

Versión anonimizada

Traducción

C-804/19 – 1

Asunto C-804/19

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

31 de octubre de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Austria)

Fecha de la resolución de remisión:

23 de octubre de 2019

Parte demandante:

BU

Parte demandada:

Markt24 GmbH

[omissis]

REPÚBLICA DE AUSTRIA

LANDESGERICHT SALZBURG (TRIBUNAL REGIONAL DE SALZBURGO)

[omissis]

COMO TRIBUNAL EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

[omissis]

[omissis]

RESOLUCIÓN

ASUNTO:

Parte demandante

[omissis]

BU [omissis]

[omissis]

[AUSTRIA]

[omissis]

Parte demandada [omissis]

Markt24 GmbH [omissis]

[omissis]

85716 Unterschleißheim [omissis]

ALEMANIA [omissis]

por:

2 962,80 euros, más intereses y gastos (salarios ordinarios)

I. Se solicita al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que se pronuncie sobre las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) ¿Se aplica el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 a una relación laboral en la que, pese a haber celebrado un contrato de trabajo en Austria para prestaciones de trabajo en Alemania, la trabajadora, que durante varios meses se mantuvo en Austria disponible para trabajar, no ha realizado prestaciones de trabajo?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión

- 2) ¿Debe interpretarse el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 en el sentido de que puede aplicarse una disposición nacional, como el artículo 4, apartado 1, letra a), de la [Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz] (ASGG) (Ley sobre la Jurisdicción Laboral y Social), que permite a una trabajadora demandar (con mayor facilidad) en el lugar en que tenía su domicilio durante la relación laboral o al extinguirse esta?
- 3) ¿Debe interpretarse el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 en el sentido de que puede aplicarse una disposición nacional, como el artículo 4, apartado 1, letra d), de la ASGG, que permite a un trabajador demandar (con mayor facilidad) en el lugar en que debe pagarse la retribución o en que debió pagarse al extinguirse la relación laboral?
- 4) En caso de respuesta negativa a las cuestiones segunda y tercera

- 4.1. ¿Debe interpretarse el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 en el sentido de que, en el caso de una relación laboral en la que la trabajadora no ha realizado prestaciones de trabajo, debe demandarse en el Estado miembro en el que la trabajadora se mantuvo disponible para trabajar?
- 4.2. ¿Debe interpretarse el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 en el sentido de que, en el caso de una relación laboral en la que la trabajadora no ha realizado prestaciones de trabajo, debe demandarse en el Estado miembro en el que se produjeron los preparativos y la celebración del contrato de trabajo, aun cuando en dicho contrato se acordaron o previeron prestaciones de trabajo en otro Estado miembro?

En caso de respuesta negativa a la primera cuestión

- 5) ¿Debe aplicarse el artículo 7, punto 1), del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 a una relación laboral en la que, pese a haber celebrado un contrato de trabajo en Austria para prestaciones de trabajo en Alemania, la trabajadora, que durante varios meses se mantuvo en Austria disponible para trabajar, no ha realizado prestaciones de trabajo, si puede aplicarse una disposición nacional, como el artículo 4, apartado 1, letra a), de la ASGG, que permite a una trabajadora demandar (con mayor facilidad) en el lugar en que tenía su domicilio durante la relación laboral o al extinguirse esta, o si puede aplicarse una disposición nacional, como el artículo 4, apartado 1, letra d), de la ASGG, que permite a un trabajador demandar (con mayor facilidad) en el lugar en que debe pagarse la retribución o en que debió pagarse al extinguirse la relación laboral?

II. Se suspende el procedimiento hasta que se haya pronunciado el Tribunal de Justicia.

Fundamentos:

1. Alegaciones y hechos

Mediante demanda de 27 de abril de 2018, la demandante reclama a la parte demandada el pago de salarios pendientes, de pagas extraordinarias prorrateadas y de un resarcimiento por vacaciones no disfrutadas, por un importe total de 2 962,80 euros brutos, por el período comprendido entre el 6 de septiembre de 2017 y el 15 de diciembre de 2017. En la demanda, expuso que, durante dicho período, estuvo contratada como personal de limpieza por la parte demandada. Se acordó una retribución bruta de 753,42 euros, es decir, 639,15 euros netos mensuales, para un trabajo a tiempo parcial. Afirmó que la relación laboral se extinguió por despido declarado por la parte demandada. A su juicio, el tribunal ante el que se ha presentado la demanda es competente, ya que la parte

demandada, al comienzo de la relación laboral, tenía una oficina en Salzburgo. La demandante también presentó tres nóminas correspondientes a los meses de septiembre a noviembre de 2017. Esas nóminas, en las que la parte demandada es identificada como empresario, indican, por el mes de septiembre, una cantidad bruta de 626,40 euros (531,69 euros netos), por el mes de octubre la cantidad bruta de 753,42 euros (639,50 euros netos) y por el mes de noviembre la cantidad bruta de 753,42 euros (628,15 euros netos).

Como a pesar de varios intentos de notificación (en diferentes direcciones tanto por envío postal como por medio del Amtsgericht [Tribunal de lo Civil y Penal]) no pudo trasladarse la demanda a la parte demandada y como los representantes de la parte demandada están en paradero desconocido, mediante resolución de 26 de diciembre de 2018 [omissis], se nombró para la parte demandada un defensor judicial a efectos de notificaciones (representante judicial para partes ausentes), con arreglo al artículo 116 de la Zivilprozessordnung (ZPO) (Ley de Enjuiciamiento Civil). Mediante escrito de alegaciones de 7 de enero de 2019 [omissis], dicho representante impugnó tanto la jurisdicción nacional como la competencia del tribunal elegido.

Según el extracto del folio HRB 233607 del Registro Mercantil del Amtsgericht München (Tribunal de lo Civil y Penal de Múnich), la parte demandada está domiciliada en Unterschleißheim, distrito de Múnich, Alemania [OMISSIS]. La demandante está domiciliada en [Austria]. Fue abordada por un hombre que afirmaba que conocía una buena empresa que buscaba personal. Posteriormente, la demandante firmó el contrato de trabajo con el fin de realizar trabajos de limpieza. La firma no tuvo lugar en las oficinas de la parte demandada, sino en una panadería sita en 5020 Salzburgo. Como fecha de inicio del trabajo se acordó el 6 de septiembre de 2017. Si bien la parte demandada no asignó ningún trabajo a la parte demandante, esta mantuvo su disponibilidad telefónica y su disposición para trabajar. No obstante, en realidad, no llevó a cabo labores de limpieza ni ningún otro trabajo para la parte demandada. Se había acordado que la demandante efectuaría sus prestaciones de trabajo en Múnich. A la demandante no le constaba el número de teléfono del empleado de la parte demandada con el que había celebrado el contrato de trabajo. En el contrato de trabajo, en el sello de la parte demandada, figuran un número de teléfono austriaco y una dirección alemana. Mientras duró la relación laboral, la demandante no recibió ninguna retribución ni nómina alguna. Al igual que otros tres trabajadores de la parte demandada, hasta el 15 de diciembre de 2017 estuvo registrada en el organismo de la seguridad social austriaca en situación de alta como trabajadora, con un sueldo de 753,42 euros.

En total, ante el Landesgericht Salzburg, en calidad de tribunal en materia laboral y de seguridad social, hay o había tres procedimientos laborales pendientes contra la parte demandada (incluido el presente). Los demás procedimientos finalizaron al dictarse sentencia, si bien se determinó, entre otras cosas, que al menos otro trabajador de la parte demandada trabajó en el estado federado de Salzburgo en el sector de la construcción.

3. Derecho nacional

Artículo 4 1. Para los litigios mencionados en el artículo 50, apartado 1, tendrán competencia territorial, a elección del demandante,

1) en los casos contemplados en los puntos 1) a 3), también el tribunal en cuyo partido

a) el trabajador tenga su domicilio o su residencia habitual durante la relación laboral o donde lo tenía en el momento de extinguirse la relación laboral,

[...]

d) debe pagarse la retribución o, si se ha extinguido la relación laboral, debía pagarse al final de esta, o

[...]

4. Fundamentación de la petición de decisión prejudicial

Las disposiciones de la Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Ley sobre la Jurisdicción Laboral y Social; en lo sucesivo, «ASGG») deben interpretarse de conformidad con [el Derecho de la Unión].

4.1. Acerca de la primera cuestión prejudicial

Para empezar, se suscita la cuestión general de si el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 se aplica también a aquellas relaciones laborales en las que la trabajadora ha celebrado un contrato de trabajo en Austria, pero, posteriormente, aunque está dispuesta a trabajar, no realiza ninguna prestación laboral ni Austria ni en Alemania.

En virtud de la jurisprudencia y la doctrina nacionales (en 2008), debe aplicarse lo siguiente: si el trabajador ha celebrado un contrato de trabajo pero no ha comenzado a trabajar, por analogía con el artículo 5, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012, será determinante el lugar en que el trabajador debería haber cumplido el contrato de trabajo (Auer en Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540, art. 18 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012, nota 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 y 161; Kropholler, Zivilprozeßrecht [...], art. 19 del Reglamento (CE) n.º 44/2001, nota 9, y Corte di cassazione [I], Riv dir int priv proc 2004, 661, así como 14 Ob 81/86 [relativo al artículo 44 de la Bundesgesetz über das internationale Privatrecht (IPRG) (Ley Federal de Derecho Internacional Privado)] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Según otra línea jurisprudencial nacional, sobre el Convenio de Lugano, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil

y mercantil, se exige cierto elemento de duración y de permanencia. Si un trabajador domiciliado en Alemania ha celebrado un contrato de trabajo con una empresa establecida en Austria, pero no ha comenzado a trabajar, no se aplica el artículo 5, apartado 1), frases segunda y tercera, del Convenio de Lugano. El desempeño del trabajo, que, conforme al artículo 5, apartado 1), frases segunda y tercera, del Convenio de Lugano da lugar a la competencia, debe poseer un cierto elemento de duración y de permanencia (OGH 8 ObA 154/98z).

El órgano jurisdiccional remitente considera que la relación laboral cumple con la duración y la permanencia exigidas, pues duró varios meses, desde el 6 de septiembre de 2017 hasta el 15 de diciembre de 2017. Además, los preparativos y la celebración del contrato de trabajo se produjeron en Austria. También el alta en la seguridad social se produjo en Austria.

La cuestión que antecede se suscita también en relación con la protección de categorías específicas de personas, prevista por el Derecho europeo, como, por ejemplo, los consumidores, para los que el artículo 18, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012, en materia de contratos celebrados por los consumidores, establece que la acción entablada por un consumidor contra la otra parte contratante podrá interponerse ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en que esté domiciliada dicha parte o, con independencia del domicilio de la otra parte, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté domiciliado el consumidor. Por lo que se refiere a los trabajadores, puede considerarse que, al igual que los consumidores, son un colectivo de personas digno de protección y que el Derecho de la Unión no pretende empeorar su posición en comparación con la normativa nacional. A este respecto, es preciso referirse, en particular, a la situación económica de la trabajadora, pues su reducido salario hace más difícil una reclamación en otro Estado miembro.

4.2. Acerca de las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

En caso de que se considere que, en principio, el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 es aplicable, se pregunta si puede aplicarse la normativa nacional que brinda al trabajador un acceso más fácil a la vía judicial en territorio nacional, a la vista de que la normativa europea establece un régimen menos favorable para los trabajadores.

En el presente asunto, el empresario, mediante la asignación o no de trabajo, en cualquiera de los Estados miembros, tendría en sus manos impedir la aplicación de las normas nacionales en materia de competencia, más favorables para la demandante, previstas en el artículo 4 de la ASGG. En ese caso, la trabajadora, que durante un largo período estuvo esperando la asignación de trabajo, sin poder aceptar ningún otro mientras tanto, incluso se vería perjudicada procesalmente, pues tendría que reclamar en otro Estado miembro los salarios impagados, a diferencia de lo que disponen las disposiciones nacionales, más favorables.

4.4. Acerca de la cuarta cuestión prejudicial

Para el supuesto de que no sea aplicable la legislación nacional, más favorable para la trabajadora, se plantean cuestiones sobre la interpretación que cabe dar al artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012.

4.5. Acerca de la quinta cuestión prejudicial

Si el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 no es aplicable, en principio, al presente asunto, debe acudir a las demás disposiciones del Reglamento n.º 1215/2012 y determinar su interpretación atendiendo a las presentes circunstancias. Para evitar repeticiones, procede remitirse a este respecto a las reflexiones expuestas anteriormente.

5. Sobre la competencia interpretativa del Tribunal de Justicia

En el presente asunto, no existe jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la competencia establecida en el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 cuando se ha celebrado un contrato de trabajo sin que haya prestaciones de trabajo. Es necesaria una interpretación, en particular, en relación con cuestiones fundamentales sobre la competencia prevista en el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 en comparación con la normativa nacional que, en materia de acceso a la tutela judicial, es más favorable para la trabajadora.

A la vista de la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia hasta la fecha, la aplicación correcta del Derecho de la Unión no es tan evidente como para no dejar lugar a ninguna duda razonable sobre la respuesta a las cuestiones planteadas («acto claro»).

II. La suspensión del procedimiento ante la jurisdicción laboral hasta la finalización del procedimiento prejudicial se fundamenta en el artículo 90a de la Gerichtsorganisationsgesetz (Ley de Organización Judicial).

[Diligencia de autenticación y firma]