

Asunto C-218/20

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:

27 de mayo de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș, Rumanía)

Fecha de la resolución de remisión:

10 de diciembre de 2019

Parte demandante:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Parte demandada:

SC Samidani Trans SRL

Objeto del procedimiento principal

Demanda presentada por el Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Sindicato de los trabajadores del sector del transporte), parte demandante, en nombre y por cuenta de TD, miembro del sindicato, que tiene por objeto la impugnación de una decisión sancionadora.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación de los artículos 3 y 8 del 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)

Cuestiones prejudiciales

1) Interpretación del artículo 8 del 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)[:] ¿Excluye la elección de la ley

aplicable al contrato individual de trabajo la aplicación de la ley del país donde el trabajador por cuenta ajena ha ejercido habitualmente su actividad?/¿Excluye la existencia de la elección de la ley aplicable la aplicación del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del Reglamento?

2) Interpretación del artículo 8 del 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): ¿Constituye el salario mínimo aplicable en el país donde el trabajador por cuenta ajena ha ejercido habitualmente su actividad 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?

3) Interpretación del artículo 3 del 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): ¿Equivale la mención en el contrato individual de trabajo de disposiciones del Código Laboral rumano a la elección de la ley rumana, siendo así que es notorio, en Rumanía, que el empleador predetermina el contenido del contrato individual de trabajo?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

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), artículos 3 (Libertad de elección) y 8 (Contratos individuales de trabajo)

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

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

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 detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Ley n.º 344/2006 sobre el desplazamiento de trabajadores por cuenta ajena efectuado 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 período 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 Mureş 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 Mureş 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 efectuar 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 indicó que TD, miembro del sindicato demandante, fue contratado por la sociedad demandada como conductor de camiones, debiendo ejercer su actividad en el territorio de la [Unión] Europea. El contrato individual de trabajo celebrado entre este y la demandada establecía lo siguiente: «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 someterán al órgano judicial al que la ley atribuya la competencia material y territorial».
- 2 En el contrato individual de trabajo no se mencionó, por lo que se refiere al lugar de trabajo del miembro del sindicato, el lugar exacto en el que debía ejercerse la actividad.
- 3 Mediante demanda presentada ante el Tribunalul Mureş se solicitó, en particular, que se condenase a la demandada a pagar al miembro del sindicato la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo al Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), es decir, la diferencia entre la remuneración efectivamente percibida y el salario mínimo aplicable en Alemania en el sector del transporte por

carretera, así como las pagas extraordinarias equivalentes al salario mensual de unos hipotéticos meses decimotercero y decimocuarto, a los que habría tenido derecho con arreglo al Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I) en relación con la Ley sobre el salario mínimo en Alemania (Mindestlohngesetz — MiLoG), artículo 1, apartado 2, debiendo actualizarse los importes según la tasa de inflación en la fecha de pago, más los intereses legales desde la fecha de vencimiento mensual de todas las cantidades así calculadas.

- 4 En su escrito de contestación a la demanda, la demandada SC Samidani Trans SRL declaró en su defensa que las partes del contrato individual de trabajo habían elegido la ley rumana como ley aplicable y que, en consecuencia, el artículo 8 del Reglamento Roma I no era aplicable.
- 5 En estas circunstancias, a petición del sindicato demandante, el Tribunalul Mureş decidió plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación de los artículos 3 y 8 del Reglamento n.º 593/2008.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 6 En apoyo de la demanda, TD alega que, a pesar de que el contrato individual de trabajo se registró en Rumanía, es Alemania el país donde ha realizado habitualmente su trabajo durante la ejecución del contrato, por lo que tiene derecho al salario mínimo fijado en Alemania y no al salario mínimo del Rumanía, que es el que se le ha abonado. Asimismo, invoca la sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).
- 7 Concretamente, el miembro del sindicato alega que era Alemania el lugar de partida para realizar sus portes y del que recibía las instrucciones, que las herramientas de trabajo, en este caso los camiones, estaban estacionados en el territorio de Alemania, que en Alemania se encontraban los lugares en los que principalmente se efectuaba el transporte así como los lugares de descarga de las mercancías y que en Alemania se sitúa el lugar al que el demandante retornaba tras haber realizado los portes.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 8 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.

- 9 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.
- 10 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.
- 11 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[...]».
- 12 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.
- 13 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.