

# LA LEY DE VÍNCULOS MÁS ESTRECHOS COMO LEY APLICABLE A UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión  
Europea de 12 de septiembre de 2013 (TJCE 2013, 277)

ANA MORENO SÁNCHEZ-MORALEDA

Doctora en Derecho y profesora de Derecho Internacional Privado  
Universidad de Sevilla

Revista de Derecho Patrimonial 36  
Enero – Abril 2015  
Págs. 379 – 406

**RESUMEN:** El artículo 6 del Convenio de Roma de 1980, al igual que el vigente artículo 8 del Reglamento europeo sobre ley aplicable a la obligaciones contractuales (Roma I), establece que la primera ley aplicable al contrato de trabajo individual, a falta de elección de las partes, es la ley del país donde el trabajador preste habitualmente sus servicios, salvo que exista por el conjunto de las circunstancias una ley de un país que presente vínculos más estrechos. El Tribunal de Justicia europeo interpreta en esta sentencia que en el caso que el trabajador realice el trabajo objeto del contrato de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar la ley aplicable de dicho país cuando de la totalidad de las circunstancias se desprenda que existe un vínculo más estrecho entre dicho contrato y otro país. Además, la ley de vínculos más estrechos no tiene que ser la ley más favorable al trabajador. Esta interpretación se podrá esgrimir cuando surja un problema de ley aplicable en un contrato de trabajo internacional, tan frecuente en un mundo globalizado.

**ABSTRACT:** Article 6 of the Rome Convention of 1980, as well as the existing article 8 of the European Regulation on the law applicable to contractual obligations (Rome I), states that the first law applicable to the contract of individual work, in the absence of choice of the parties, is the law of the country where the worker habitually provision of services, unless there is a law of a country that presents closer links by the whole of the circumstances. The European Court of Justice interpreted this sentence that in case worker to perform the work under contract in usual manner, over a long period and without interruption in the same country, the national court ruled out the applicable law of that country when the totality of the circumstances it transpires that there is a stronger link between this contract and another country. In addition, the closer ties act doesn't have to be the law most favorable to the worker. This interpretation may be used when a problem of applicable law in a contract of employment, as common in a globalized world international.

**Palabras claves:** ley aplicable a contrato individual de trabajo; ley de vínculos más estrechos; ley de protección al trabajador.

**Keywords:** law applicable to the contract of employment; closer ties act; law protection to the worker.

### STJUE de 12 septiembre 2013

*Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Caso Schlecker (Sala Tercera).*

*Caso Melitta Josefa Boedeker contra Anton Schlecker. Sentencia de 12 septiembre 2013 (TJCE 2013, 277)*

CONVENIO DE ROMA SOBRE LA LEY APLICABLE A LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y SOBRE COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA CIVIL Y MERCANTIL: disposiciones imperativas de la ley aplicable a falta de elección: «contrato individual de trabajo»: criterios de vinculación: ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, «realice habitualmente su trabajo», subsidiariamente, la del domicilio del «establecimiento que le hubiere contratado», salvo que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país: interpretación: cuando de la totalidad de las circunstancias resulte que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país (país en el que paga sus impuestos, está afiliado a la Seguridad Social, regímenes de jubilación), corresponde al juez nacional dejar de lado los dos primeros criterios de vinculación indicados y aplicar la ley de ese otro país.

Jurisdicción: Comunitario

Cuestión prejudicial /

Ponente: C. Toader

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera) de 12 de septiembre de 2013\*

«Convenio de Roma relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Contrato de trabajo. Artículo 6, apartado 2. Ley aplicable a falta de elección. Ley del país en el que el trabajador «realiza habitualmente su trabajo». Contrato que presenta vínculos más estrechos con otro Estado miembro».

En el asunto C-64/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al Primer Protocolo de 19 de diciembre de 1988, relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, por el Hoge Raad der Nederlanden (Países Bajos), mediante resolución de 3 de febrero de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de febrero de 2012, en el procedimiento entre

1. Lengua de procedimiento: neerlandés.

Anton Schlecker, que actúa con el nombre comercial «Firma Anton Schlecker»,

Y Melitta Josefa Boedeker,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y los Sres. E. Jarašiūnas y A. Ó Caoimh, la Sra. C. Toader (Ponente) y el Sr. C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. M.J. Boedeker, por el Sr. R. de Lange, advocaat;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. A. Posch, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Wilderspin y R. Troosters, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de abril de 2013;

dicta la siguiente

### SENTENCIA

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 6, apartado 2, del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (LCEur 1980, 398) (DO 1980, L 266, p. 1; EE 01/03, p. 36; en lo sucesivo, «Convenio de Roma»).

2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre A. Schlecker, que actúa con el nombre comercial «Firma Anton Schlecker» (en lo sucesivo, «Schlecker»), sociedad con domicilio en Ehingen (Alemania), y la Sra. Boedeker, residente en Mülheim an der Ruhr (Alemania) y que trabaja en los Países Bajos, relativo a la modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empleador, y, en esas circunstancias, del Derecho aplicable al contrato de trabajo.

Marco jurídico

Convenio de Roma

3 El artículo 3, apartado 1, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) dispone:

«Los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera segura de los términos del contrato o de sus circunstancias. Para esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.»

4 El artículo 6 de dicho Convenio (LCEur 1980, 398), titulado «Contrato individual de trabajo», establece:

«1. No obstante lo dispuesto en el artículo 3, en el contrato de trabajo, la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que fuera aplicable, a falta de elección, en virtud del apartado 2 del presente artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el artículo 4 y a falta de elección realizada de conformidad con el artículo 3, el contrato de trabajo se regirá:

a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal esté empleado en otro país, o

b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga lazos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país».

Reglamento (CE) n° 593/2008

5 El Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008 (LCEur 2008, 1070), sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177, p. 6; en lo sucesivo, «Reglamento Roma I»), sustituyó al Convenio de Roma. Este Reglamento se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009.

6 El artículo 8, apartado 4, del Reglamento Roma I (LCEur 2008, 1070), titulado «Contratos individuales de trabajo», establece:

«Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país».

#### Litigio principal y cuestiones prejudiciales

7 La Sra. Boedeker estuvo empleada por Schlecker, empresa alemana que dispone de varias sucursales en distintos Estados miembros y opera en el sector de los artículos de droguería. Tras haber trabajado en Alemania del 1 de diciembre de 1979 al 1 de enero de 1994, la Sra. Boedeker celebró un nuevo contrato de trabajo en cuya virtud desempeñó las funciones de gerente de Schlecker en los Países Bajos. En dicha condición, ejerció funciones de direc-

ción de Schlecker en ese Estado miembro, sobre alrededor de 300 sucursales y unos 1.250 trabajadores.

8 Mediante escrito de 19 de junio de 2006, Schlecker informó a la Sra. Boedeker de que su puesto de gerente para los Países Bajos iba a ser suprimido a partir del 30 de junio de 2006 y la invitó a que asumiera, en las mismas condiciones contractuales, el cargo de jefe del departamento de contabilidad («Bereichsleiterin Revision»), en Dortmund (Alemania), a partir del 1 de julio de 2006.

9 La Sra. Boedeker presentó una reclamación contra la decisión unilateral adoptada por el empresario de modificar su lugar de trabajo, no obstante se presentó en Dortmund el 3 de julio de 2006 para entrar en sus nuevas funciones. A continuación, obtuvo una baja laboral por enfermedad el 5 de julio de 2006. A partir del 16 de agosto de 2006, percibió una prestación del organismo del seguro de enfermedad alemán.

10 En esas circunstancias, la Sra. Boedeker emprendió diversos procedimientos judiciales en los Países Bajos. En el marco de uno de éstos, acudió en particular ante el Kantonrechter te Tiel, por un lado, para que éste determinara que el Derecho aplicable a su relación laboral es el Derecho neerlandés y, por otro lado, para que anulara el segundo contrato de trabajo y le otorgara una indemnización. Mediante una resolución provisional sobre el fondo, confirmada posteriormente en apelación, el Kantonrechter te Tiel anuló el contrato de trabajo con efectos a partir del 15 de diciembre de 2007 y reconoció a la Sra. Boedeker el derecho a una indemnización por un importe bruto de 557.651,52 euros. No obstante, el carácter definitivo de dicha resolución se supeditaba a que se reconociera que el Derecho neerlandés era aplicable al contrato de trabajo. Sobre este extremo, el Kantonrechter te Tiel reconoció, mediante otra resolución, la aplicabilidad del Derecho neerlandés.

11 A raíz del recurso de apelación interpuesto por Schlecker, el Gerechtshof te Arnhem confirmó dicha sentencia, relativa a la determinación del Derecho aplicable al contrato, considerando que el Derecho alemán no habría podido ser elegido tácitamente. En particular consideró que, en virtud del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), el contrato de trabajo estaba regulado por el Derecho neerlandés, por ser la ley del país en que el trabajador realizaba habitualmente sus actividades. De ese modo, el citado órgano jurisdiccional consideró que los distintos elementos evocados por Schlecker, relativos en particular a la afiliación a los distintos regímenes de jubilación, de seguro de enfermedad y de invalidez, no permitían llegar a la conclusión de que el contrato de trabajo presentaba vínculos más estrechos con Alemania, de modo que no podía concluirse que el Derecho aplicable fuera el alemán.

12 Schlecker interpuso recurso de casación ante el Hoge Raad der Nederlanden contra la mencionada resolución del Gerechtshof te Arnhem, relativa a la determinación del Derecho aplicable.

13 A este respecto, la Sra. Boedeker solicitó que se aplicara el Derecho neerlandés al contrato celebrado entre las partes y que se condenara a Schlecker a readmitirla como «responsable para los Países Bajos». Por el contrario, Schlecker sostiene que la ley alemana es aplicable, dado que el conjunto de las circunstancias indica un vínculo más estrecho con Alemania.

14 Tal como se desprende de la resolución de remisión, el Hoge Raad der Nederlanden señala que el Derecho neerlandés ofrece a la trabajadora por cuenta ajena, en el presente asunto, una mayor protección que el Derecho alemán frente a una modificación del lugar de trabajo por parte del empleador. De ese modo, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas por lo que respecta al modo de interpretar el artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), que permite no aplicar la ley que de otro modo se consideraría aplicable en virtud de los criterios de vinculación previstos expresamente por el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), de dicho Convenio, cuando del conjunto de las circunstancias se desprenda que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país.

15 En esas circunstancias, el Hoge Raad der Nederlanden decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, del Convenio [de Roma] en el sentido de que cuando un trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato no sólo habitualmente sino también de manera duradera y sin interrupción en el mismo país, ha de aplicarse en todos los casos el Derecho de éste, aunque todas las demás circunstancias indiquen que existe un vínculo estrecho del contrato de trabajo con otro país?»

2) ¿Es necesario para dar una respuesta afirmativa a la primera cuestión que el empresario y el trabajador, al celebrar el contrato de trabajo, o por lo menos al iniciarse el trabajo, hayan pretendido, o por lo menos hayan sido conscientes, de que el trabajo se realizaría de manera duradera y sin interrupción en el mismo país?»

#### Sobre las cuestiones prejudiciales

16 Con carácter previo, procede precisar que, con arreglo al artículo 1 del Primer Protocolo de 19 de diciembre de 1988 (RCL 2004, 2141), relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio de Roma de 1980 (LCEur 1980, 398) (DO 1998, C 27, p. 47), que entró en vigor el 1 de agosto de 2004, el Tribunal de Justicia es competente para conocer de la presente petición de decisión prejudicial. Por otro lado, en virtud del artículo 2, letra a), de dicho Protocolo, el Hoge Raad der Nederlanden puede solicitar al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial sobre una cuestión planteada en un asunto pendiente ante él y que se refiera a la interpretación de las disposiciones del Convenio de Roma.

17 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de un trabajador que desempeña el trabajo que es objeto del contrato de trabajo no sólo de modo habitual, sino también durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede no aplicar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando de las circunstancias apreciadas en su conjunto se desprenda que existe un vínculo más estrecho entre el citado contrato y otro país.

18 De ese modo, el Tribunal de Justicia debe interpretar el criterio de vinculación del país en el que se realiza habitualmente el trabajo, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), a la luz de la posibilidad que ofrece el párrafo segundo de dicho apartado 2 de considerar que la ley aplicable al contrato de trabajo es la del país que presente los lazos más estrechos con dicho contrato.

19 A este respecto, la Sra. Boedeker, el Gobierno austriaco y la Comisión Europea consideran que el juez que debe resolver un asunto concreto debe, a efectos de determinar la ley aplicable, apreciar en su totalidad los distintos hechos y elementos del asunto y que el período durante el cual el trabajador ha realizado habitualmente su trabajo de manera efectiva puede ser determinante en el marco de dicha apreciación. De ese modo, si se determina que el trabajo se realizó esencialmente en un único lugar durante un largo período, dicha constatación será decisiva para determinar la ley aplicable.

20 Más en particular, la Sra. Boedeker, sobre la base del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), solicita que se aplique el Derecho neerlandés, que ofrece una mayor protección en el asunto principal frente a una modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empresario. A este respecto, alega en particular que la excepción prevista por la última frase de dicho apartado 2 debe interpretarse de modo estricto y aplicarse, habida cuenta del principio de protección del trabajador, sobre el que se basa dicha disposición, para garantizar la aplicación del Derecho materialmente más favorable.

21 Por el contrario, el Gobierno neerlandés alega que, en el supuesto en que el contrato presente un vínculo más estrecho con otro país que con aquel en el que se realiza el trabajo, procede aplicar la ley del país que presente el vínculo más estrecho, en el asunto principal el Derecho alemán. En efecto, admitir la aplicación a dicho contrato de la regla de determinación de la competencia prevista en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), incluso cuando la totalidad de las circunstancias indican otro sistema jurídico, equivaldría a privar de sentido a la excepción prevista en la última parte de la frase del citado artículo 6, apartado 2. De ese modo, dicho Gobierno sostiene que, al aplicar la cláusula de excepción, procede tener en cuenta todas las circunstancias jurídicas y fácticas del asunto concreto, sin dejar de reconocer la importancia del Derecho de la seguridad social aplicable.

22 En primer lugar, procede recordar que el artículo 6 del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) establece reglas de conflicto especiales relativas al contrato individual de trabajo que constituyen una excepción a las reglas generales contenidas en los artículos 3 y 4 de dicho Convenio, relativas respectivamente a la libertad de elección de la ley aplicable y sobre los criterios de determinación de éstas a falta de dicha elección (véanse, en ese sentido, las sentencias de 15 de marzo de 2011 [TJCE 2011, 58], Koelzsch, C-29/10, Rec. p. I-1595, apartado 34, y de 15 de diciembre de 2011 [TJCE 2011, 413], Voogsgeerd, C-384/10, Rec. p. I-0000, apartado 24).

23 Ciertamente, el artículo 6, apartado 1, del citado Convenio (LCEur 1980, 398) establece que la elección por las partes de la ley aplicable al contrato de trabajo no puede privar al trabajador de las garantías previstas por las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de dicha elección.

24 No obstante, el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) establece, por su parte, los criterios de vinculación específicos que permiten, a falta de elección de las partes, designar la *lex contractus* (sentencia Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], antes citada, apartado 25).

25 Esos criterios son, en primer lugar, el del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», enunciado en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), y, con carácter subsidiario, a falta de tal lugar, el del domicilio del «establecimiento que le hubiere contratado», como establece el artículo 6, apartado 2, letra b), de dicho Convenio (sentencia Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], antes citada, apartado 26).

26 Además, según la última frase del citado apartado 2, esos dos criterios de vinculación no son aplicables cuando del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo tiene vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país (sentencia Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], antes citada, apartado 27).

27 En el asunto principal, como se desprende de la resolución de remisión, las partes contractuales no eligieron expresamente la aplicación de una ley determinada. Además, las partes no discuten que la Sra. Boedeker, en el marco de la ejecución de su segundo contrato de trabajo con Schlecker, celebrado el 30 de noviembre de 1994, había realizado habitualmente sus actividades en los Países Bajos durante más de once años y sin interrupción en ese mismo país.

28 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que todos los demás elementos de vinculación del contrato indican un vínculo más estrecho con Alemania. En consecuencia, quiere saber si las disposiciones del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) deben interpretarse en sentido amplio por lo que atañe a la última frase del citado artículo 6, apartado 2.

29 En efecto, como se desprende de la resolución de remisión, el Derecho alemán podría ser de aplicación dado que la totalidad de las circunstancias indican

un vínculo más estrecho con Alemania, a saber, el hecho de que el empresario era una persona jurídica alemana, que la remuneración se pagaba en marcos alemanes (antes de la introducción del euro), que el seguro de jubilación estaba suscrito ante un asegurador alemán, que la Sra. Boedeker había mantenido su domicilio en Alemania donde pagaba sus cotizaciones sociales, que el contrato de trabajo hacía referencia a disposiciones imperativas del Derecho alemán y que el empleador abonaba los gastos de desplazamiento de la Sra. Boedeker de Alemania a los Países Bajos.

30 En el presente asunto, procede determinar si el criterio previsto en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) puede dejar de aplicarse únicamente cuando no tiene un verdadero valor de vinculación o también cuando el juez constata que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país.

31 A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia, al analizar la relación entre las normas que figuran en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), determinó que el criterio del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», contenido en el artículo 6, apartado 2, letra a), de dicho Convenio, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país «en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador», previsto en el apartado 2, letra b), del mismo artículo, debe aplicarse únicamente cuando el juez que conoce del asunto no puede determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo (véanse las sentencias, antes citadas, Koelzsch [TJCE 2011, 58], apartado 43, y Voogsgeerd, apartado 35).

32 De ese modo, a efectos de determinar el Derecho aplicable, el criterio de vinculación del contrato de trabajo de que se trata al lugar en el que el trabajador realiza habitualmente sus funciones debe tomarse en consideración de modo prioritario y su aplicación excluye que se utilice el criterio subsidiario del lugar del domicilio del establecimiento que contrató al trabajador (véanse, en ese sentido, las sentencias antes citadas Koelzsch [TJCE 2011, 413], apartado 43, y Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], apartados 32, 35 y 39).

33 En efecto, otra interpretación sería contraria al objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), que es garantizar una protección adecuada al trabajador. A este respecto, del Informe sobre el Convenio relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales de los profesores Giuliano y Lagarde (DO 1980, C 282, p. 1), se desprende que dicho artículo fue concebido para proporcionar una regulación más apropiada en las materias en las que los intereses de una de las partes contratantes no se hallan en el mismo plano que los de la otra y garantizar [de ese modo] la protección adecuada de la parte que debe considerarse más débil social y económicamente en la relación contractual (véanse las sentencias, antes citadas, Koelzsch [TJCE 2011, 58], apartados 40 y 42, y Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], apartado 35).

34 En la medida en que el objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) es garantizar una protección adecuada al

trabajador, dicha disposición debe garantizar que se aplique, al contrato de trabajo, la ley del país con el que ese contrato establece los vínculos más estrechos. Pues bien, tal interpretación no debe conducir necesariamente, como subrayó el Abogado General en el punto 36 de sus conclusiones, a que se aplique, en todos los casos, la ley más favorable para el trabajador.

35 Según resulta del tenor y de la finalidad del artículo 6 del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), el juez debe, en un primer momento, determinar la ley aplicable sobre la base de los criterios de vinculación específicos que figuran en el apartado 2, letra a), y, respectivamente, letra b), de dicho artículo, los cuales obedecen a la exigencia general de previsibilidad de la ley y, por tanto, de seguridad jurídica en las relaciones contractuales (véase, por analogía, la sentencia de 6 de octubre de 2009 [TJCE 2009, 313], ICF, C-133/08, Rec. p. I-9687, apartado 62).

36 No obstante, como subrayó el Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, cuando de la totalidad de las circunstancias resulte que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, corresponde al juez nacional dejar de lado los criterios de vinculación contemplados en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) y aplicar la ley de ese otro país.

37 En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el órgano jurisdiccional remitente puede tomar en consideración otros elementos de la relación laboral, cuando los relativos a uno u otro de los dos criterios de vinculación enumerados en el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma, llevan a considerar que el contrato presenta vínculos más estrechos con un Estado distinto del que indican los criterios que figuran en el artículo 6, apartado 2, letras a) o b), de dicho Convenio (LCEur 1980, 398) (véase, en ese sentido, la sentencia Voogsgeerd [TJCE 2011, 413], antes citada, apartado 51).

38 Esta interpretación también concuerda con el tenor de la nueva disposición sobre las reglas de conflicto relativas a los contratos de trabajo, introducida por el Reglamento Roma I (LCEur 2008, 1070), que sin embargo no es aplicable *ratione temporis* al asunto principal. En efecto, según el artículo 8, apartado 4, de dicho Reglamento, si de la totalidad de las circunstancias resulta que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del contemplado en el apartado 2 o 3, se aplicará la Ley de ese otro país (véase, por analogía, la sentencia Koelzsch [TJCE 2011, 58], antes citada, apartado 46).

39 De las consideraciones anteriores resulta que corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar la ley aplicable al contrato conforme a los criterios de vinculación definidos en el artículo 6, apartado 2, primera frase, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398), y en particular al criterio del lugar de ejecución habitual del trabajo, contemplado en ese apartado 2, letra a). No obstante, en virtud de la última frase del mismo apartado, cuando un contrato esté vinculado más estrechamente a un Estado distinto del de la realización

habitual del trabajo, procede dejar de lado la ley del Estado de cumplimiento del trabajo y aplicar la ley de ese otro Estado.

40 A tal efecto, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta la totalidad de los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciar el elemento o elementos que, a su juicio, son más significativos. Como destacó la Comisión y señaló el Abogado General en el punto 66 de sus conclusiones, el juez que debe resolver un caso concreto no puede sin embargo deducir automáticamente que la norma del artículo 6, apartado 2, letra a), debe descartarse por el mero hecho de que, por su número, las demás circunstancias pertinentes, distintas del lugar de trabajo efectivo, indiquen otro país.

41 Entre los elementos significativos de vinculación, procede, por el contrario, tener en cuenta particularmente el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez. Por otra parte, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta también la totalidad de las circunstancias del asunto, como, en particular, los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo.

42 De las consideraciones anteriores resulta que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo objeto del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en aplicación del párrafo segundo de dicha disposición, la ley aplicable en dicho país cuando de la totalidad de las circunstancias se desprende que existe un vínculo más estrecho entre dicho contrato y otro país.

43 En estas circunstancias, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

44 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma (LCEur 1980, 398) debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país.

#### Costas

45 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 Tercera) declara:

El artículo 6, apartado 2, del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (LCEur 1980, 398) debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país

## COMENTARIO

SUMARIO: I. LOS HECHOS Y LAS CUESTIONES DE LA SENTENCIA. II. LAS LEYES APLICABLES AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. 1. *Convenio de Roma 1980*. 2. *Reglamento (CE) nº 593/2008 (Roma I)*. 2.1. Reglas de conflicto generales. 2.2. Criterios específicos al contrato individual de trabajo. III. LOS CRITERIOS DE VINCULACIÓN ESPECÍFICOS QUE PERMITEN DESIGNAR LA *LEX CONTRACTUS* AL CONTRATO DE TRABAJO. IV. EL ÓRGANO JURISDICCIONAL PUEDE APLICAR AL CONTRATO DE TRABAJO LA LEY DE VÍNCULOS MÁS ESTRECHOS. V. CONCLUSIÓN.

### I. LOS HECHOS Y LAS CUESTIONES DE LA SENTENCIA

Este caso resuelto por el Tribunal europeo tiene como protagonista a una trabajadora, la Sra. Boedeker, que había estado empleada para la empresa alemana Schlecher, una multinacional dedicada al sector de la droguería con sucursales en distintos Estados miembros. La trabajadora en cuestión, había prestado servicios en Alemania desde el 1 de diciembre de 1979 al 1 de enero de 1994. Este último año fue cuando ésta celebró un nuevo contrato de trabajo, en cuya virtud desempeñó las funciones de gerente de Schlecker en los Países Bajos. En dicha condición, ejerció funciones de dirección de Schlecker en ese Estado miembro, sobre alrededor de 300 sucursales y unos 1.250 trabajadores.

El 19 de junio de 2006, la empresa informó a la Sra. Boedeker que su puesto de gerente para los Países Bajos iba a ser suprimido a partir del 30 de junio de 2006 y la invitó a que asumiera, en las mismas condiciones contractuales, el cargo de jefe del departamento de contabilidad en Dortmund (Alemania), a partir del 1 de julio de 2006.

La trabajadora, aún no estando contenta con la decisión unilateral de traslado adoptada por la empresa, se presentó en Dortmund el 3 de julio del mismo año para asumir sus nuevas funciones, obteniendo, tan sólo dos días después a su incorporación, la baja laboral por enfermedad y comenzando a percibir una prestación del organismo del seguro de enfermedad alemán.

En este contexto, la Sra. Boedeker emprendió diversos procedimientos judiciales en los Países Bajos con la finalidad de obtener la anulación del segundo contrato y la percepción de una indemnización, además de solicitar que el derecho aplicable fuera el neerlandés, en la medida en que el ordenamiento jurídico-laboral de este país le otorgaba una mayor protección que el derecho alemán en materia de movilidad geográfica (incluso la Sra. Boedeker solicitó que se condenara a la empresa a readmitirla como responsable para los Países Bajos). Habiendo obtenido respuesta positiva a todas sus pretensiones, la empresa alemana Schlecher interpuso un recurso de apelación con el objeto de que se declarara la aplicación del derecho alemán sobre la base de entender que en el presente asunto existía una vinculación más estrecha del contrato de trabajo con ese país, no en vano la trabajadora se encontraba afiliada a los regímenes de jubilación, de seguro de enfermedad y de invalidez en Alemania.

El Tribunal neerlandés que conoció del asunto rechazó la petición de la empresa alemana, confirmando la sentencia de instancia y señalando que la trabajadora había venido prestando servicios con carácter habitual y duradero en los Países Bajos y que, en consecuencia, el derecho aplicable debía ser el neerlandés.

Contra la sentencia en apelación, la empresa Schlecker interpuso recurso de casación ante un Tribunal de los Países Bajos relativa a la determinación de la ley aplicable, en cuyo marco las discrepancias entre la trabajadora y la empresa con respecto a esta cuestión seguían subsistiendo (teniendo en cuenta que la ley de los Países Bajos beneficiada a la trabajadora y la ley alemana a la empresa).

De ese modo, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas por lo que respecta al modo de interpretar el artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma de 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, que permite no aplicar la ley que de otro modo se consideraría aplicable en virtud de los criterios de vinculación específicos previstos expresamente por el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), de dicho Convenio, cuando del conjunto de las circunstancias se desprenda que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país.

En esas circunstancias, el Tribunal de los Países Bajos que conocía del recurso de casación decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión europea las siguientes cuestiones prejudiciales:

1. ¿Debe interpretarse lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma en el sentido de que cuando un trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato no sólo habitualmente sino también de manera duradera y sin interrupción en el mismo país, ha de aplicarse en todos los casos el derecho de éste, aunque todas las demás circunstancias indiquen que existe un vínculo estrecho del contrato de trabajo con otro país?
2. ¿Es necesario para dar una respuesta afirmativa a la primera cuestión que el empresario y el trabajador, al celebrar el contrato de trabajo, o

por lo menos al iniciarse el trabajo, hayan pretendido, o por lo menos hayan sido conscientes, de que el trabajo se realizaría de manera duradera y sin interrupción en el mismo país?

Se desea conocer, pues, si el criterio de la *lex loci laboris* contenido en el art. 6.2.a) del Convenio (artículo 8.2 del Reglamento (CE) núm. 593/2008 del Parlamento europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)) debe ser aplicado en todos los casos, esto es, incluso en los supuestos más evidentes como el presente, en los que la ejecución del contrato se realizaba no sólo de manera habitual en los Países Bajos, sino también de manera duradera e ininterrumpida en dicho país o si, por el contrario, cuando el contrato de trabajo presente vinculación más estrecha con otro país, debe aplicarse la legislación de este último Estado.

Como se establece en el considerando 30, «en el presente asunto, procede determinar si el criterio previsto en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma puede dejar de aplicarse únicamente cuando no tiene un verdadero valor de vinculación o también cuando el juez constata que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país».

El Tribunal de Justicia responde en primer lugar que sólo las reglas conflictuales específicas y objetivas aplicables al contrato individual de trabajo (artículo 6. 2, apartados a) y b) del Convenio, y artículo 8. 2 y 3 del Reglamento) presentan relación jerárquica entre sí (*lex loci laboris* y *lex celebrationis*); pero, y en segundo lugar, que ambas ceden ante los vínculos más estrechos (artículo 6. 2, apartado último del Convenio, y artículo 8. 4 del Reglamento), fundamentalmente la primera.

Surge el problema, al tratarse de un concepto indeterminado, de fijar qué elementos son los que permiten establecer esos lazos más estrechos de la relación jurídico-laboral con respecto a un ordenamiento jurídico concreto, y distinto del designado por los criterios rígidos.

Hay distintas opciones:

En primer lugar, recurrir a otras normas, de aplicación general a las obligaciones contractuales internacionales, es decir, al artículo 4. 1 del Convenio (y artículo 4. 2 del Reglamento): residencia habitual de quien tenga que realizar la prestación característica. El problema es que en el contrato individual de trabajo existen al menos dos prestaciones características: la del trabajador y la del empresario que realiza el abono de salario y otros cometidos.

Si no es posible recurrir al propio instrumento internacional para interpretar la noción indeterminada, entonces, se pueden buscar dos tipos de vínculos con el contrato de trabajo. Así, vínculos *ex ante* o sistema de indicios, como, por ejemplo, el lugar donde se sitúe el establecimiento de la empresa empleadora, la residencia habitual o la nacionalidad común de los contratantes, la moneda pactada en el contrato para hacer efectivo el salario, el idioma empleado en la redacción del contrato, el domicilio del trabajador..., que van a favorecer al

empleador y que pueden conducir que el juez que conozca del contrato internacional recurra a la *lex fori*.

Pero, también, se pueden indagar los vínculos *ex post* con el contrato de trabajo, para encontrar la conexión del contrato con un determinado Estado, como, por ejemplo, las normas tributarias que se le aplican o las normas de la seguridad social.

El Tribunal de Justicia europeo acoge la segunda interpretación, pero con matices: los elementos significativos de vinculación entre el contrato de trabajo plurilocalizado y el ordenamiento jurídico de un determinado país viene delimitado por el lugar donde el trabajador por cuenta ajena «paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad o invalidez», como ocurría en este caso *Schlecker*. No obstante, este posicionamiento no figura de manera categórica al permitir que se empleen también «la totalidad de las circunstancias del asunto, como los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo» (considerando 41).

## II. LAS LEYES APLICABLES AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Reglamento CE núm. 593/2008 (Roma I) sustituyó al Convenio de Roma de 1980 entre los Estados miembros de la Unión europea<sup>2</sup>, salvo Dinamarca<sup>3</sup>. De tal modo que, sus órganos jurisdiccionales deben aplicar este Reglamento europeo cualquiera que sea la nacionalidad o residencia de las partes contratantes y aunque la ley determinada por las normas de conflicto sea la ley de un tercer país<sup>4</sup>. Este Reglamento se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009, por eso, al asunto objeto de nuestro estudio se le aplica, por razón del momento de celebrarse el contrato individual de tra-

2. Artículo 24 del Reglamento de Roma I: «Relación con el Convenio de Roma. 1. El presente Reglamento sustituirá al Convenio de Roma de 1980 en los Estados miembros, salvo en lo que respecta a los territorios de los Estados miembros comprendidos en el ámbito de aplicación territorial de dicho Convenio y a los que no se aplica el presente Reglamento en virtud del artículo 299 del Tratado. 2. En la medida en que el presente Reglamento sustituye a las disposiciones del Convenio de Roma, se entenderá que toda remisión a dicho Convenio se refiere al presente Reglamento».
3. No se aplica a Dinamarca y, si al Reino Unido e Irlanda que han manifestado su voluntad de participar en él. El régimen excepcional de estos países tiene su fundamento en el Protocolo nº 22 sobre la posición de Dinamarca (*opting out*), anejo al Tratado de Funcionamiento de la UE y el Protocolo nº 21 sobre la posición del Reino Unido e Irlanda (*opting in*), anejo al Tratado de Funcionamiento de la UE.
4. Visto que el Reglamento 593/2008 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales presenta un alcance *erga omnes*, resulta que dicho Reglamento hace totalmente inaplicable los siguientes preceptos del Derecho interno español: el artículo 10.6 Código Civil, y el artículo 1.4 Estatuto de los Trabajadores, al menos en lo relativo a la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional.