos, por lo que una vez adoptada una decisión sobre la legislación aplicable ésta no debe revisarse en principio, siempre que la información proporcionada por la empresa o la persona en cuestión fuera veraz en la medida de su conocimiento, durante el período mínimo de los 12 meses siguientes, sin perjuicio del derecho de las instituciones a revisar sus decisiones cuando lo estimen oportuno.

El objetivo es asegurar la estabilidad jurídica y evitar el efecto «yo-yo», especialmente en el caso de los trabajadores de alta movilidad, como los del sector del transporte internacional.

Por tanto:

- La legislación aplicable con arreglo al artículo 13 (1) del Reglamento 883/2004 se determinará y en principio se mantendrá estable para los 12 meses naturales siguientes.
- Se tendrá en cuenta la situación prevista durante este período.
- Si no hay indicaciones de que las pautas de trabajo vayan a cambiar sustancialmente durante este período de 12 meses, la institución competente deberá basar su evaluación global en el trabajo realizado durante los últimos 12 meses y emplear esto para proyectar la situación de los 12 meses siguientes.
- No obstante, si la persona en cuestión considera que sus pautas de trabajo han cambiado o van a cambiar sustancialmente, ella misma o su empleador pueden solicitar una reevaluación de la legislación aplicable antes de que expire el período de 12 meses.
- Si no se dispone de información sobre el trabajo realizado o si la relación laboral dura menos de 12 meses, la única alternativa es emplear los datos ya disponibles y solicitar a las personas afectadas que aporten otros datos pertinentes. En la práctica, esto daría lugar al uso de las pautas de trabajo establecidas desde el inicio de la relación laboral o la actividad de trabajo prevista para los 12 meses siguientes.

Debe tenerse en cuenta que los regímenes expuestos en este apartado sólo hacen referencia a las pautas de trabajo de un trabajador. Si se produce cualquier otro cambio sustancial en la situación de la persona durante el período de 12 meses siguiente a una decisión sobre la legislación aplicable, como el cambio de trabajo o de residencia, el trabajador o su empleador deberán notificarlo a la institución competente para que pueda revisarse la cuestión de la legislación aplicable.

Esto, como ya se ha indicado, sin perjuicio del derecho de las instituciones a revisar sus decisiones cuando lo estimen oportuno. Si la información proporcionada durante el proceso inicial para determinar la legislación aplicable no es deliberadamente incorrecta, los cambios derivados de la revisión sólo surtirán efecto desde la fecha en curso.

7. Determinación del domicilio social o la sede de la actividad económica

Si una persona que trabaja en más de un Estado miembro no realiza una parte sustancial de su actividad en su Estado miembro de residencia, se aplicará la



legislación del Estado miembro donde se halle el domicilio o la sede de la actividad económica del empleador o de la empresa para la que trabaje por cuenta ajena.

El término «**domicilio social o sede de la actividad económica**» no está definido en el Reglamento 883/2004, pero hay numerosas orientaciones en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y en otras normas comunitarias para determinar la ubicación de la sede de la actividad económica de la empresa para la que trabaje la persona en cuestión.

Como principio general, no debe considerarse que las empresas «de buzón» ('*brass plate*'), en las que la seguridad social de los empleados está vinculada a una empresa puramente administrativa sin producirse una transferencia de los poderes reales de decisión, cumplen los requisitos en este ámbito. Las directrices siguientes están diseñadas para ayudar a las instituciones a evaluar las solicitudes cuando consideren que pueden estar ante una empresa de este tipo.

En un asunto en materia de fiscalidad (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*), el Tribunal de Justicia consideró que el término «sede de la actividad económica» es el lugar donde se adoptan las decisiones esenciales relativas a la dirección general de la sociedad y donde se desarrollan las funciones de administración central de ésta. El Tribunal de Justicia desarrolla este principio del modo siguiente:

«La determinación del lugar de la sede de la actividad económica de una sociedad supone tomar en consideración un haz de factores, entre los que destacan el domicilio social, el lugar de la administración central, el lugar de reunión de los directivos de la sociedad y aquel, habitualmente idéntico, donde se decide la política general de dicha sociedad. Asimismo, pueden tenerse en cuenta otros elementos, como el domicilio de los directivos principales, el lugar de reunión de las Juntas de accionistas, el de llevanza de los documentos administrativos y contables, y el de principal desenvolvimiento de las actividades financieras, en especial las bancarias³¹».

El término «domicilio social o sede de la actividad económica» puede variar en los distintos sectores y ajustarse al área de aplicación, por ejemplo en los servicios aéreos³², o en el sector del transporte³³.

A la luz de lo expuesto, resulta claro que para tener la consideración de domicilio social o sede de la actividad económica de una empresa deben cumplirse ciertos requisitos. La institución del lugar de residencia podría aplicar a tal efecto los siguientes criterios, a partir de la información disponible o en estrecha colaboración con la institución del Estado miembro en el que el empleador tenga su domicilio social o sede de la actividad económica:

- el lugar en el que se encuentra el domicilio social y la administración de la empresa;

³¹ Asunto C-73/06, *Planzer Luxembourg*, [2007] Rec.p. I-5655, apartado 61.

³² En el caso de los servicios aéreos, el Reglamento 1008/2008 define el «centro de actividad principal» como «el domicilio social o sede social de una compañía aérea comunitaria en el Estado miembro a partir del cual se realizan las principales funciones financieras y el control operativo, incluida la gestión continua de aeronavegabilidad, de la compañía aérea comunitaria».

³³ En el caso del transporte por carretera, el Reglamento 1071/2009 (con efecto desde el 4 de diciembre de 2011) establece, entre otras cosas, que «las empresas que ejercen la profesión de transportista por carretera deberán tener un establecimiento efectivo y fijo en un Estado miembro». Esto requiere un local en el que se encuentren los documentos relativos a la actividad básica, la contabilidad, la gestión de personal, los tiempos de conducción y de descanso y cualquier otro documento al que las autoridades competentes deban tener acceso para comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el citado Reglamento 1071/2009.



- el tiempo que lleva establecida la empresa en el Estado miembro;
- la cantidad de personal administrativo de la oficina en cuestión;
- el lugar en el que se celebran la mayoría de los contratos con los clientes;
- la oficina que determina la política y los aspectos operativos de la empresa;
- el lugar donde se ubican las principales funciones financieras, incluidas las bancarias;
- el lugar señalado con arreglo a la normativa de la UE como responsable de la administración y el mantenimiento de los registros en relación con los requisitos reglamentarios del sector concreto en el que opera la empresa;
- el lugar donde se realiza la selección y contratación de los empleados.

Si el análisis de estos criterios no permite aún a las instituciones excluir la posibilidad de que el domicilio social en cuestión sea realmente una «empresa buzón», deberá aplicarse a la persona afectada la legislación del Estado miembro en el que esté situado el establecimiento con el que tenga la conexión más próxima en cuanto a la realización de su actividad laboral. Dicho establecimiento se considerará como el domicilio social o la sede de la actividad económica para la que trabaja la persona afectada a los efectos de los Reglamentos.

Para determinar este extremo no debe olvidarse que este establecimiento tenga efectivamente empleada a la persona afectada y que exista una relación directa con la persona en el sentido del apartado I.4 de esta Guía.

8. ¿Qué procedimientos deben seguir las personas que trabajan en dos o más Estados miembros?

Las personas que trabajan normalmente por cuenta ajena en dos o más Estados miembros deben notificar esta circunstancia a la institución competente del Estado miembro en el que tengan su residencia³⁴. Si una institución de otro Estado miembro recibe por error la notificación, deberá remitirla sin demora a la institución competente del Estado miembro de residencia de la persona. En caso de discrepancia entre las instituciones de dos o más Estados miembros sobre la residencia de la persona afectada, deberán resolverla empleando el procedimiento y los documentos electrónicos estructurados (DEE) pertinentes³⁵ para determinar el Estado miembro de residencia.

La institución designada por el **Estado miembro de residencia** determinará la legislación del Estado miembro aplicable teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en esta guía. La determinación deberá realizarse sin demora e inicialmente tendrá carácter provisional. La institución del lugar de residencia deberá comunicar a continuación el resultado de esta determinación, empleando los DEE pertinentes, a la institución designada de cada uno de los Estados miembros en los que se realice una actividad y donde se encuentre el domicilio social o la sede de la actividad económica del empleador. La legislación aplicable adquirirá carácter definitivo si no se impugna en el plazo de dos meses desde la comunicación a las instituciones designadas de la determinación adoptada por la institución designada por el Estado miembro de residencia.

³⁴ Puede obtenerse una lista de las instituciones de seguridad social de los Estados miembros en: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

³⁵ DEE = documento electrónico estructurado. Véase el artículo 4 del Reglamento 987/2009.



Si la legislación aplicable ya ha sido acordada entre los Estados miembros afectados con arreglo al artículo 16 (4) del Reglamento 987/2009, se adoptará desde el primer momento una decisión definitiva. En tal caso, no será necesario emitir una decisión provisional.

La institución competente del Estado miembro cuya legislación se considere aplicable deberá comunicarlo sin demora a la persona afectada. Para ello podrá utilizar una carta o el Documento Portátil A1 (certificado acreditativo de la legislación aplicable³⁶). Si la institución competente emite un DP A1 para informar a la persona de la legislación aplicable, podrá hacerlo con carácter provisional o definitivo. En el primer caso, deberá emitir un nuevo DP A1 a la persona afectada una vez adquiera carácter definitivo.

La institución podrá optar también por emitir inmediatamente un DP A1 definitivo para informar a la persona afectada, pero si se cuestiona la competencia de este Estado miembro y la competencia definitivamente adjudicada difiere de la inicialmente señalada por la institución designada por el Estado miembro de residencia, deberá cancelarse inmediatamente el DP A1 y sustituirse por otro emitido por el Estado miembro finalmente determinado como competente. Puede obtenerse más información sobre el DP A1 en las Directrices sobre el uso de Documentos Portátiles³⁷.

Si una persona que trabaja normalmente por cuenta ajena en dos o más Estados miembros no notifica esta circunstancia a la institución designada por el Estado miembro en el que tenga su residencia, estará también sujeta a los procedimientos del artículo 16 del Reglamento 987/2009 desde el momento en que dicha institución tenga conocimiento de su situación.

9. ¿Qué ocurre con las personas que trabajan normalmente por cuenta propia en dos o más Estados miembros?

Existe una norma específica que establece que la persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados estará sujeta a:

- la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro; o
- la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el centro de interés de sus actividades, si no reside en uno de los Estados miembros en los que ejerce una parte sustancial de su actividad.

Los criterios para determinar la actividad sustancial y el centro de interés de una persona se exponen en los apartados 11 y 13.

10. ¿Cuándo puede considerarse que una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros?

La referencia a la persona que «ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros» corresponde, en particular, a una persona que de forma alterna o simultánea ejerce una o más actividades por cuenta propia en los territorios de dos o más Estados miembros. La naturaleza de las actividades no tiene relevancia a los efectos de esta determinación. No obstante, las actividades

³⁶ Véase el artículo 19, apartado (2) del Reglamento 987/2009.

³⁷ Véase <http://ec.europa.eu/social/>



marginales y accesorias que resulten insignificantes en cuanto a tiempo y rentabilidad económica no se tendrán en cuenta para determinar la legislación aplicable conforme al Título II del Reglamento 883/2004. Las actividades continuarán siendo relevantes para la aplicación de la legislación nacional de seguridad social; si la actividad marginal da lugar a una afiliación a la seguridad social, las cotizaciones se abonarán en el Estado miembro competente sobre los ingresos globales de todas las actividades.

Debe evitarse la confusión entre los desplazamientos temporales previstos en el artículo 12 (2) del Reglamento 883/2004 y las disposiciones relativas a las personas que realizan una actividad en dos o más Estados miembros. En el primer caso, la persona realiza una actividad en otro Estado miembro por un tiempo limitado, mientras que en el segundo, las actividades en los distintos Estados miembros son parte normal de la forma de desarrollar su actividad por cuenta propia.

11. ¿Cómo se define una parte sustancial de la actividad por cuenta propia?

Se entenderá que el trabajador ejerce 'una parte sustancial de su actividad por cuenta propia' en un Estado miembro si ejerce en él una parte cuantitativamente importante del conjunto de sus actividades por cuenta propia, sin que se trate necesariamente de la mayor parte de esas actividades.

Para determinar si una parte sustancial de la actividad por cuenta propia se ejerce en un Estado miembro **debe** tenerse en cuenta:

- el volumen de negocio,
- el tiempo de trabajo,
- el número de servicios prestados y/o
- los ingresos.

Si en el marco de la evaluación global se observa que se cumple al menos el 25% de estos criterios, esto constituirá un indicador de que una parte sustancial de las actividades de la persona se realiza en el Estado miembro de referencia.

Aunque es obligatorio tener en cuenta estos criterios, la lista no es exhaustiva y pueden tomarse también en consideración otros baremos.

Ejemplo:

X es albañil y ejerce su actividad por cuenta propia en Hungría, donde tiene también su residencia. En ocasiones, durante los fines de semana, presta también sus servicios por cuenta propia a una empresa agrícola de Austria. Trabaja, por tanto, 5 días a la semana en Hungría y un máximo de 2 en Austria. Dado que realiza una parte sustancial de sus actividades en Hungría, se aplica la legislación húngara.

12. ¿Qué procedimientos deben seguir las personas que trabajan por cuenta propia en dos o más Estados miembros?

Los procedimientos a seguir para determinar la legislación aplicable a las personas que trabajan por cuenta propia en dos o más Estados miembros son los mismos que se aplican a los trabajadores por cuenta ajena anteriormente expuestos en el apartado 8. La persona que trabaja por cuenta propia debe ponerse en contacto en su propio nombre con la institución de su Estado miembro de residencia.



13. ¿Qué criterios se aplican para determinar dónde se encuentra el centro de interés de las actividades?

Si una persona no reside en uno de los Estados miembros en los que ejerce una parte sustancial de su actividad, estará sujeta a la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el centro de interés de sus actividades.

Para determinar el centro de interés de las actividades deben tenerse en cuenta todos los aspectos de las actividades de la persona, en particular los **siguientes criterios**:

- la localidad en la que están situadas las instalaciones fijas y permanentes desde las que la persona afectada ejerce sus actividades;
- el carácter habitual o la duración de las actividades ejercidas;
- el número de servicios prestados y
- la intención de la persona afectada deducida del conjunto de las circunstancias.

Además de estos criterios, para determinar la legislación del Estado miembro aplicable deberá tenerse también en cuenta la situación futura prevista durante los 12 meses naturales siguientes. La actuación anterior puede tenerse también en cuenta, en la medida que ofrezca una imagen suficientemente fiable de la actividad de la persona por cuenta propia.

Así, por ejemplo:

La Sra. XY trabaja por cuenta propia, realiza la mayor parte de sus actividades en Austria y trabaja también por cuenta propia en Eslovaquia. Tiene su residencia en Austria, por lo que se aplicará la legislación austríaca, ya que realiza la mayor parte de sus actividades en este Estado miembro y además reside allí.

El Sr. YZ trabaja por cuenta propia y realiza parte de su actividad en Bélgica y parte en los Países Bajos. Vive en Alemania. Aunque no tiene instalaciones fijas permanentes, trabaja principalmente en los Países Bajos, donde obtiene también la mayor parte de sus ingresos. Su intención es desarrollar su actividad en los Países Bajos y está en curso de adquisición de instalaciones permanentes. El Sr. YZ está sujeto a la legislación de los Países Bajos, pues no reside en ninguno de los Estados miembros en los que trabaja pero su intención está respaldada por las circunstancias, incluidos sus planes futuros, de situar en los Países Bajos el centro de interés de su actividad.

14. ¿Cuál es la situación de las personas que trabajan simultáneamente por cuenta propia y por cuenta ajena en distintos Estados miembros?

La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en distintos Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro en el que ejerza su actividad por cuenta ajena. Si, además de trabajar por cuenta propia, realiza una actividad por cuenta ajena en más de un Estado miembro, se aplicarán los criterios del artículo 13, apartado 1, del Reglamento 883/2004, expuestos en el apartado 1 de esta Guía.



15. ¿Existe algún régimen especial para las personas que trabajan en más de un Estado miembro cuando la legislación aplicable se ha decidido ya conforme al Reglamento 1408/71?

El artículo 87, apartado 8, del Reglamento 883/2004 establece que si, a raíz de la aprobación de este Reglamento fuese aplicable a una persona la legislación de un Estado miembro distinta de la determinada en virtud del Reglamento 1408/71, se seguirá aplicando esta última legislación tanto tiempo como se mantenga la situación que haya prevalecido.

El primer requisito para la aplicación del artículo 87 (8) es que en virtud de la entrada en vigor del Reglamento 883/2004 resulte aplicable a una persona la legislación de un Estado miembro distinta de la determinada en virtud del Título II del Reglamento 1408/71³⁸.

El segundo requisito del artículo 87, apartado 8, es que se mantenga la situación que haya prevalecido.

La finalidad de esta disposición es evitar muchos cambios de la legislación aplicable en la transición al nuevo Reglamento y permitir un «aterizaje suave» para las personas afectadas en relación con la legislación aplicable (Estado miembro competente) en caso de discrepancia entre la resultante del Reglamento 1408/71 y la del Reglamento 883/2004.

El análisis de la Comisión Administrativa muestra que es preciso establecer reglas sencillas y aplicarlas de modo sistemático en todas las instituciones designadas para que los criterios empleados se perciban como justos, viables y transparentes.

Conforme al Reglamento 1408/71, la institución designada por el Estado miembro competente debe emitir un certificado a la persona afectada en el que exponga que está sujeta a su legislación (artículo 12, letra a del Reglamento 574/72). Conforme al Reglamento 883/2004, la institución designada por el Estado miembro competente debe informar también a la persona afectada y proporcionarle, a petición suya, una acreditación de la legislación aplicable (artículos 16, apartado 5, y 19, apartado 2, del Reglamento 987/2009). Dado que el Estado miembro competente determinado con arreglo al Reglamento 1408/71 y encargado de emitir el certificado sobre la legislación aplicable es el mejor situado para comprobar que la situación se mantiene sin cambios tras la entrada en vigor del Reglamento 883/2004, **se ha acordado que:**

- si es necesario, el último Estado miembro competente determinado con arreglo al Reglamento 1408/71 y encargado de emitir el certificado sobre la legislación aplicable (modelo E101) evaluará si la situación se mantiene sin cambios y, en caso afirmativo, emitirá una nueva acreditación de la legislación aplicable (Documento Portátil A1).

³⁸ La Comisión Administrativa acordó que el artículo 87 apartado (8) del Reglamento 883/2004 será también de aplicación a los barqueros del Rin cuya legislación aplicable hubiera sido previamente determinada con arreglo al artículo 7, apartado (2) del Reglamento 1408/71.



«El cambio de la situación que haya prevalecido» hace referencia a la situación de hecho de la persona afectada que hubiera resultado decisiva para la última determinación de la legislación aplicable conforme al Reglamento 1408/71.

Por tanto:

- El cambio de «la situación que haya prevalecido» a que se hace referencia en el artículo 87, apartado 8, del Reglamento 883/2004 significa que tras la entrada en vigor de este último haya cambiado uno de los criterios o elementos decisivos para la determinación de la legislación aplicable conforme al Título II del Reglamento 1408/71 y que este cambio daría lugar a que la persona afectada esté sujeta a la legislación de otro Estado miembro diferente del último determinado con arreglo al citado Título II del Reglamento 1408/71. Normalmente, un nuevo trabajo por cuenta ajena, en el sentido de un cambio de empleador, fin de uno de los empleos o traslado transfronterizo de residencia, es un cambio de la situación que haya prevalecido. En caso de discrepancia, las instituciones implicadas deberán buscar una solución común.
- La expiración de la acreditación de la legislación aplicable (modelo E101, Documento Portátil A1) no se considera como un cambio en 'la situación que haya prevalecido'.
- Si una persona desea que se le aplique la legislación del Estado miembro que sería aplicable con arreglo al Reglamento 883/2004, deberá solicitarlo conforme a lo estipulado en el artículo 87, apartado 8, del mismo a la institución designada de dicho Estado miembro o del Estado miembro de residencia, si ejerce una actividad en dos o más Estados miembros.

Ejemplo:

Una persona ejerce desde el 1.1.2010 una actividad por cuenta ajena para un único empleador en Francia, donde reside, y en España, donde tiene su sede el empleador. En Francia sólo ejerce el 15% de la actividad. Francia es el Estado miembro competente únicamente conforme al artículo 14, apartado 2, letra b), inciso (i) del Reglamento 1408/71, pero no conforme al artículo 13, apartado 1, letra a) del Reglamento 883/2004. Esto significa que se aplica efectivamente el artículo 87, apartado 8, y que la persona continúa sujeta a la legislación francesa tras la entrada en vigor del Reglamento 883/2004, a menos que opte por la legislación española conforme al artículo 87, apartado 8, del Reglamento 883/2004.

Con respecto a la aplicación de los Reglamentos 883/2004 y 987/2009, conforme al artículo 90 del Reglamento 883/2004 debe señalarse que el Reglamento 1408/71 se mantiene en vigor y se preservan sus efectos jurídicos siempre que exista una relación que afecte a Suiza o los Estados miembros del EEE o se ejerzan actividades, con independencia de su proporción, en Suiza o el EEE, en tanto los Acuerdos correspondientes no se modifiquen a la luz del Reglamento 883/2004.



16. ¿Desde qué fecha será de aplicación la legislación aplicable a las personas sujetas a las peticiones de regímenes transitorios para la determinación conforme al Reglamento 883/2004?

Como ya se ha indicado, las personas cuya legislación aplicable se hubiera determinado con arreglo al Reglamento 1408/71 pueden solicitar que se les aplique la legislación aplicable con arreglo al Reglamento 883/2004. Si la persona formuló su solicitud hasta el 31 de julio de 2010, el cambio de la legislación aplicable surtirá efecto desde el 1 de mayo de 2010, es decir, desde la fecha de aplicación de los nuevos Reglamentos. Si la petición se hubiera recibido con posterioridad al 31 de julio de 2010, es decir, más de tres meses después de la entrada en vigor de los nuevos Reglamentos, las decisiones adoptadas surtirán efecto desde el primer día

