

Asunto C-152/20

Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

Fecha de presentación:

30 de marzo de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș, Rumanía)

Fecha de la resolución de remisión:

1 de octubre de 2019

Demandantes:

DG

EH

Parte demandada:

SC Gruber Logistics SRL

Objeto del procedimiento principal

Demanda presentada ante el Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș, Rumanía) por DG y EH, como trabajadores por cuenta ajena, por la que solicitan que se obligue a la demandada SC Gruber Logistics SRL, en su condición de empleador, a abonarles determinadas retribuciones en dinero

Objeto de la petición de decisión prejudicial

Interpretación de los artículos 3 y 8 del Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)

Cuestiones prejudiciales

1) ¿Se interpreta el artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, en el sentido de que la elección de la ley aplicable al contrato de trabajo individual excluye la aplicación de la ley del país en el que el trabajador ha desempeñado habitualmente su actividad o la existencia de elección de la ley aplicable excluye la aplicabilidad del artículo 8, apartado 1, segunda frase, de dicho Reglamento?

2) ¿Se interpreta el artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, en el sentido de que el salario mínimo aplicable en el país en el que el trabajador ha desempeñado habitualmente su actividad constituye un derecho comprendido en el ámbito de «las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría[...] sido aplicable[...]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del citado Reglamento?

3) ¿Se interpreta el artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, en el sentido de que se opone a que la indicación, en el contenido del contrato de trabajo individual, de disposiciones del Código Laboral rumano se equipare a la elección de la ley rumana, cuando es notorio que en Rumanía existe la *obligación* legal de insertar tal cláusula de elección en el contenido del contrato de trabajo individual? Dicho de otro modo ¿se interpreta el artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, en el sentido de que se opone a la normativa y práctica interna nacional de incluir *obligatoriamente* en el contenido de los contratos de trabajo individuales la cláusula de elección de la ley rumana?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas y jurisprudencia invocada

Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I): artículo 3 (Libertad de elección) y artículo 8 (Contratos individuales de trabajo)

Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Disposiciones nacionales invocadas y jurisprudencia nacional pertinente

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003, sobre el Código Laboral): artículos 111 y 133, que definen, respectivamente, la jornada de trabajo y el tiempo de descanso

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (Ley n.º 344/2006 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional)

Artículo 1

«Las disposiciones de la presente Ley se aplicarán:

[...]

b) a las empresas establecidas en el territorio de Rumanía que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen, al territorio de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o al territorio de la Confederación Helvética, trabajadores con los que mantengan relaciones laborales, en las condiciones del artículo 4, apartado 2.»

Artículo 4, apartado 2

«La presente ley se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1, letra b), adopten alguna de las siguientes medidas con carácter transnacional:

a) desplazar a un trabajador desde el territorio de Rumanía, por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en el territorio de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o en el territorio de la Confederación Helvética, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento;

b) desplazar a un trabajador desde el territorio de Rumanía al establecimiento o a una empresa que pertenezca al mismo grupo, situados en el territorio de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o en el territorio de la Confederación Helvética, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento;

c) la cesión un trabajador, por parte de un agente de trabajo temporal, en favor de una empresa usuaria establecida o que opera en el territorio de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o en el territorio de la Confederación Helvética, siempre que durante el período de desplazamiento exista una relación laboral entre el agente de trabajo temporal y el trabajador.»

Artículo 7 bis

«A los trabajadores de las empresas establecidas en el territorio de Rumanía que efectúen operaciones de transporte internacional, siendo enviados a prestar sus servicios por un periodo determinado al territorio de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o al territorio de la

Confederación Helvética y que no se encuentren en ninguna de las situaciones contempladas en el artículo 4, apartado 2, se les aplicará el artículo 43 de la Ley nr. 53/2003 – Código Laboral, republicada, con sus modificaciones y complementos posteriores, y disfrutarán de los derechos previstos en el artículo 44, apartado 2, de dicho Código.»

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Orden del Ministro de Trabajo y Protección Social n.º 64/2003, por la que se aprueba el modelo marco del contrato de trabajo individual, que establece, en la letra N del anexo 1, que todos los contratos laborales individuales celebrados en Rumanía deberán incluir obligatoriamente la siguiente cláusula: «El presente contrato de trabajo individual se completará con lo dispuesto por la Ley n.º 53/2003 – Código Laboral».

En lo que atañe a la práctica judicial es preciso recordar la sentencia civil de 18 de diciembre de 2018, pronunciada por el Tribunalul Mureș y confirmada en vía de recurso, por la que se desestimó una demanda presentada por un trabajador solicitando que se condenase a las sociedades empleadoras a pagar la diferencia entre el salario mínimo de Austria en el sector del transporte por carretera, al que sostenía que tenía derecho en virtud del Reglamento n.º 593/2008, y el salario efectivamente cobrado. El Tribunalul Mureș consideró que las partes habían optado por que el contrato de trabajo individual se regulase por la ley rumana y acordado que la ejecución por el trabajador de las obligaciones de servicio no se llevara a cabo en un lugar de trabajo estable, sino que los desplazamientos tuvieran carácter permanente, que el trabajador percibió una dieta aparte del salario y que fue voluntad de las partes en el contrato de trabajo individual determinar en RON el salario, y no el salario mínimo de Austria, en euros. Circunstancias tales como que las herramientas de trabajo (los camiones) estuvieran estacionados en la sede de Austria, que el lugar al que el demandante retornaba después de realizar sus portes estuviera en Austria y que en ese mismo país desempeñara habitualmente su trabajo en ejecución del contrato, fueron consideradas insuficientes para excluir la elección de la ley rumana como ley que regula el contrato de trabajo individual.

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 En el escrito de demanda se alega que los demandantes fueron trabajadores por cuenta ajena de la sociedad demandada como conductores de camión, y que desempeñaron su actividad en el territorio de la Comunidad Europea. Los contratos de trabajo individuales que celebraron con la demandada contenían las menciones siguientes: «Las disposiciones del presente contrato de trabajo individual se completarán con lo dispuesto por la Ley n.º 53/2003 – Código Laboral y por el convenio colectivo aplicable a la unidad/ramo» y «Las controversias surgidas en relación con la celebración, ejecución, modificación, suspensión o extinción del presente contrato de trabajo individual se resolverán por el órgano judicial al que la ley atribuya la competencia material y territorial».

- 2 Por lo que respecta al lugar de trabajo de los demandantes, en los contratos se precisaba que: «La actividad se desempeña en (sección/despacho/taller/compartimento) Taller auto de la sede social/centro de actividad/otro lugar de trabajo organizado, del municipio de Oradea [Rumanía], y conforme a la delegación/desplazamiento a las sedes o a los centros de trabajo de los clientes o proveedores actuales y futuros, en cualquier dirección del país o del extranjero en la que se requieran sus servicios, incluso en el vehículo que utilice en el desempeño de sus tareas o en cualquier otro lugar en el que el trabajador desarrolle la actividad de transporte».
- 3 Los contratos de trabajo individuales de los demandantes estaban redactados tanto en rumano como en italiano (la mitad de la página en rumano y la otra mitad en lengua italiana).
- 4 Mediante demanda presentada ante el Tribunalul Mureş (Tribunal de Distrito de Mureş, Rumanía) se solicitó, entre otros, que se condenara a la demandada a abonar a los demandantes los derechos salariales de los que se consideran acreedores conforme al Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), esto es, la diferencia entre el salario efectivamente cobrado y el salario mínimo aplicable en Italia al sector del transporte por carretera, así como dos pagas extraordinarias (la décimo tercera y la décimo cuarta) que sostienen que les corresponden con arreglo al Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), en relación con el convenio colectivo italiano del sector logístico, del transporte por carretera y de las expediciones, importes que habrán de actualizarse con la tasa de inflación en la fecha del pago y a los que se ha de añadirse el interés legal desde la fecha de vencimiento mensual de cada cantidad así calculada (para ambos demandantes), así como, para el demandante EH, la diferencia entre el salario efectivamente cobrado y el salario mínimo aplicable en Alemania, en virtud del mismo Reglamento, por el periodo en el que estuvo desplazado en el territorio de Alemania.
- 5 En su contestación a la demanda, la demandada SC Gruber Logistics SRL alegó que los demandantes desempeñaban su actividad para la sociedad demandada en camiones matriculados en Rumanía y en virtud de licencias de transporte emitidas de conformidad con la normativa aplicable en Rumanía, y que todas las instrucciones eran dictadas por la sociedad y el trabajo se organizaba en Rumanía.
- 6 Dadas estas circunstancias, el Tribunalul Mureş decidió, a petición de los demandantes, formular al Tribunal de Justicia de la Unión Europea varias cuestiones prejudiciales en relación con la interpretación de los artículos 3 y 8 del Reglamento n.º 593/2008.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 7 En apoyo de su solicitud de remisión prejudicial, los demandantes mencionan que, aunque los contratos individuales de trabajo fueron registrados en Rumanía, Italia es el país en el que han desempeñado habitualmente su trabajo durante la ejecución del contrato, por lo que tienen derecho al salario mínimo de Italia en el

sector del transporte por carretera, y no al salario mínimo de Rumanía, que es el que han percibido. Invocan asimismo la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 Concretamente, los demandantes alegan que: era Italia el lugar de partida para efectuar sus portes y del que recibían las instrucciones, las herramientas de trabajo, en este caso los camiones, estaban estacionados en el territorio de Italia, en Italia se encontraban los lugares en los que principalmente se efectuaba el transporte así como los lugares de descarga de las mercancías y en Italia se sitúa el lugar al que los demandantes retornaban tras haber realizado los portes.
- 9 La demandada se ha opuesto a la remisión prejudicial al Tribunal de Justicia, por considerar que no concurren las condiciones que lo justificarían.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 10 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita que se determine, en esencia, si el artículo 8, apartado 1, del Reglamento n.º 593/2008 debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que un trabajador desempeñe habitualmente el trabajo objeto del contrato laboral en un país distinto de aquel cuya ley fue elegida expresamente por las partes, el tribunal nacional puede, en virtud de la última frase de esa disposición, excluir la ley elegida cuando del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de que se trata tiene un vínculo más estrecho con otro país.
- 11 A través de la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita que se dilucide si el salario mínimo aplicable en el país en que el trabajador desempeña habitualmente su actividad constituye un derecho comprendido en el ámbito de «las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría[...] sido aplicable[...]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del Reglamento.
- 12 De este modo, si la respuesta a esta cuestión es negativa, el trabajador disfrutará del salario mínimo interprofesional del país cuya ley haya sido elegida expresamente por las partes, aunque sea mayor el salario mínimo según la ley del país con el que existe un vínculo más estrecho, por lo que el trabajador se verá perjudicado a este respecto.
- 13 En cambio, una respuesta afirmativa implicará la aplicación de dos leyes distintas al contrato de que se trata, a saber, la ley expresamente elegida y la ley que comprende «las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría[...] sido aplicable[...]».
- 14 La tercera cuestión prejudicial pretende determinar si, en el supuesto de que el empresario utilice un contrato de trabajo individual tipo, que venga predeterminado por un acto normativo interno y en el que deba mencionarse

obligatoriamente la cláusula según la cual el Código Laboral rumano se aplica al contrato, ello equivale a la elección de la ley rumana.

- 15 Si el Tribunal de Justicia declara que tal normativa y práctica nacionales son contrarias al artículo 3 del Reglamento n.º 593/2008, el órgano jurisdiccional nacional podrá eliminar del contrato esa cláusula obligatoria de elección de la ley aplicable.

DOCUMENTO DE TRABAJO