

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 7 de noviembre de 2013 (*)

«Procedimiento prejudicial – Libre prestación de servicios – Desplazamiento de trabajadores – Directiva 96/71/CE – Cuantía del salario mínimo – Importes a tanto alzado y aportaciones de la empresa a un plan de ahorro plurianual en beneficio de sus empleados»

En el asunto C-522/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 18 de abril de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de noviembre de 2012, en el procedimiento entre

Tevfik Isbir

y

DB Services GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. J.L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, y los Sres. G. Arestis y J.-C. Bonichot (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Isbir, por la Sra. S. Hermann, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por las Sras. K. Petersen y A. Wiedmann y por el Sr. T. Henze, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno austríaco, por el Sr. A. Posch, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y M. Szpunar, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno sueco, por las Sras. C. Stege y A. Falk, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno noruego, por el Sr. P. Wennerås, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. F. Bulst y J. Enegren, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la presente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1).
- 2 Esta petición se ha presentado en un litigio entre el Sr. Isbir, que trabaja en el sector de la limpieza de edificios, y su empresa, DB Services GmbH (en lo sucesivo, «DB Services»), que pertenece al grupo Deutsche Bahn AG, en relación con los conceptos que deben tenerse en cuenta para determinar el salario mínimo del interesado.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El artículo 3 de la Directiva 96/71, titulado «Condiciones de trabajo y empleo», dispone lo siguiente en sus apartados 1 y 8:

«1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el Anexo:

[...]

- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

[...]

A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

[...]

8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos.

[...]»

Derecho alemán

AEntG 2007

4 La Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Ley alemana sobre las condiciones de trabajo imperativas aplicables a las prestaciones de servicios transfronterizas – Ley sobre el desplazamiento de trabajadores), en su versión publicada el 25 de abril de 2007, que entró en vigor el 1 de julio de 2007 (en lo sucesivo, «AEntG 2007»), transpone al Derecho alemán la Directiva 96/71 y las posteriores modificaciones del Derecho de la Unión, en particular las que resultan de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior (DO L 376, p. 36).

5 El artículo 1 de la AEntG 2007 contiene normas detalladas sobre la aplicación de los convenios colectivos a las empresas extranjeras en caso de desplazamiento de los trabajadores a Alemania.

Fünftes Vermögensbildungsgesetz

6 La Fünftes Vermögensbildungsgesetz (Quinta Ley sobre la formación de patrimonio), de 4 de marzo de 1994, establece el abono por parte del empresario de una prestación pecuniaria que permita la formación de un patrimonio por cuenta del trabajador.

7 Los tipos de inversión previstos por dicha Ley son, por ejemplo, un contrato de préstamo sobre valores mobiliarios u otras participaciones en capital, los gastos del trabajador para la construcción, adquisición, mejora o ampliación de un inmueble destinado a vivienda y los gastos relacionados con un contrato de seguro de vida en capital o en ahorro. Con arreglo a estas normas, el trabajador interesado sólo puede disponer de las prestaciones de que se trata después de un período de varios años de inversión a plazo fijo, regulado de forma diferente según el tipo de depósito.

8 Las prestaciones que contribuyen a la formación de un patrimonio son subvencionadas por el Estado, al menos respecto a determinados tipos de depósito.

Convenios colectivos

– ETV DB Services Nord

9 El Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH (convenio salarial para los trabajadores y aprendices de la DB Services Nord GmbH, de 16 de diciembre de 2004; en lo sucesivo, «ETV DB Services Nord»), contiene las tablas salariales de los trabajadores en el ámbito de los servicios en los inmuebles y en el tráfico rodado.

10 El ETV DB Services Nord, cuya vigencia finalizaba el 30 de junio de 2007, fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2008.

11 La remuneración por hora prevista por el ETV DB Services Nord era de 7,56 euros para el grupo A3.

12 Las partes en dicho convenio acordaron que, a partir del 1 de abril de 2008, la citada remuneración para el grupo A3 sería de 7,90 euros por hora.

13 Las partes también convinieron durante la negociación que, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2007 y el 31 de marzo de 2008, los empleados cobrarían dos pagos a tanto alzado (en lo sucesivo, «pagos a tanto alzado de los meses de agosto de 2007 y de enero de 2008»), concretamente:

– 600 euros por el incremento de la participación en los resultados, abonados con el salario de

agosto de 2007,

– 150 euros como pago excepcional relacionado con las circunstancias, abonados con el salario de enero de 2008.

– LohnTV Gebäudereinigung 2004

14 El Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (convenio salarial del sector de la limpieza de edificios), de 4 de octubre de 2003 (en lo sucesivo, «LohnTV Gebäudereinigung 2004»), fue declarado de aplicación general a partir del 1 de abril de 2004.

15 El artículo 2 del LohnTV Gebäudereinigung 2004 establecía una remuneración de 7,87 euros por hora.

16 Este régimen dejó de estar vigente el 29 de febrero de 2008.

– TV Mindestlohn Gebäudereinigung

17 El Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (convenio relativo al salario mínimo para el sector de la limpieza de edificios en el territorio de la República Federal de Alemania), de 9 de octubre de 2007 (en lo sucesivo, «TV Mindestlohn Gebäudereinigung»), establecía un salario mínimo de 8,15 euros por hora para los empleados pertenecientes a la categoría correspondiente al grupo A3.

18 La aplicación del TV Mindestlohn Gebäudereinigung fue prorrogada a partir del 1 de marzo de 2008.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

19 El Sr. Isbir es un empleado del sector de la limpieza de edificios que trabaja en Alemania para DB Services desde el 1 de enero de 2004.

20 Con arreglo al ETV DB Services Nord, ha venido percibiendo una remuneración de 7,56 euros por hora hasta el 31 de marzo de 2008, y de 7,90 euros a partir del 1 de abril de 2008.

21 El citado trabajador solicitó acogerse, a partir del 1 de julio de 2007, a las normas más ventajosas que fijan los salarios por hora del sector de la limpieza de edificios, esto es, del LohnTV Gebäudereinigung 2004, hasta el 29 de febrero de 2008, y, posteriormente, del TV Mindestlohn Gebäudereinigung, a partir del 1 de marzo de 2008, que fueron declaradas aplicables a todos los empleados y empresas de ese sector, incluidos los de DB Services.

22 El Sr. Isbir consideraba que debería haber cobrado un salario de 7,87 euros por hora, y posteriormente de 8,15 euros, en vez de 7,56 y 7,90 euros.

23 Si bien DB Services no discute que estuviera en lo sucesivo sometida al LohnTV Gebäudereinigung 2004, y posteriormente al TV Mindestlohn Gebäudereinigung, considera que el Sr. Isbir, en realidad, ya había cobrado mucho más que el salario mínimo por hora que reclamaba, puesto que –en el período considerado y con arreglo a los convenios colectivos vinculantes para el grupo Deutsche Bahn AG– se había beneficiado de importes que, según dicha sociedad, debían incluirse en el mencionado salario mínimo, concretamente:

– por una parte, los pagos a tanto alzado de los meses de agosto de 2007 y de enero de 2008;

- por otra parte, la aportación para la formación de un patrimonio.
- 24 El objeto del litigio de que conoce el Bundesarbeitsgericht es la inclusión o no de esos conceptos de remuneración en el salario mínimo.
- 25 Dicho órgano jurisdiccional reconoce que el litigio se refiere a una situación de carácter meramente interno. No obstante, señala que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (sentencias de 17 de julio de 1997, *Leur-Bloem*, C-28/95, Rec. p. I-4161, y de 20 de mayo de 2010, *Modehuis A. Zwijnenburg*, C-352/08, Rec. p. I-4303), con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, las disposiciones o los conceptos tomados del Derecho de la Unión deben recibir una interpretación uniforme, con independencia de que se apliquen a una situación meramente interna o transfronteriza. En el caso de autos, a su juicio, se desprende del proyecto de ley de la AEntG 2007 que el concepto de «cuantía de la remuneración mínima» al que se refiere dicha norma debería, según el legislador nacional, interpretarse de manera idéntica, tanto si se aplica a una situación interna como a una situación regulada por el Derecho de la Unión.
- 26 El tribunal remitente se pregunta en qué medida los dos importes mencionados en el apartado 23 de la presente sentencia entran en el ámbito interpretativo que, en su opinión, el Tribunal de Justicia ya ha dado a la cuantía de la remuneración mínima en su sentencia de 14 de abril de 2005, *Comisión/Alemania* (C-341/02, Rec. p. I-2733), y que no incluye los conceptos de remuneración que modifican la relación entre la prestación del trabajador y la contraprestación que éste recibe por ella.
- 27 En estas circunstancias, el tribunal remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el concepto de cuantías de salario mínimo que figura en el artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva [96/71] en el sentido de que designa la contraprestación del empresario por aquella prestación laboral del trabajador que, con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias, o con arreglo a un convenio colectivo de aplicación general al que se refiere el artículo 3, apartado 1, primera frase, de la Directiva, se remunera exclusiva e íntegramente con el salario mínimo (“trabajo normal”), por lo que sólo se pueden imputar a la obligación de pagar la cuantía de salario mínimo las prestaciones del empresario que remuneren dicho trabajo normal y que deben ponerse a disposición del trabajador, a más tardar, al vencer el plazo para el correspondiente pago del salario?
 - 2) ¿Debe interpretarse el concepto de cuantías de salario mínimo que figura en el artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva [96/71] en el sentido de que se opone a una normativa o práctica nacional conforme a la cual las prestaciones de un empresario no se consideran parte del salario mínimo y, por lo tanto, no se han de imputar a la satisfacción del derecho al salario mínimo si el empresario las realiza en virtud de una obligación establecida en convenio colectivo:
 - que, conforme a la voluntad de los interlocutores sociales y del legislador nacional, tiene por objeto la formación de un patrimonio en manos de los trabajadores,
y a tal fin,
 - las prestaciones mensuales del empresario a favor del trabajador se invierten a largo plazo, por ejemplo, como contribuciones al ahorro o a la construcción o adquisición de un inmueble destinado a vivienda, o como aportaciones a un seguro de vida de capital, y
 - se fomentan con subvenciones estatales y ventajas fiscales, y

- el trabajador no puede disponer de esas aportaciones hasta transcurrido un período de varios años, y
- el importe de las aportaciones, como importe fijo mensual, depende únicamente del tiempo de trabajo acordado, y no del salario (“prestaciones para la constitución de un patrimonio”)?»

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

- 28 Procede recordar que el Tribunal de Justicia ya se ha declarado competente para pronunciarse sobre cuestiones prejudiciales relativas a disposiciones del Derecho de la Unión en situaciones en las que los hechos del procedimiento principal se situaban fuera de su ámbito de aplicación, pero en las que dichas disposiciones del Derecho de la Unión habían sido declaradas aplicables por el Derecho nacional (véase, en este sentido, la sentencia Leur-Bloem, antes citada, apartados 26 y 27). Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que, cuando una normativa nacional se atiene, para resolver una situación interna, a las soluciones aplicadas en el Derecho de la Unión con objeto, especialmente, de evitar la aparición de discriminaciones en contra de los propios nacionales o eventuales distorsiones de la competencia, existe un manifiesto interés de la Unión en que, con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, las disposiciones o los conceptos tomados del Derecho de la Unión reciban una interpretación uniforme, cualesquiera que sean las condiciones en que tengan que aplicarse (véase, en este sentido, la sentencia Modehuis A. Zwijnenburg, antes citada, apartado 33).
- 29 El tribunal remitente señala, a este respecto, que el legislador nacional entendió –como se desprende del proyecto de ley de la AEntG 2007, que transpuso la Directiva 96/71 al Derecho interno alemán– que deben interpretarse de manera uniforme «las situaciones internas y las situaciones cuyo alcance esté regulado por el Derecho de la Unión, en particular cuando se trate del desplazamiento transfronterizo de trabajadores».
- 30 No obstante, en tal caso, y en el marco del reparto de las funciones jurisdiccionales entre los tribunales nacionales y el Tribunal de Justicia previsto por el artículo 267 TFUE, corresponde únicamente al órgano jurisdiccional nacional apreciar el alcance exacto de esa remisión al Derecho de la Unión, puesto que la competencia del Tribunal de Justicia se limita únicamente al examen de las disposiciones de este Derecho. En efecto, corresponde al Derecho interno y, por consiguiente, a la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales del Estado miembro, tener en cuenta los límites que el legislador nacional haya podido poner a la aplicación del Derecho de la Unión a situaciones puramente internas (véase la sentencia Leur-Bloem, antes citada, apartado 33).
- 31 De lo expuesto resulta que el Tribunal de Justicia es competente para responder a las cuestiones planteadas por el Tribunal remitente.

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 32 Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la inclusión en el salario mínimo de conceptos de remuneración como los que se debaten en el litigio principal y que se refieren, por una parte, a dos pagos a tanto alzado acordados en la negociación de un convenio colectivo y, por otra parte, a unas aportaciones para la formación de un patrimonio.
- 33 A este respecto, debe recordarse que el legislador de la Unión adoptó la Directiva 96/71 con el objetivo, como se desprende de su sexto considerando, de establecer, en interés de los empresarios y

los miembros de su personal, las condiciones de trabajo y empleo aplicables a la relación de trabajo cuando una empresa establecida en un Estado miembro determinado desplace a determinados trabajadores al territorio de otro Estado miembro, con carácter temporal, en el marco de una prestación de servicios. En el considerando decimotercero de la misma Directiva se indica que las legislaciones de los Estados miembros deberán ser coordinadas a fin de establecer un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que habrán de ser respetadas, en el Estado de acogida, por los empresarios que desplacen a trabajadores a dicho Estado. Sin embargo, la Directiva 96/71 no armonizó el contenido material de estas disposiciones imperativas de protección mínima. Por consiguiente, este contenido puede ser libremente definido por los Estados miembros, respetando el Tratado y los principios generales del Derecho de la Unión (sentencia de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Rec. p. I-11767, apartados 58 a 60).

- 34 Para garantizar el respeto de un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima, el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71 establece que los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en esa disposición, entre otras, las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias (sentencia *Laval un Partneri*, antes citada, apartado 73).
- 35 Dado que la Directiva 96/71 no tiene por objeto la armonización de los sistemas de fijación de las condiciones de trabajo y empleo en los Estados miembros, éstos pueden elegir, a nivel nacional, un sistema que no figure expresamente entre los previstos en esa Directiva, siempre que no obstaculice la prestación de servicios entre los Estados miembros. (sentencia *Laval un Partneri*, antes citada, apartado 68).
- 36 Además, procede recordar que el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 remite expresamente, a efectos de dicha norma, a la legislación o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado para determinar la cuantía del salario mínimo mencionada en el párrafo primero del citado apartado 1.
- 37 En este contexto, es preciso poner de manifiesto que la Directiva 96/71 no proporciona por sí misma dato alguno para definir materialmente el salario mínimo. Por lo tanto, la tarea de definir cuáles son los elementos que lo constituyen, para aplicar esta Directiva, depende del Derecho del Estado miembro interesado, con la sola condición de que esta definición, tal como resulte de la legislación o de los convenios colectivos nacionales aplicables, o de la interpretación que de ellos hagan los tribunales nacionales, no tenga el efecto de obstaculizar la libre prestación de servicios entre los Estados miembros.
- 38 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que los incrementos y complementos que no se definen como conceptos que forman parte del salario mínimo ni por la legislación ni por la práctica nacionales del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado el trabajador y que modifican la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contraprestación que percibe, por otro, no pueden considerarse como tales conceptos en virtud de lo dispuesto en la Directiva 96/71 (sentencia *Comisión/Alemania*, antes citada, apartado 39).
- 39 En este sentido, el Tribunal de Justicia ha estimado que es completamente normal que, si el empresario exige que el trabajador realice un trabajo suplementario o en unas condiciones concretas, la citada prestación suplementaria se vea compensada para el citado trabajador, sin que dicha compensación se tenga en cuenta para calcular el salario mínimo (véase la sentencia *Comisión/Alemania*, antes citada, apartado 40).
- 40 Por lo tanto, sólo los conceptos de remuneración que no modifican la relación entre la prestación del trabajador, por una parte, y la contraprestación que éste percibe a cambio de aquélla, por otra

parte, pueden ser tomados en consideración para determinar el importe del salario mínimo a efectos de lo dispuesto en la Directiva 96/71.

- 41 En circunstancias como las del procedimiento principal, en primer lugar, procede señalar que los pagos a tanto alzado de los meses de agosto de 2007 y de enero de 2008 se revelan, según pone de relieve el tribunal remitente, como la contraprestación de la actividad normal de los trabajadores interesados, tal como estipula un convenio colectivo de aplicación general, concretamente el ETV DB Services Nord.
- 42 Ciertamente, dichos pagos se produjeron fuera del período en el que debían remunerar las prestaciones de los trabajadores interesados. No obstante, este hecho por sí solo no afecta a la calificación de dichas remuneraciones, siempre que las partes en el ETV DB Services Nord hayan pretendido, de esta manera, incluir un aumento de los salarios como contraprestación del trabajo, habida cuenta de la práctica nacional existente durante la negociación de ese convenio y al dejar de estar vigente el convenio anterior; práctica que consiste en anticipar, mediante esos pagos a tanto alzado, la aplicación de la nueva tabla salarial. No obstante, corresponde al tribunal remitente comprobar si tal calificación responde verdaderamente a la intención de las partes en ese convenio colectivo.
- 43 En lo que se refiere, en segundo lugar, a las aportaciones para la formación de un patrimonio, habida cuenta de su objetivo y de sus características, tal como se han expuesto por el tribunal remitente, se evidencia que modifican la relación entre la prestación del trabajador y la contraprestación que éste recibe como remuneración de dicha prestación.
- 44 En efecto, aun cuando no puedan separarse de la prestación laboral, tales aportaciones se diferencian del salario propiamente dicho. Puesto que, mediante la formación de un patrimonio que beneficiará al trabajador a medio o largo plazo, tienen por objeto cumplir un objetivo permanente de política social, en particular, con ayuda de una contribución económica de los poderes públicos, no cabe considerar, a efectos de la aplicación de la Directiva 96/71, que se inscriban en la relación habitual entre la prestación laboral y la contraprestación económica exigible al empresario. No obstante, corresponde al tribunal remitente comprobar si ello es así en el litigio de que conoce.
- 45 Atendidas las consideraciones precedentes, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a la inclusión en el salario mínimo de conceptos de remuneración que no modifiquen la relación entre la prestación del trabajador, por una parte, y la contraprestación que éste percibe como remuneración de aquella prestación, por otra parte. Corresponde al tribunal remitente comprobar si ello es así respecto a los conceptos de remuneración de que se trata en el procedimiento principal.

Costas

- 46 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra c), de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a la inclusión en el salario mínimo de conceptos de remuneración que no modifiquen la relación entra la prestación del trabajador, por una parte, y la contraprestación que éste percibe como remuneración de aquella prestación, por otra parte. Corresponde al tribunal remitente comprobar si ello es así respecto a los conceptos de remuneración de que se trata en el procedimiento principal.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.