



**Universitat de les  
Illes Balears**

**-TFG-**

**La jurisprudencia del Tribunal de  
Justicia de la Unión Europea sobre la  
determinación de la ley aplicable al  
contrato de trabajo.**

**JUAN CARLOS BOSCANO CABALLERO  
43175919-C**

## ÍNDICE

- I. Introducción: La ley aplicable al contrato de trabajo.*
- II. Normativa de la UE sobre la ley aplicable al contrato de trabajo: del Convenio de Roma al Reglamento Roma I.*
- III. La interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*
  - 1. Casos particulares.*
    - A) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-29/10.*
    - B) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-384/10.*
    - C) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-64/12.*
  - 2. Doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*
- IV. Perspectivas de futuro.*
- V. Conclusiones.*
- VI. Bibliografía*

## ***I. Introducción: la ley aplicable al contrato de trabajo.***

Inicio la introducción a este Trabajo de Final de Grado aclarando que versará sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, más concretamente sobre la ley aplicable al contrato de trabajo.

Creo conveniente, antes de entrar en el análisis de la ley aplicable, aclarar el concepto de “contrato”. El mismo lo podemos encontrar en el Reglamento nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales<sup>1</sup> (en adelante RRI), ya que analizando su articulado obtenemos como concepto: “se entiende como contrato el acuerdo entre dos o más partes dirigidos a constituir, modificar o extinguir un vínculo jurídico de contenido patrimonial o económico entre las mismas”<sup>2</sup>. Una vez visto el concepto de contrato que nos da el legislador comunitario, ahora ya podemos entrar en el derecho aplicable al mismo.

Empezando con el análisis para determinar la ley aplicable a los contratos de trabajo -la denominada *lex contractus*- creo conveniente citar el primer problema que nos encontramos en relación con este tema, que no difiere mucho de la dificultad del Derecho Internacional Privado (DIPr., en adelante), y no es otro que la coexistencia de una multiplicidad de fuentes, con el consiguiente problema de la colisión entre ellas. Como sabemos no existe, como en el derecho penal un Código Penal que aúne todas las normas que regulan esa materia, un código de DIPr. Esto supone que la tarea de buscar la normativa aplicable al caso que nos interese sea realmente complicada. A modo de resumen, las normas que regulan el derecho aplicable a los contratos de trabajo son las siguientes:

- normativa de la Unión Europea (UE, en adelante), dónde nos encontramos con el Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de julio de 1980<sup>3</sup> (en adelante, CR) y con el RRI.
- normativa interna del Ordenamiento Jurídico español, con regulación de la materia tanto en el Código Civil<sup>4</sup> (en adelante, CC) como en el Estatuto de los trabajadores<sup>5</sup> (en adelante, ET). Esto supone, tanto para los órganos judiciales como para los juristas, un verdadero quebradero de cabeza.

Una vez citado el principal problema con el cual nos encontraremos a lo largo de todo este trabajo, vamos a empezar a analizar los *principios generales* de la ley aplicable a los contratos de trabajo. Pues bien, como norma general, la intención del legislador (tanto europeo como nacional), no ha sido otra intentar que una de las partes no tenga una situación de superioridad sobre la otra, estableciendo preceptos en la legislación europea que, si bien establecen ventajas para una de las partes, el objetivo de los que realizan la norma es devolver la ventaja en otro precepto, o en el mismo estableciendo una serie de requisitos. De esto se desprende que el objetivo del legislador ha sido *la protección del trabajador*<sup>6</sup>, ya que habitualmente es la parte del contrato que se encuentra en situación de inferioridad respecto a la contraparte. Con la normativa actual aplicable a estos casos, se ha intentado igualar esta situación comentada, con el fin de la intentar evitar la situación de superioridad por parte del empleador e intentar proponer la igualdad entre ambas partes. Tenemos

1 Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE, en adelante), L 177/6 de 4-7-2008.

2 CALVO CARAVACA, Alfonso-Luis, CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier, *Derecho Internacional Privado*, 14 edición, Granada, Comares, 2014, pág. 597.

3 BOE núm. 171, de 19 de Julio de 1993.

4 Arts. 8, 10.5 y 10.6.

5 Art. 1.4.

6 En el marco de la contratación actual, siempre existe una parte que se encuentra en posición de inferioridad en relación con el empleador. Lo que se pretende pues, es la protección de la misma.

que “la protección del trabajador inspira a las normas de derecho aplicable en una medida muy similar a la que informa las reglas de competencia judicial internacional ”<sup>7</sup>.

La ley aplicable a los contratos de trabajo es un apartado sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, en la cual si indagamos en la normativa existente, vemos como la regla general es el *principio de la autonomía de la voluntad*<sup>8</sup>, que es el derecho subjetivo del que disponen los contratantes consistente en poder elegir la ley que regula el contrato del que son parte. La elección de la ley aplicable por las partes es un principio que tiene una larga historia, ya que debemos ir hasta la edad media para encontrar su origen.

A sabiendas de que la libertad de pacto es un principio esencial en el derecho privado de los contratos, también debemos tener en cuenta que cuando estos contratos regulan un contenido en el cual intervienen ordenamientos jurídicos de diversos Estados, es lógico que estén expuestos a una serie de reglas limitativas a la libertad de pacto anteriormente citada, fundamentándose estas reglas en la especial protección que deben recibir los trabajadores para concordar con la protección que hemos nombrado en el párrafo anterior de la parte que se encuentra en situación de inferioridad.

De acuerdo con lo anterior, una especialización que encontramos en este tipo de contratación es que, el principio citado anteriormente no podrá privar al trabajador de la protección que se le ofrece mediante las *normas imperativas*<sup>9</sup> del Ordenamiento Jurídico que sería aplicable en el caso de que las partes no hubieran elegido el derecho aplicable a la obligación contractual, que como hemos visto es el principio general. Con esto, lo que se pretende es garantizar al trabajador unos niveles de protección mínimos, que son los que se establecen en esas normas imperativas.

## ***II. Normativa de la UE sobre determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo: del Convenio de Roma al Reglamento Roma I.***

Si planteamos ante un juez español un litigio laboral con elementos de varios ordenamientos jurídicos, el propio órgano jurisdiccional deberá aclarar qué normas son aplicables para resolver el caso que se le ha planteado. Pues bien, el objetivo de este apartado del trabajo es estudiar la normativa existente en relación con esta materia, y ver cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo, es decir, originalmente se regulaba en el CR y en nuestros días se regula por su “sucesor”, el RRI.

A modo de introducción y en relación con el ámbito espacial del CR, conviene decir que era aplicable en los ocho estados que formaban la comunidad<sup>10</sup>, aunque más tarde, a medida que se iban incorporando nuevos Estados a la Comunidad Europea, también lo hacían al CR. En relación con nuestro país, el CR entró en vigor el 1 de Setiembre de 1993. El CR, hablando así también sobre su ámbito material, es usado por los juzgados para determinar el derecho que va a ser aplicado a las obligaciones contractuales. El mismo fija normas de conflicto uniformes, esto quiere decir que todos los estados miembros que conozcan del litigio aplicarán las mismas normas (esto sucede también, por ejemplo, en el RRI).

---

7 FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos, SÁNCHEZ LORENZO, Sixto, *Derecho Internacional Privado*, séptima edición, Navarra, Civitas, 2013, pág.583.

8 Es el principio general del RRI (véase art. 3), así como de la mayoría de la normativa en relación con la ley aplicable a las obligaciones contractuales.

9 “Son aquellas normas de naturaleza positiva rigurosamente obligatoria, basadas en un motivo de interés general. Esto explica su directa aplicación sin necesidad de tener que buscar fuera de ellas mismas una norma externa de apoyo y que encarnan intereses demasiado importantes para que su aplicación pudiera ser evitada por el recurso a una ley extranjera.” (PÉREZ VERA, Elisa, y otros, *Derecho Internacional Privado*, Volumen I, 3.ª Edición, Madrid, Universidad Nacional de educación a distancia, 2001, págs. 91 y 92).

10 Por aquel entonces, formaban la Comunidad Europea, y por tanto les era aplicable el CR los siguientes estados: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos, Luxemburgo, Dinamarca e Irlanda.

Una de las principales características tanto del CR como del RRI<sup>11</sup> es que ambos se aplican con *carácter universal*, esto quiere decir, que se aplicarán incluso cuando el Ordenamiento Jurídico designado por sus normas de conflicto sea la de un estado no miembro de la Unión Europea. Dicho esto, creo conveniente aclarar, aunque sea una obviedad, que este texto convencional solamente puede ser aplicado por los órganos jurisdiccionales de un Estado Comunitario.

La primera conexión<sup>12</sup> que nos encontramos en el CR para determinar la ley aplicable a las obligaciones contractuales es la libertad de elección de ley por las partes, es decir *la autonomía de la voluntad*. Dicha situación la encontramos en el CR y establece lo siguiente “los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso ” (art. 3). Podemos observar pues, como este precepto del CR establece como conexión la autonomía de la voluntad, la cual se trata de uno de los principios generales sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, tal y como hemos explicado antes. Hay dos razones para acudir a este punto de conexión, y son las siguientes<sup>13</sup>:

- *Establece seguridad jurídica*: Mediante la elección por las partes del derecho aplicable al contrato, queda fijado ya en el mismo; ello supone una ventaja ya que las partes podrán adecuar su comportamiento al derecho previamente establecido. Se evitan así controversias posteriores.
- *Realización de los intereses materiales de las partes*: Las partes contratantes son las mejores posicionadas para determinar cuál es la ley que debe regir la relación “inter partes”, y además esta elección permite a los contratantes someter su relación jurídica al derecho más adecuado a sus intereses.

Ahora bien, podemos extraer el art. 3 CR una serie de requisitos para la elección de la ley por las partes, es decir nos encontramos con una serie de límites materiales. Los mismos vamos a pasar a numerarlos a continuación:

- Que la elección de la ley sea clara, inequívoca y cierta, y no presunta.
- Que la ley elegida sea la ley de un Estado, así se garantiza que el contrato tenga la fuerza vinculante que sólo le puede conferir la ley de un Estado.
- Que el pacto por el cual se determina la ley aplicable entre las partes, sea válido en cuanto a forma y fondo.

Cabe precisar que las partes podrán elegir la ley aplicable al contrato (de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad) en su totalidad, o bien también pueden elegir la ley aplicable solamente a una parte del mismo.

Avanzando ya en el articulado del CR, nos encontramos con la situación de qué sucede cuando las partes no han elegido la ley aplicable a la relación contractual. La regla general para la determinación de la ley aplicable en caso de no determinación por las partes, la encontramos en el art. 4 CR<sup>14</sup>.

11 Establecido en el art. 2 CR y en el art. 2 RRI, preceptos de casi idéntica redacción.

12 “Una vez elegida la norma de derecho internacional privado aplicable, es necesario proceder a la concretización del punto de conexión que, *nos conducirá al orden jurídico concreto que ha de ser aplicado*” (PÉREZ VERA, Elisa, y otros, *Derecho Internacional Privado*, Volumen I, 3.ª Edición, Madrid, Universidad Nacional de educación a distancia, 2001, cap. VI pág. 130).

13 CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier, *Elección múltiple y elección parcial de la ley aplicable al contrato internacional*, [http://www.accursio.com/karras\\_depepage.pdf](http://www.accursio.com/karras_depepage.pdf), pág. 12.

14 “En la medida en que la ley aplicable al contrato no hubiera sido elegida conforme a las disposiciones del art. 3, el contrato se regirá por la ley del país con el que presente vínculos más estrechos. No obstante, si una parte del contrato fuera separable del resto del contrato y presenta una vinculación más estrecha con otro país, podrá

En el mismo CR, y ya en relación con el tema principal de este trabajo, encontramos el artículo 6, que habla sobre ley aplicable al contrato de trabajo. Este artículo es una norma especial que rompe con las reglas generales establecidas en los artículos 3 y 4, y establece una serie de criterios, los cuales pueden ser resumidos en los siguientes: como principio general el precepto establece la elección por las partes de la ley aplicable, siempre que esa elección no prive a los trabajadores de la protección de las normas imperativas aplicables en caso de falta de elección; vemos pues como la elección de las partes está limitada a unas condiciones. El apartado segundo del susodicho artículo hace referencia a la ley aplicable en el caso de no elección por las partes. El primer criterio que cita el CR es que deberá ser aplicada la ley del país en el cual el trabajador realice habitualmente su trabajo, mientras que el segundo apartado nos cita que deberá ser aplicada la ley del país en el que se encuentre el establecimiento que ha contratado el trabajador. Hay que recordar el orden jerárquico de este precepto.

En relación con el ámbito temporal, el CR fue abierto a la firma para los Estados miembros en junio de 1980<sup>15</sup> y hay que tener en cuenta que, como hemos dicho antes el CR es “sustituido” por el RRI.

Una vez estudiados los ámbitos del CR y las especificaciones que se establecen en el artículo 6 en referencia al derecho aplicable al contrato de trabajo, vamos a dar un paso más y avanzamos hasta el sucesor del CR, es decir vamos a estudiar la otra norma aplicable al tema que estamos analizando, el RRI. Creo conveniente detenerme un segundo para aclarar el porqué del análisis detallado del CR, y la razón es simple: la jurisprudencia que analizaremos a continuación versa sobre cuestiones prejudiciales planteadas al alto órgano europeo en relación con el CR, por tanto he creído conveniente estudiar el propio CR antes de pasar al RRI.

Empezaremos diciendo sobre el mismo, que el RRI es un texto que comunitariza el CR, introduciendo algunas especificaciones además de incorporar la jurisprudencia más relevante que este último había generado. El RRI recoge sustancialmente el articulado del CR sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales; fue la Comisión de la UE la que se encargó de redactar el proyecto para convertir el CR en el Reglamento de la UE que hoy en día conocemos como RRI. A parte de ser prácticamente el mismo texto, el Parlamento Europeo (órgano encargado de redactar el Reglamento) aprovechó dicha transformación para introducir pequeños cambios sobre el texto del CR y para introducir ciertas innovaciones importantes en materia contractual, adecuando el texto a los tiempos que nos encontramos. Con dicha transformación la UE ha conseguido también una importante ventaja, y es que un Convenio cada vez que es modificado necesita la ratificación de todos sus Estados miembros, cosa que dilata mucho el proceso en el tiempo, mientras que un Reglamento de la UE es más sencillo modificarlo. Observamos pues, como el RRI es otro fruto más del proceso de europeización del DIPr.

De capital importancia es la fecha a partir de la cual el Reglamento empieza a surtir efecto ya que, desde esa fecha pasamos de regular la cuestión del derecho aplicable en función del RRI y no del CR como había sido costumbre; es importante establecer, en relación con el ámbito temporal del mismo, que el RRI es aplicable a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009 (art. 28.1), a partir de la cual los contratos celebrados después de la misma se regularán por el RRI. Además se establece que los contratos celebrados el propio 17 de diciembre de 2009, se registrarán también por el RRI. Como norma general, el RRI es irretroactivo.

Este Reglamento, en relación con su ámbito espacial, que se aplica a todos los Estados miembros de la UE<sup>16</sup> (a excepción de Dinamarca) constituye hoy en día, el centro del paisaje contractual

aplicarse, con carácter excepcional, a esta parte del contrato la ley de este otro país”.

15 De acuerdo con el artículo 28 CR.

16 Hoy en día, forman parte de la UE los siguientes estados: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Países Bajos, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia.

europeo. Siguiendo en relación con el ámbito espacial del RRI, una de las principales características del mismo es que se trata de un Reglamento de *aplicación* universal, como he explicado antes.

En relación con el ámbito material del mismo, el RRI se aplica para determinar el derecho aplicable a las obligaciones contractuales que contengan elementos que podamos relacionar con más de un Ordenamiento Jurídico. El Reglamento, en su artículo primero, nos establece dos requisitos: el primero de ellos es que se trate de obligaciones contractuales en materia civil o mercantil, mientras que el segundo versa sobre la existencia de un conflicto de leyes.

En el caso de que las partes no hayan hecho uso del derecho que gozan, y no determinen la ley aplicable al contrato<sup>17</sup>, debemos acudir al art. 4 RRI, el cual establece los criterios a seguir “A falta de elección realizada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5 a 8, la ley aplicable al contrato se determinará de este modo: a) el contrato de compraventa de mercaderías se regirá por la ley del país donde el vendedor tenga su residencia habitual; b) el contrato de prestación de servicios se regirá por la ley del país donde el prestador del servicio tenga su residencia habitual; etc.”

Dejando de lado la conexión general del RRI, vamos a analizar el *artículo 8* del mismo, el cual se refiere al derecho aplicable a los contratos de trabajo. El artículo citado establece, como primer punto de conexión, que el contrato de trabajo se regirá por la *lex contractus* elegida por las partes, tal y como se establece en el artículo anteriormente estudiado, es decir el 3. La elección de la *lex contractus* no puede privar al trabajador de la protección que le proporcionen las normas imperativas que serían aplicables en defecto de elección por las partes del derecho aplicable. Esta situación permite que el trabajador goce de una protección la cual no se regula en el art. 3. Voy a poner un ejemplo: si dos españoles firman un contrato y éste establece que se regirá por el derecho belga, este derecho no podrá ir en contra del Ordenamiento Jurídico laboral español (por ejemplo el artículo 1.4 del ET), consiguiendo así una protección, mínima, del trabajador. La no elección por las partes de la *lex contractus* al contrato individual de trabajo, está regulada por los apartados 2, 3 y 4 del mismo artículo.

Los apartados 2, 3 y 4 del artículo 8 RRI, establecen reglas subsidiarias aplicables al caso de falta de elección de la ley aplicable. El apartado segundo establece que en virtud de falta de elección, el derecho aplicable a la relación laboral será el del lugar donde el trabajador realice habitualmente su prestación laboral. Cuando no pueda determinarse el lugar de la realización de la prestación laboral (ya sea porque la realiza en distintos países), el apartado 3 nos establece que será aplicable el derecho del país donde se encuentre el establecimiento en el cual se ha formalizado el contrato de trabajo. Por último, el apartado 4 establece que si el contrato presenta vínculos más estrechos con un país que el que resultare de aplicar los apartados 2 y 3, se aplicará la ley con el que presente el vínculo más estrecho, la “conflictiva” cláusula de escape.

### ***III . La interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***

A continuación, vamos a analizar unos supuestos vistos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), en relación con una serie de conflictos sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, más específicamente con el contrato de trabajo. Los casos que veremos se resolverán con la interpretación de las normas del CR, ya que la entrada en vigor del RRI es muy reciente<sup>18</sup>, y aún no hay jurisprudencia del mismo relacionada con esta última norma.

---

17 De acuerdo con el art. 3 RRI “el contrato se regirá por la ley elegida por las partes”.

18 Según el artículo 29 del RRI, se aplicará a partir 17 de diciembre de 2009.

## 1. Casos particulares.

### A) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-29/10.

La Sentencia del TJUE de 15 de marzo de 2011 en el Asunto C-29/10, versa sobre una petición de decisión prejudicial planteada por la corte de apelación de Luxemburgo<sup>19</sup>, sobre la *interpretación del artículo 6 del CR*<sup>20</sup> y la relación del mismo con el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas, sobre la competencia judicial. Analizando las partes del asunto, podemos observar como las partes son el Sr. Koelzsch por un lado, y la sociedad Gasa Spedition por otro, unidos ambos por una relación laboral.

Una vez establecidas las partes del asunto y para determinar el origen de la controversia, debemos tener en cuenta dos circunstancias:

1. Es importante analizar de dónde proviene la cuestión planteada al TJUE. Comenzando a analizar la situación observamos que existía una relación contractual entre el Sr. Koelzsch y la sociedad Gasa Spedition, formalizada en el año 1998<sup>21</sup>. El 13 de marzo de 2001, la sociedad resolvió el contrato del Sr. Koelzsch, entendiéndolo que de manera improcedente, ya que el Sr. Koelzsch era miembro suplente de un órgano de representación de los trabajadores. Si bien en el momento de la celebración del contrato se estableció que la *lex contractus* era la ley luxemburguesa, el Sr. Koelzsch acude a la ley alemana para disponer de la protección de las disposiciones imperativas (ya que según él es el Ordenamiento Jurídico aplicable en el caso de falta de elección), y según la cual a un representante de los trabajadores, aunque sea en calidad de suplente, no le pueden resolver su contrato<sup>22</sup>. Si bien es cierto que el Sr. Koelzsch fue contratado por una empresa de transportes y realizaba su trabajo entregando las mercancías en diversos países, es importante nombrar que la empresa tenía sus vehículos estacionados en Alemania y que sus operaciones se iniciaban siempre desde ahí. Durante los procedimientos judiciales solicitados por el Sr. Koelzsch ante la jurisdicción alemana, y posteriormente la luxemburguesa, ninguna instancia dictó la resolución que hubiera deseado obtener: *indemnización por despido* improcedente.

2. Una vez agotada la vía judicial, el Sr. Koelzsch interpuso recurso contra el Gran Ducado de Luxemburgo, por el mal funcionamiento de sus órganos judiciales, al entender el mismo que se había vulnerado su derecho del artículo 6 del CR. Entonces fue la corte de apelación, la que estimó conveniente remitirse al TJUE para que se pronunciase sobre el artículo 6 CR, y la posible analogía en la interpretación con el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas.

Estamos ante una situación complicada de verificar que ley hubiera sido la aplicable en defecto de elección por las partes, ya que ese ordenamiento será el que proteja al trabajador con sus disposiciones imperativas relativas al derecho laboral, de acuerdo con el artículo 6 del CR. La cuestión de fondo del litigio, versa sobre la expresión “*país/lugar en que el trabajador realice habitualmente su trabajo*”. El artículo 6 del CR establece unas *conexiones jerárquicas*<sup>23</sup>. He aquí pues el principal problema del litigio, ya que el señor Koelzsch alega que, en función del art. 6.2 A del CR (“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 registrará: a) por la ley del país en que, el trabajador, en ejecución de su contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país”), las disposiciones imperativas que le son aplicables son las alemanas mientras que la contraparte, véase el Gobierno de Luxemburgo, establece que como el trabajador no

19 *La Cour d'appel*.

20 Cabe decir que, aparte de la interpretación del mismo que pueda realizar el TJUE, existe un informe de los profesores Giuliano y Lagarde que interpreta éste artículo y los demás del CR. DOUE C 327 de 11/12/1992.

21 Será de aplicación el CR, ya que el RRI no es aplicable por cuestión *ratione temporis*.

22 La ley alemana de protección contra el despido (Kündigungsschutzgesetz), establece en su artículo 15 que los miembros de un órgano de representación de trabajadores no pueden ser despedidos, considerándose el mismo ilegal.

23 No se puede avanzar de conexión a menos que no se cumplan los requisitos de la anterior.

realiza su trabajo en un mismo país le es de aplicación el apartado B del mismo artículo (“b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, le será aplicable la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador”); por tanto y en relación con esto, el Gobierno luxemburgués alega que las disposiciones imperativas aplicables al caso serían las de su propio país. El Sr. Koelzsch, en defensa de sus intereses, acude al artículo 5.1 del Convenio de Bruselas y a la jurisprudencia sobre el mismo, ya que el citado artículo versa también sobre el lugar en que el trabajador realiza habitualmente su trabajo, pero en este caso en materia de competencia judicial internacional, observando paralelismos entre ambas situaciones.

El TJUE consideró que tenía competencia<sup>24</sup> para conocer la petición de la decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 6.2 del CR. Analizados los hechos y la normativa aplicable al caso, pasó al fondo del asunto, al análisis de la cuestión. La controversia entre las partes surge en relación con la aplicación del artículo 6.2 del CR, si bien cada parte alega que resulta aplicable el precepto que más favorece a sus intereses; esto es, el recurrente alega que resulta aplicable el artículo 6.2 apartado A, que hemos citado anteriormente, mientras que el Estado de Luxemburgo sostiene que la aplicación del apartado A del precepto nombrado supone privar de eficacia a la disposición del apartado B, también citada con anterioridad.

Para empezar, el tribunal desestima la comparación de los artículos 5.1 del Convenio de Bruselas y el 6.2 del CR. Aunque hayan sido creados ambos por un mismo objetivo (unificación del DIPr.), la interpretación de los mismos debe hacerse de manera autónoma, ya que deben definirse con arreglo a criterios uniformes y autónomos para garantizar la plena eficacia del CR.

Una de las claves para la resolución del litigio principal la encontramos en la siguiente reflexión “el artículo 6 CR fue concebido para garantizar la protección adecuada a la parte que debe considerarse más débil social y económicamente en la relación contractual”<sup>25</sup>. El TJUE, inspirándose en esta interpretación, establece que “debe aplicarse la ley del estado en que el trabajador ejerce su actividad profesional en vez de la ley del Estado en que está establecido el empresario”<sup>26</sup>. De acuerdo con esto, y con el objetivo del art. 6, se establece que el criterio del país en que el trabajador “realice habitualmente su trabajo” contenido en el apartado A del artículo 6.2, 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 B del artículo 6.2, debería aplicarse cuando el juez que conoce el asunto no pueda determinar en que país se realiza habitualmente el trabajo, es decir es un criterio subsidiario.

Esta conclusión a la que llega el TJUE sobre el artículo 6.2 ha establecido una doctrina inequívoca sobre el mismo, sirviendo a resoluciones posteriores sobre el mismo (Sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011, en el Asunto C-384/10 (Voogsgeerd), al que a continuación me referiré).

A modo de conclusión, la resolución de la cuestión prejudicial establece que, si el tribunal que conoce el Asunto puede determinar que el señor Koelzsch realiza habitualmente su trabajo en Alemania, con las especificaciones que el sector del transporte tiene, le serán de aplicación las disposiciones imperativas del país en el cual pruebe que realiza habitualmente su trabajo.

### ***B) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-384/10.***

La Sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011 en el Asunto C-384/10, versa sobre una

---

24 La cuestión ha sido planteada por un órgano de un Estado miembro en apelación, por tanto el TJUE es competente en virtud del Primer Protocolo relativo a la interpretación del CR (en adelante, PP). DOUE, L 48 de 20-2-1989.

25 Informe Giuliano y Lagarde sobre la interpretación del artículo 6 del CR.

26 Punto 42 Sentencia del TJUE de 15 de marzo de 2011, en el Asunto C-29/10 (Koelzsch).

cuestión prejudicial (en amparo el artículo 256 TFUE<sup>27</sup>) planteada por el órgano jurisdiccional belga de mayor rango<sup>28</sup>, sobre la interpretación del artículo 6 del CR. Las partes del asunto son, por una parte el Sr. Voogsgeerd, nacional neerlandés y la sociedad Navimer, domiciliada en Luxemburgo.

A continuación vamos a analizar el origen de la controversia: El Sr. Voogsgeerd celebró el 7 de Agosto de 2001<sup>29</sup> un contrato de trabajo con la empresa Navimer, en el cual se pactó como *lex contractus* el derecho de Luxemburgo. En abril de 2002 la empresa Navimer despidió al Sr. Voogsgeerd, entendiendo el mismo que de forma improcedente, iniciando así la correspondiente vía judicial para la *obtención de una indemnización por despido*, la cual cosa es el origen de todo el litigio. El Sr. Voogsgeerd, realizaba la mayor parte de su trabajo en Amberes (Bélgica), donde trabajaba como ingeniero de máquinas para la empresa de buques que le había contratado. Una vez le fue comunicado el despido, alega que estaba vinculado con la empresa Navigoble, ya que es allí donde realizaba su trabajo, recibía órdenes, etc; en lugar de estar vinculado con la empresa Navimer, que es con la que formalizó el contrato.

El resumen del problema lo encontramos en la determinación de las normas imperativas aplicables al caso ya que, según la ley de Luxemburgo<sup>30</sup>, que es la pactada por las partes, existe un plazo de tres meses para la reclamación de indemnización por despido improcedente, y es preciso apuntar que dicho plazo *expiró*. Sin embargo en relación con el derecho belga<sup>31</sup>, no hay plazo de prescripción para la reclamación de esa indemnización. Por tanto, los órganos intervinientes en el asunto lo solucionaron acudiendo al artículo 6 del CR<sup>32</sup>. Se establece en éste “en el contrato de trabajo, la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener como resultado privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable, a falta de elección”; si bien en el contrato se determinó como *lex contractus* la ley de Luxemburgo, nos encontramos con el problema de determinar la ley que hubiera sido aplicable en defecto de elección, para disponer de las normas imperativas de ese ordenamiento. El Sr. Voogsgeerd alega que se deberá acudir a las normas imperativas de derecho belga, ya que el mismo sostiene que el artículo 6.2 B CR establece que deberá aplicarse la ley del país con el que tenga vínculos más estrechos.

Todo esto, según el Sr. Voogsgeerd, resulta un poco ilógico y va en contra de los objetivos del artículo 6 del CR, que no son otros que la unificación del DIPr. y la protección del trabajador como parte jurídicamente débil, ya que si no se aplicasen las disposiciones de derecho belga, que es el lugar donde supuestamente había realizado su actividad, por el simple hecho de que fue contratado en el Estado de Luxemburgo, la mayoría de las empresas desplazarían sucursales a los Estados donde las normas imperativas de protección a los trabajadores fueran mínimas para formalizar todos sus contratos allí. Además también observa que va en contra de lo establecido en el informe Giuliano y Lagarde.

El conflicto del litigio está centrado sobre las siguientes palabras “Si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, el contrato de trabajo se regirá por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado el trabajador, a menos que del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo

---

27 En dicho precepto se establecen los asuntos que debe conocer el TJUE.

28 En este caso nos referimos al *Hof Van Cassatie*, órgano judicial belga competente para conocer el recurso de casación, es decir el equivalente al Tribunal Supremo español.

29 Dicha controversia se regula por el CR en lugar de por el RRI por la fecha de celebración del contrato, ya que el RRI no es de aplicación hasta el 17/12/2009.

30 En este caso, hacemos referencia a la ley luxemburguesa de 9 de Noviembre de 1990 relativa a la creación de un registro público marítimo luxemburgués.

31 Artículo 39 de la ley belga de 3 de julio de 1978, sobre los contratos de trabajo (Belgisch Staatsblad de 22 de agosto de 1978).

32 Es importante tener en cuenta que el artículo 6 CR responde al principio “*lex specialis derogat legi generali*”, en relación con los artículos 3 y 4 del mismo convenio, que son considerados como la regla general.

caso será aplicable la ley de este otro país” (art. 6.2 B CR). La disputa la encontramos en que, si bien Navimer establece la opción más favorable hacia sus intereses, que es la aplicación del criterio del establecimiento que ha contratado el trabajador, el Sr. Voogsgeerd atañe a que él mismo tenía todos los vínculos con la empresa Navigoble, dónde realizaba su trabajo y de la cual recibía todas las órdenes, sita ésta última en Amberes, Bélgica. La cuestión prejudicial planeada por el órgano jurisdiccional versa sobre el artículo que acabamos de citar, con lo que a continuación observaremos cómo se pronunció el mismo.

El TJUE se centra en el apartado 2 del artículo 6, ya que es el que establece la ley aplicable al contrato en defecto de elección de las partes, y es lo que nos interesa para saber que normas imperativas deben aplicarse en este Asunto. Se trata de criterios subsidiarios, es decir primero se aplica el A, y en caso de que este no pueda aplicarse, el B. El TJUE establece que, si bien la cuestión planteada es sobre el apartado B del 6.2 CR, el órgano cree más conveniente acudir al apartado A del mismo dónde se regula que “el contrato de trabajo se regirá: por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aún cuando con carácter temporal haya sido enviado a otro país”.

La intención del legislador en este precepto era establecer una jerarquía entre los criterios que deberían tomarse en consideración. Así pues, y citando jurisprudencia del Tribunal “*el criterio del país en que el trabajador realice habitualmente su trabajo, del apartado A, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, debe aplicarse únicamente cuando el juez que conoce el asunto no puede determinar en que país se realiza habitualmente el trabajo*”<sup>33</sup>. Por tanto si de las pruebas se desprende que el lugar donde el Sr. Voogsgeerd realiza su trabajo es siempre el mismo, el criterio del lugar en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo es de aplicación preferente.

Con estas últimas palabras, podemos observar como el TJUE establece al tribunal remitente de la cuestión unas líneas maestras sobre cómo resolver el comentado litigio. Por tanto, parece más que evidente que en este asunto serán de aplicación las normas imperativas del Ordenamiento Jurídico belga (siempre que las pruebas aleguen que efectivamente el trabajo se realizaba allí), al ser este el del lugar dónde el Sr. Voogsgeerd realiza habitualmente su trabajo, de acuerdo con el principio de aplicación jerárquica del artículo 6 CR.

### ***C) La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Asunto C-64/12.***

La Sentencia del TJUE de 12 de setiembre de 2013 en el Asunto C-64/12, trata otra petición al TJUE de una decisión prejudicial, por parte del *Hoge Raad der Nederlanden*<sup>34</sup>, sobre la interpretación del artículo 6 del CR, en relación con la cláusula de escape final y su ámbito real de aplicación. Como partes del litigio tenemos a la sociedad Schlecker, que se dedica a la venta de productos de droguería en varios Estados miembros de la Unión Europea y con domicilio social en Alemania, por un lado y a la Sra. Boedeker, nacional y residente en Alemania, por otro. Con esta resolución, el TJUE da un paso más en la jurisprudencia sobre ley aplicable iniciada con las dos resoluciones vistas anteriormente.

Los hechos que originan la controversia podemos resumirlos de la siguiente manera: la Sra. Boedeker trabajaba desde el año 1995 para la empresa Schlecker en los Países Bajos. En junio de 2006 la empresa decide tomar una decisión unilateral y resolver el contrato de la Sra. Boedeker, domiciliándola a raíz de un nuevo contrato en Hamburgo, Alemania. La Sra. Boedeker acepta el cargo, trasladándose a su nuevo destino, pero dándose de baja al día siguiente de empezar el trabajo. A partir de este momento, se inician los procedimientos judiciales correspondientes, defendiendo la

33 Punto 35 Sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011, Asunto C-29/10 (Koelzsch).

34 Alto órgano de la jurisdicción neerlandesa, que conoce del asunto en casación.

Sra. Boedeker que su contrato se resolvió de forma unilateral y pidiendo una indemnización por ello, alegando a su favor que la ley aplicable al contrato de trabajo es la ley neerlandesa<sup>35</sup>, en virtud del art. 6.2 A del CR<sup>36</sup>, ya que los últimos 10 años había realizado su trabajo en los Países Bajos; por contra, la sociedad Schlecker alega que, en relación con la *cláusula de escape* del art. 6.2 B del CR<sup>37</sup>, el contrato presenta vínculos más estrechos con el Estado alemán, por lo que la ley aplicable al contrato de trabajo debería ser la ley germana. La Sra. Boedeker establece que es aplicable al caso la ley neerlandesa, ya que el derecho neerlandés ofrece a la trabajadora por cuenta ajena una mayor protección que el derecho alemán frente a una modificación del lugar de trabajo tomada de forma unilateral por el empleador.

A partir de esto, el alto tribunal neerlandés pidió al TJUE que se pronunciara sobre la aplicación del art. 6.2 A del CR y sobre la cláusula de escape establecida al final del artículo 6.2 B, es decir, en relación con la determinación de la ley aplicable al litigio, si prevalece la conexión de la realización del trabajo o la del país con el cual tenga vínculos más estrechos.

El TJUE se declara competente<sup>38</sup> para conocer el Asunto, con lo que se empiezan a analizar las cuestiones prejudiciales planteadas. Cabe recordar que, en relación con la intención del art. 6 del CR, y también íntimamente ligado a éste encontramos el informe de los profesores Giuliano y Lagarde, el objetivo de ambos documentos es la *protección del trabajador*, como “parte jurídicamente débil”.

En el presente asunto, las partes no establecieron la *lex contractus*, con lo que el órgano jurisdiccional que conoce el asunto debía acudir directamente al apartado 2 del artículo 6, para determinar la ley aplicable al caso, origen de la controversia que nos ocupa. Si acudimos a la jurisprudencia del TJUE sobre la interpretación de este mismo artículo, nos encontramos como las sentencias estudiadas anteriormente establecen un criterio inequívoco de interpretación del art. 6; esta jurisprudencia nombrada establece el criterio de: el apartado A del artículo 6.2 debe interpretarse de manera amplia, estableciendo como conexión principal el lugar de realización del trabajo, mientras que el apartado B del artículo 6.2 es un criterio subsidiario y sólo debemos acudir a él cuando no sea posible determinar el lugar de realización del trabajo. La conexión que establece este apartado B es la del lugar dónde se encuentre el establecimiento que contrató al trabajador.

Si bien con la jurisprudencia que acabamos de citar, y teniendo en cuenta tanto el objeto del CR como el informe Giuliano Lagarde, parece evidente que el TJUE debería resolver el conflicto de la ley aplicable estableciendo al órgano jurisdiccional remitente la aplicación de la conexión del apartado A del art. 6.2, al final del artículo 6.2 B se establece una cláusula de escape que establece lo siguiente “a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país”. En el presente Asunto, pues se ha de determinar si el criterio del apartado A del art. 6.2 sólo puede dejar de aplicarse cuando no existe la posibilidad de determinar el lugar de realización del trabajo, o si también puede dejarse de aplicar cuando el juez que conoce el asunto se percata de que el contrato de trabajo tiene vínculos más estrechos con otro país.

El TJUE determina que el órgano jurisdiccional que conoce del Asunto, debe tener en consideración todas las circunstancias ajenas a la relación laboral y que, si considera que el contrato

---

35 Para determinar la ley aplicable a esta relación contractual, debemos acudir al art. 6.2 CR, ya que las partes no usaron la facultad de la que disponen para elegir la *lex contractus*.

36 “El contrato de trabajo se regirá: a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución de su contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país”.

37 “El contrato de trabajo se regirá: 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 vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será de aplicación la ley de este otro país”.

38 De acuerdo con el art. 1 del PP.

de trabajo tiene vínculos más estrechos con otro país, que con el país que realiza habitualmente su trabajo, deberá aplicar la ley del país con el que el trabajador presente los vínculos más estrechos. En el asunto que estamos analizando, es cierto que la Sra. Boedeker era nacional alemana, la remuneración la recibía en marcos, el seguro de jubilación estaba suscrito ante un asegurador alemán, había mantenido su domicilio social en Alemania dónde pagada sus cotizaciones sociales, y un largo etc.

Para concluir el análisis del presente asunto, creo conveniente citar el punto 42 de la sentencia, el cual establece “De las consideraciones anteriores resulta que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma 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 circunstancias se desprende que existe un vínculo más estrecho entre dicho contrato y otro país”.

## **2. La doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

Una vez analizadas las tres Sentencias de referencia del TJUE en relación con el problema de la ley aplicable a los contratos de trabajo, podemos esbozar una línea jurisprudencial que sigue el alto tribunal europeo en la materia referida.

Si bien es cierto que, a día de hoy los litigios sobre ley aplicable a los contratos de trabajo son resueltos por el CR, debido a una razón *ratio temporis* que impide la aplicación del RRI, en el próximo apartado analizaremos las perspectivas de futuro sobre el tema, centrándonos en el propio RRI. En relación con el tema de la doctrina establecida por el TJUE sobre la ley aplicable a los contratos de trabajo, y más concretamente con el artículo 6 CR<sup>39</sup>, podemos establecer las siguientes precisiones:

1. El artículo 6.1 del CR establece reglas de conflicto especiales relativas al contrato individual de trabajo que constituyen la excepción a las normas generales establecidas en los artículos 3 y 4 del CR.
2. En la situación dónde las partes no hayan elegido la ley aplicable a la relación contractual, debemos acudir al artículo 6.2 CR, el cual establece una serie de conexiones aplicables en caso de falta de elección.
3. Ya que el objetivo del art. 6 CR es la protección del trabajador, el TJUE establece que el *apartado A del art. 6.2*, en el cual se regula el criterio del país en que el trabajador realice habitualmente su trabajo, *debe interpretarse en un sentido amplio*<sup>40</sup>, ya que este criterio ofrece al trabajador mayor protección que el criterio que veremos a continuación. Además es lógico ya que, cuando un trabajador realiza su función en un Estado, se siente identificado con el mismo y de ahí que se le aplique el derecho de ese Estado. Este criterio llega incluso al ámbito de cuando el trabajador realice su función en varios Estados, pero tenga un vínculo más estrecho con uno de ellos (cómo en un contrato de transporte, cuando el punto de partida y de finalización sean los mismos siempre).
4. En relación con lo dispuesto en el apartado anterior, el apartado B del art. 6.2 CR que regula el criterio de del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, es un *criterio subsidiario* que debe aplicarse únicamente cuando el juez que conoce el asunto no pueda determinar el Estado en el cual el trabajador realiza habitualmente su función laboral.

---

39 Será de aplicación el art. 6 del CR hasta que los litigios versen sobre contratos de trabajo establecidos después de la entrada en vigor y aplicación del RRI.

40 Punto 35 Sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011, Asunto C-29/10 (Koelzsch).

5. Para terminar, hemos observado cómo en el artículo 6.2 apartado B, se establece una cláusula de escape. Pues bien, ha sido tarea del TJUE interpretar sobre el alcance de la misma<sup>41</sup>, y el resultado ha dotado a esta cláusula de una *importancia vital*. Nos encontramos con que, si el juez que conoce el asunto, aún y habiendo aplicado el art. 6.2 apartado A, analiza las circunstancias y observa que el contrato de trabajo mantiene un vínculo más estrecho con otro Estado, podrá el órgano jurisdiccional dejar sin aplicación tanto el apartado A como el B del artículo 6.2 CR y determinar la ley aplicable de acuerdo con la cláusula de escape establecida en el final de este artículo, esto es con el país que la relación laboral presente vínculos más estrechos.

Una vez establecida la doctrina, podemos observar que si bien los apartados A y B del artículo 6.2 establecen una relación jerárquica, ambos pueden quedar sin aplicación debido al criterio del país con el que tengan vínculos más estrechos, establecido en la cláusula de escape. Esto dota de una importancia vital a tal cláusula, y requiere también un complicado trabajo para los órganos jurisdiccionales ya que, a parte de determinar la ley aplicable al caso en relación con el artículo 6, deberán observar las relaciones que los contratos de trabajo mantengan con otros Estados.

#### ***IV. Perspectivas de futuro.***

Una vez analizadas las situaciones del artículo 6 CR, conviene fijarnos en como se van a resolver las situaciones en un futuro inmediato. Hay que tener en cuenta que, si bien no hay jurisprudencia del TJUE en relación con la ley aplicable a las obligaciones contractuales donde se resuelva por el RRI, debido a una razón *ratio temporis*, en un futuro inmediato empezarán a llegar cuestiones sobre la ley aplicable a los contratos de trabajo en las cuales se deba aplicar el RRI, en lugar del CR.

A continuación pues, vamos a relacionar el precepto del RRI que regula la ley aplicable a los contratos de trabajo (es decir, el art. 8), con el art. 6 del CR para poder esbozar en líneas generales la posible resolución en el futuro de las cuestiones sobre este tema.

Es cierto que, ambos preceptos mantienen una estructura muy similar. Si bien como hemos dicho antes el RRI sustituye al CR, en la redacción del RRI se tuvo muy en cuenta la redacción de su predecesor en la materia que nos atañe, cambiando simplemente la forma de dicho artículo, para que no de lugar a la errónea interpretación de éste.

Como acabamos de decir, existe cierta similitud entre ambos preceptos. El RRI ha intentado dejar claras las cuestiones que podían plantear dudas con la redacción del CR. Esto podemos observarlo con la dedicación del punto 4 del art. 8 RRI a la cláusula de escape que se establecía en el CR, remarcando así su importancia al darle un “apartado propio”; este precepto concuerda con el tenor literal del art. 6.2 B CR, ya que ambos proponen que si de la totalidad de circunstancias resulta que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del contemplado en el apartado 2 ó 3 del RRI, se aplicará la ley de este otro país<sup>42</sup>. En relación con los apartados 6.1 CR y 8.1 del RRI, que establecen la elección de las partes como principio general, el RRI remarca la importancia que tienen las disposiciones imperativas; por tanto vemos la esencia de los artículos es prácticamente la misma. También se observa claramente que *las dos normas pretenden establecer como criterio principal el lugar de realización habitual del trabajo*. El apartado tercero del art. 8 RRI establece que el contrato individual de trabajo se rige por la ley del país en el cual, o en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución de su contrato, realice su trabajo habitualmente<sup>43</sup> (que también encontramos en el art. 6.2 CR). Con esto se muestra la voluntad del legislador de atribuir al art. 8.2 RRI una interpretación extensiva y de lograr que, en la medida de lo posible, la

---

41 Sentencia del TJUE de 12 de setiembre de 2013, Asunto C-64/12 (Schlecker).

42 Punto 38 Sentencia del TJUE de 12 de setiembre de 2013, Asunto C-64/12 (Schlecker).

43 Punto 46 Sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011, Asunto C-29/10 (Koelzsch).

ley aplicable al contrato de trabajo se establezca en base al principio de realización del trabajo.

Las conexiones, en el RRI son las mismas que en el CR, con lo que podemos extraer que la doctrina del artículo 8 RRI será muy similar a la del art. 6 CR, estableciendo una relación jerárquica entre ambas, sin poder avanzar al criterio del establecimiento cuando se pueda determinar el lugar de realización del trabajo.

En relación con lo dicho en el párrafo anterior, creo conveniente recordar que con el Convenio de Bruselas y el posterior Reglamento Bruselas I sucedió algo similar a lo que se nos presenta con el CR y el RRI. El TJUE se ha pronunciado al respecto, dibujando así unas líneas maestras y mostrándonos el camino a seguir en nuestra situación. El TJUE cita “Por otra parte, en la medida en que el Reglamento n°44/2001 sustituyó desde su entrada en vigor, en las relaciones entre los Estados miembros, al Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, en su versión modificada por los posteriores convenios de adhesión de los nuevos Estados miembros a este convenio, *la interpretación dada por el Tribunal de Justicia en lo tocante a las disposiciones de dicho convenio es igualmente válida para las del citado Reglamento, cuando las normas de estos instrumentos comunitarios puedan calificarse de equivalentes.*”<sup>44</sup> Por tanto, observamos como podemos extrapolar la doctrina establecida por el TJUE del CR al RRI.

A modo de resumen, el RRI ha intentado con la redacción de este artículo marcar las pautas a seguir estableciendo cuatro apartados en el art. 8 RRI, mientras que el CR sólo tenía dos, además de “subapartados” y cláusulas de escape. La esencia del art. 8 RRI es , a rasgos generales, la misma que la del art. 6 CR, como bien sabemos la protección del trabajador.

## **V. Conclusión**

Para terminar este análisis sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales voy a dar un punto de vista personal sobre el tema.

Parece evidente que la regulación sobre el tema establece las líneas generales para resolver los conflictos que puedan surgir por la presencia de elementos de varios ordenamientos jurídicos en la formalización de una relación laboral. Tanto el CR como, de forma posterior el RRI, parece ser que regulan el tema de forma más que completa, si bien da la sensación que el RRI establece un precepto más completo y sin cuestiones que determinar. Esta situación es totalmente lógica ya que como se ha dicho anteriormente, el RRI es el “sucesor” del CR, por lo que el legislador comunitario pudo enmendar los errores o los puntos que podían ser interpretados de forma errónea.

El TJUE también forma un papel vital en la interpretación de dicha normativa, ya que las sentencias (Koelzsch, Voogsgeerd y Schlecker) establecen la doctrina a seguir tanto por el CR como, posteriormente, por el RRI. La resolución de las dos primeras sentencias por parte del TJUE establecen una vital importancia a la conexión del lugar en que el trabajador realiza habitualmente su trabajo, sin embargo el asunto Boedeker no sigue la misma línea.

Aquí mi único punto en discordia con el TJUE, ya que, a mi manera de ver, en las dos primeras sentencias es de vital importancia la conexión que hemos citado en el párrafo anterior, en la Sentencia del TJUE de 12 de setiembre de 2013, Asunto C-64/12 (Schlecker) deja de dar primacía a esta conexión para determinar que si el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, será de aplicación la ley de este otro país, pudiendo incluso dejar sin efecto la conexión del lugar de realización del trabajo. Esta circunstancia parece no seguir la misma línea de la doctrina del TJUE que establece que si es determinable, por parte del órgano jurisdiccional que conoce el

---

44 Punto 18 Sentencia del TJUE de 16 de julio de 2009, Asunto C-189/08 (Zuid-Chemil)

asunto, el lugar de realización del trabajo, no se debe acudir a la siguiente conexión, que es donde se encuentra la de los vínculos más estrechos con otro país.

Por tanto esta última Sentencia del TJUE, que también es la más reciente<sup>45</sup>, parece que la intención de la misma es restar importancia a la conexión del lugar de trabajo para dar más importancia a la conexión del país con el que presente vínculos más estrechos, ya que ésta última gozaba de una importancia casi residual.

---

45 12 de setiembre de 2013.

## **VI. Bibliografía**

- ABARCA JUNCO, Ana Paloma, y otros, *Derecho Internacional Privado*, Volumen I, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2004, ISBN 84-362-5064-8.
  
- CALVO CARAVACA, Alfonso-Luis, CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier, *Derecho Internacional Privado*, 14 edición, Granada, Comares, 2014, ISBN 978-84-9045-075-8.
  
- FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos, SÁNCHEZ LORENZO, Sixto, *Derecho Internacional Privado*, séptima edición, Navarra, Civitas, 2013, ISBN 978-84-470-3982-1.
  
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, *Competencia Judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, primera edición, Valladolid, Lex Nova, 2006, ISBN 84-8406-297-X.
  
- PÉREZ VERA, Elisa, y otros, *Derecho Internacional Privado*, Volumen I, 3.<sup>a</sup> Edición, Madrid, Universidad Nacional de educación a distancia, 2001, ISBN 84-362-4470-2.
  
- GARAU SOBRINO, Federico, “*Apuntes sobre Derecho Internacional Privado*, I edición, 2012.
  
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier, *Elección múltiple y elección parcial de la ley aplicable al contrato internacional*, [http://www.accursio.com/karras\\_depecage.pdf](http://www.accursio.com/karras_depecage.pdf).
  
- Legislación básica de Derecho Internacional Privado, 22.<sup>a</sup> edición actualizada, Tecnos, 2013, ISBN: 978-84-309-5561-9, además de <http://noticias.juridicas.com>.