

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 15 de marzo de 2011. Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Contrato de trabajo. Elección de las partes. Disposiciones imperativas de la ley aplicable a falta de elección. Determinación de dicha ley. Concepto de país en el que el trabajador “realice habitualmente su trabajo”. Trabajador que realiza su trabajo en varios Estados contratantes.

En el asunto C-29/10, 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 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, por la cour d’appel de Luxembourg (Luxemburgo), mediante resolución de 13 de enero de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de enero de 2010, en el procedimiento entre

Heiko Koelzsch

y

État du Grand-Duché de Luxembourg,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts y J.-C. Bonichot, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský y U. Løhmus, y las Sras. P. Lindh y C. Toader (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;

Secretaria: Sra. R. Šereš, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de octubre de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Koelzsch, por la Sra. P. Goergen, avocat;
- en nombre del État du Grand-Duché de Luxembourg, por los Sres. G. Neu y A. Corre, avocats;
- en nombre del Gobierno helénico, por la Sra. T. Papadopoulou y el Sr. K. Georgiadis, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. A.-M. Rouchaud-Joët y el Sr. M. Wilderspin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de diciembre de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (DO 1980, L 266, p. 1) (en lo sucesivo, «Convenio de Roma»), relativo a los contratos individuales de trabajo.
- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un recurso por responsabilidad interpuesto por el Sr. Koelzsch contra el État du Grand-Duché de Luxembourg y se basa en la supuesta infracción de la citada disposición del Convenio de Roma por parte de las autoridades judiciales de dicho Estado. Las mencionadas

<http://www.migrarconderechos.es/>

Derecho internacional privado
Universidad de León

autoridades tuvieron que pronunciarse sobre una demanda de indemnización de daños y perjuicios interpuesta por el recurrente en el litigio principal contra la empresa de transporte internacional Ove Ostergaard Luxembourg SA, anteriormente Gasa Spedition Luxembourg (en lo sucesivo, «Gasa»), con domicilio en Luxemburgo, con la que éste había celebrado un contrato de trabajo.

Marco jurídico

Normas sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales y sobre la competencia judicial en materia civil y mercantil

Convenio de Roma

- 3 El artículo 3, apartado 1, del Convenio de Roma, estipula:
«El contrato se regirá 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. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.»
- 4 El artículo 6 del Convenio de Roma, que lleva por título «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 sería 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, haya sido enviado a 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 vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país.»
- 5 El Primer Protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (DO 1998, C 27, p. 47; en lo sucesivo, «Primer Protocolo relativo a la interpretación del Convenio de Roma»), dispone en su artículo 2:
«Cualquiera de los órganos jurisdiccionales contemplados a continuación podrá solicitar al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial sobre una cuestión planteada en un asunto pendiente ante él, relativa a la interpretación de las disposiciones de los instrumentos mencionados en el artículo 1, cuando dicho órgano jurisdiccional considere necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo:
[...]
b) los órganos jurisdiccionales de los Estados contratantes cuando decidan en apelación.»
- Reglamento (CE) nº 593/2008
- 6 El Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)

(DO L 177, p. 6), sustituyó al Convenio de Roma. Este Reglamento se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009.

7 El artículo 8 del Reglamento nº 593/2008, titulado «Contratos individuales de trabajo», determina:

«1. El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.

2. En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país.

3. Cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.

4. 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.»

Convenio de Bruselas

8 El Convenio relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1972, L 299, p. 32; EE 01/01, p. 186), en su versión modificada por el Convenio de 29 de noviembre 1996, relativo a la adhesión de la República de Austria, de la República de Finlandia y del Reino de Suecia (DO 1997, C 15, p. 1) (en lo sucesivo, «Convenio de Bruselas»), dispone en su artículo 5:

«Las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en otro Estado contratante,

1) en materia contractual, ante el tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda; en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, podrá también demandarse al empresario ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador;

[...].»

Reglamento (CE) nº 44/2001

9 El Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2001, L 12, p. 1) sustituyó al Convenio de Bruselas.

10 El artículo 19 del Reglamento nº 44/2001 establece:

«Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:

1) ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados, o

<http://www.migrarconderechos.es/>

Derecho internacional privado
Universidad de León

- 2) en otro Estado miembro:
- a) ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado; o
 - b) si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador.»

Derechos nacionales

- 11 La ley luxemburguesa de 18 de mayo de 1979, relativa a la reforma de los órganos de representación de los trabajadores (*Mémorial A 1979, n° 45, p. 948*) establece en su artículo 34 (1):

«Los miembros titulares y suplentes de los diferentes órganos de representación de los trabajadores no podrán ser despedidos durante la duración de su mandato; el despido notificado por el empresario a un representante del personal debe considerarse nulo y sin valor ni efecto alguno.»

- 12 La Ley alemana de protección contra el despido (*Kündigungsschutzgesetz*) establece, en su artículo 15, apartado 1:

«El despido de un miembro del órgano de representación de los trabajadores [...] es ilegal, salvo que determinadas circunstancias permitan al empresario proceder al despido por motivos graves sin respetar el plazo de preaviso, y se haya aportado la autorización requerida en el artículo 103 de la Ley sobre la organización de las empresas [*Betriebsverfassungsgesetz*] o se haya sustituido por una resolución judicial. Una vez finalizado su mandato, es ilegal el despido de un miembro del órgano de representación de los trabajadores, de un delegado [...], salvo que determinadas circunstancias permitan al empresario proceder al despido por motivos graves sin respetar el plazo de preaviso; esta disposición no se aplica cuando el miembro del órgano de representación de los trabajadores haya dejado de serlo en virtud de una resolución judicial.

Una vez finalizado el mandato, el despido está prohibido durante un año.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 13 Mediante contrato de trabajo suscrito en Luxemburgo el 16 de octubre de 1998, el Sr. Koelzsch, conductor de camión, residente en Osnabrück (Alemania), fue contratado como conductor de envíos internacionales por Gasa. Dicho contrato contiene una cláusula que remite a la Ley luxemburguesa de 24 de mayo de 1989 sobre el contrato de trabajo (*Mémorial A 1989, n° 35, p. 612*), y una cláusula que atribuye competencia exclusiva a los órganos jurisdiccionales de ese Estado.

- 14 Gasa es una filial de la sociedad danesa Gasa Odense Blomster A.m.b.a, que se dedica al transporte de flores y otras plantas desde Odense (Dinamarca), a otros destinos situados principalmente en Alemania, pero también en otros países europeos, mediante camiones estacionados en Alemania, concretamente en Kassel, en Neukirchen/Vluyn y en Osnabrück. Gasa no dispone de domicilio social ni de oficinas en este último Estado miembro. Los camiones están matriculados en Luxemburgo y los conductores son beneficiarios de la Seguridad Social luxemburguesa.

- 15 A raíz del anuncio de la reestructuración de Gasa y de la reducción de la actividad de los medios de transporte que salían de Alemania, los trabajadores de la citada sociedad establecieron un órgano de representación de los trabajadores

(«Betriebsrat») el 13 de enero de 2001, del cual fue elegido miembro suplente el Sr. Koelzsch el 5 de marzo de 2001.

16 Mediante escrito de 13 de marzo de 2001, el director de Gasa resolvió el contrato de trabajo del Sr. Koelzsch, con efectos a partir del 15 de mayo de 2001.

Recurso de anulación contra el despido y recurso de indemnización por daños y perjuicios contra Gasa

17 El recurrente impugnó primeramente la decisión de despido en Alemania, ante el Arbeitsgericht de Osnabrück, el cual, mediante resolución de 4 de julio de 2001, se declaró incompetente *ratione loci*. El Sr. Koelzsch interpuso un recurso de apelación contra dicha resolución ante el Landesarbeitsgericht Osnabrück, pero la apelación fue desestimada.

18 Seguidamente, mediante recurso de 24 de julio de 2002, el Sr. Koelzsch demandó a Ove Ostergaard Luxembourg SA, que se subrogó en los derechos de Gasa, ante el tribunal du travail de Luxembourg con el fin de que ésta fuera condenada al pago tanto de los daños y perjuicios derivados del despido improcedente como de una indemnización compensatoria por la falta de preaviso y por los salarios atrasados. Alegó que, a pesar de la elección de la ley luxemburguesa como *lex contractus*, las disposiciones imperativas de Derecho alemán que protegen a los miembros del órgano de representación de los trabajadores («Betriebsrat») eran aplicables al litigio, en el sentido del artículo 6, apartado 1, del Convenio de Roma, puesto que el Derecho alemán era la ley del contrato a falta de elección de las partes. Por lo tanto, sostenía que su despido era improcedente porque el artículo 15 de la Ley alemana de protección contra el despido prohíbe que se despidan a los miembros de dicho «Betriebsrat» y, según la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (tribunal federal del trabajo), esta prohibición incluye a los miembros suplentes.

19 En su sentencia de 4 de marzo de 2004, el tribunal du travail de Luxembourg consideró que el litigio únicamente estaba sometido al Derecho luxemburgués y, en consecuencia, aplicó en particular la Ley de 18 de mayo de 1979 de reforma de los órganos de representación de los trabajadores.

20 Esta resolución fue confirmada en cuanto al fondo por una resolución de la cour d'appel de Luxembourg de 26 de mayo de 2005, que además consideró que la petición del Sr. Koelzsch de que se aplicara la citada ley alemana a todas sus pretensiones era nueva y, por consiguiente, inadmisibile. La Cour de cassation de Luxembourg desestimó asimismo el recurso de casación interpuesto contra la citada resolución mediante sentencia de 15 de junio de 2006.

El recurso por responsabilidad contra el Estado por infracción del Convenio de Roma por parte de las autoridades judiciales

21 Una vez finalizado definitivamente el primer procedimiento ante los órganos jurisdiccionales luxemburgueses, el 1 de marzo de 2007 el Sr. Koelzsch presentó un recurso de indemnización contra el État du Grand-Duché de Luxembourg con arreglo al artículo 1, párrafo primero, de la Ley de 1 de septiembre de 1988, sobre la responsabilidad civil del Estado y de los entes públicos (*Mémorial A* 1988, nº 51, p. 1000) alegando el funcionamiento defectuoso de los servicios judiciales de éste.

22 El Sr. Koelzsch adujo, en particular, que las citadas resoluciones judiciales habían infringido el artículo 6, apartados 1 y 2, del Convenio de Roma, al declarar que no eran aplicables a su contrato de trabajo las disposiciones imperativas de la

ley alemana de protección contra el despido y al desestimar su petición de que se planteara una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia con el fin de que, habida cuenta de las circunstancias del caso de autos, se precisara el criterio del lugar de realización habitual del trabajo.

- 23 Mediante resolución de 9 de noviembre de 2007, el tribunal d'arrondissement de Luxembourg (Luxemburgo) declaró el recurso admisible, pero infundado. En lo que respecta, en particular, a la cuestión de la determinación de la ley aplicable, dicho tribunal destacó que los órganos jurisdiccionales que conocieron del litigio entre el Sr. Koelzsch y su empresario consideraron acertadamente que las partes del contrato de trabajo habían designado la ley luxemburguesa como Derecho aplicable, de modo que no podía tomarse en consideración el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma. Asimismo, señaló que los órganos de representación del personal se regulan por las disposiciones imperativas del país en que esté establecido el empresario.
- 24 El 17 de junio de 2008 el Sr. Koelzsch recurrió en apelación dicha resolución ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 25 La cour d'appel de Luxembourg considera que la alegación del recurrente sobre la interpretación del artículo 6, apartado 1, del Convenio de Roma por los órganos jurisdiccionales luxemburgueses no parece carente de todo fundamento, puesto que dichos órganos no determinaron la ley aplicable, a falta de elección de las partes, con arreglo a la citada disposición.
- 26 La cour d'appel destaca que si se considera que el Derecho luxemburgués es la ley aplicable al contrato a falta de elección de las partes, no es necesario comparar esta ley con las disposiciones de la ley alemana invocada por el recurrente para determinar cuál es la más favorable para el trabajador, en el sentido del artículo 6, apartado 1, del Convenio de Roma. Por el contrario, si ha de considerarse que la ley aplicable a falta de elección de las partes es la ley alemana, el carácter imperativo de las reglas establecidas por el Derecho luxemburgués en materia de despido no debería impedir la aplicación del Derecho alemán sobre la protección especial frente al despido de los miembros del órgano de representación de los trabajadores.
- 27 A este respecto, según el órgano jurisdiccional remitente, en contra de la solución aportada por el tribunal d'arrondissement de Luxembourg en su resolución, los criterios de vinculación previstos en el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma, concretamente el del país de realización habitual del trabajo, no permiten descartar de un plumazo la ley alemana como *lex contractus*.
- 28 El órgano jurisdiccional remitente estima que, en aras de la coherencia, el concepto de «ley del país en que el trabajador realice habitualmente su trabajo», que figura en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, debería interpretarse a la luz del contenido en el artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas y teniendo en cuenta la formulación empleada en el artículo 19 del Reglamento n° 44/2001 y en el artículo 8 del Reglamento n° 593/2008, que no sólo se refieren al país de realización del trabajo, sino también a aquel a partir del cual el trabajador desarrolla su actividad.
- 29 Habida cuenta de estas consideraciones, la cour d'appel de Luxembourg decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:
«¿La norma de conflicto definida en el [Convenio de Roma], es decir, el artículo 6, apartado 2, letra a), que establece que el contrato de trabajo se rige por

la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que el trabajador lleve a cabo su prestación laboral en varios países, pero regrese sistemáticamente a uno de ellos, ha de considerarse que es en este último país donde el trabajador realiza habitualmente su trabajo?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 30 Dado que la cuestión ha sido planteada por un órgano jurisdiccional de apelación, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial, en virtud del Primer Protocolo relativo a la interpretación del Convenio de Roma, en vigor desde el 1 de agosto de 2004.
- 31 Para responder a la cuestión planteada, procede interpretar la regla prevista en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, y concretamente el criterio del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo».
- 32 A este respecto ha de destacarse, como subrayó la Comisión Europea acertadamente, que el citado criterio debe interpretarse de manera autónoma, en el sentido de que el contenido y el alcance de esta norma de remisión no pueden determinarse sobre la base del Derecho del juez que conoce del asunto, sino que deben definirse con arreglo a criterios uniformes y autónomos para garantizar la plena eficacia del Convenio de Roma desde la perspectiva de los objetivos que persigue (véase, por analogía, la sentencia de 13 de julio de 1993 Mulox IBC, C-125/92, Rec. p. I-4075, apartados 10 y 16).
- 33 Además, esa interpretación no debe hacer abstracción de la relativa a los criterios previstos en el artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas cuando fijan las reglas para la determinación de la competencia judicial respecto de las mismas materias y enuncian conceptos similares. En efecto, del Preámbulo del Convenio de Roma resulta que éste se celebró con el fin de proseguir la obra de unificación jurídica en el ámbito del Derecho internacional privado iniciada con la adopción del Convenio de Bruselas (véase la sentencia de 6 de octubre de 2009, ICF, C-133/08, Rec. p. I-9687, apartado 22).
- 34 En lo que respecta al contenido del artículo 6 del Convenio de Roma, recuérdese que éste establece las normas de conflicto especiales relativas a los contratos individuales de trabajo. Dichas normas constituyen una excepción a las normas de carácter general previstas en los artículos 3 y 4 de dicho Convenio, que se refieren respectivamente a la libertad de elección de la ley aplicable y a los criterios de determinación de ésta a falta de elección.
- 35 El artículo 6, apartado 1, del citado Convenio limita la libertad de elección de la ley aplicable. Dispone que el acuerdo de las partes no puede excluir la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de elección.
- 36 El artículo 6, apartado 2, de dicho Convenio establece criterios de vinculación específicos, que son el del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo» [letra a)], o bien, a falta de ese lugar, el del país en que se encuentre «el establecimiento que haya contratado al trabajador» [letra b)]. Además, este apartado determina que esos dos criterios de vinculación no son aplicables cuando 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.

- 37 En su resolución de remisión, la cour d'appel de Luxembourg pregunta, esencialmente, cuál de los dos primeros criterios es aplicable al contrato de trabajo controvertido en el litigio principal.
- 38 Según el État du Grand-Duché de Luxembourg, del tenor del artículo 6 del Convenio de Roma se deduce que el supuesto contemplado en la cuestión prejudicial, relativo al trabajo en el sector del transporte, es al que se refiere el criterio enunciado en el apartado 2, letra b), de dicho artículo 6. Añade que admitir que se aplique a ese tipo de contrato la regla de la vinculación prevista en el apartado 2, letra a), del citado artículo 6 equivaldría a privar de sentido a la disposición del mencionado apartado 2, letra b), que trata precisamente del caso en que el trabajador no realice habitualmente su trabajo en el mismo país.
- 39 En cambio, según el recurrente en el litigio principal, el Gobierno helénico y la Comisión, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas se desprende que la interpretación sistemática del criterio del lugar en que el trabajador «realiza habitualmente su trabajo» permite aplicar esta regla también en los supuestos en que la prestación laboral se ejecuta en varios Estados miembros. En particular, destacan que, para determinar concretamente ese lugar, el Tribunal de Justicia hizo referencia al lugar a partir del cual el trabajador cumple principalmente las obligaciones respecto a su empresa (sentencia Mulox IBC, antes citada, apartados 21 a 23) o bien al lugar en el que ha establecido el centro efectivo de su actividad profesional (sentencia de 9 de enero de 1997, Rutten, C-383/95, Rec. p. I-57, apartado 23), o, a falta de dicho centro, al lugar en que el trabajador ha realizado la mayor parte de su trabajo (sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C-37/00, Rec. p. I-2013, apartado 42).
- 40 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 el artículo 6 de éste 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».
- 41 El Tribunal de Justicia también se inspiró en esos principios al interpretar las reglas de competencia relativas a los mencionados contratos establecidas en el Convenio de Bruselas. En efecto, declaró que, en caso de que, como ocurre en el litigio principal, el trabajador ejerza su actividad profesional en más de un Estado contratante, ha de tenerse debidamente en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil (véanse, en este sentido, las sentencias Rutten, antes citada, apartado 22, y de 10 de abril de 2003, Pugliese, C-437/00, Rec. p. I-3573, apartado 18).
- 42 De ello se deriva que, en la medida en que el objetivo del artículo 6 del Convenio de Roma es garantizar una protección adecuada del trabajador, dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que garantiza la aplicabilidad de la ley del Estado en el que éste ejerce su actividad profesional en vez de la del Estado en que está establecido el empresario. En efecto, el trabajador desempeña su función económica y social en el primer Estado y, como señaló la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, el medio profesional y político influye en la actividad laboral. Por consiguiente, debe garantizarse en la medida de lo posible el respeto de las normas de protección laborales previstas en el Derecho de ese país.

- 43 Así pues, habida cuenta del objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma, procede señalar que el criterio del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», contenido en el apartado 2, letra a), de éste, 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, debería aplicarse cuando el juez que conoce del asunto no pueda determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo.
- 44 De cuanto precede se desprende que el criterio contenido en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma ha de aplicarse asimismo en un caso como el del litigio principal, en que el trabajador ejerce su actividad en más de un Estado contratante, cuando el órgano jurisdiccional que conoce del asunto pueda determinar con qué Estado tiene el trabajo un vínculo significativo.
- 45 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, citada en el apartado 39 de la presente sentencia, que resulta pertinente en el análisis del artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma, cuando las prestaciones laborales se ejecutan en más de un Estado miembro, el criterio del país en que se realice habitualmente el trabajo debe interpretarse de modo amplio y entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo.
- 46 Por otra parte, esta interpretación también concuerda con el tenor de la nueva disposición sobre las reglas de conflicto relativas a los contratos individuales de trabajo, introducida por el Reglamento nº 593/2008, que no es aplicable en el caso de autos *ratione temporis*. En efecto, según el artículo 8 del citado Reglamento, a falta de elección de las partes, 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 del contrato, realice su trabajo habitualmente. Esta ley sigue siendo aplicable cuando el trabajador realice su trabajo en otro Estado con carácter temporal. Además, como indica el vigésimo tercer considerando de dicho Reglamento, la interpretación de esa disposición debe inspirarse en los principios del *favor laboratoris*, ya que debe protegerse a las partes más débiles del contrato «por medio de normas de conflicto de leyes más favorables».
- 47 De cuanto precede resulta que el órgano jurisdiccional remitente debe interpretar en sentido amplio el criterio de vinculación contenido en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma para determinar si el recurrente en el litigio principal ha realizado su trabajo habitualmente en uno de los Estados contratantes y para precisar en cuál de ellos.
- 48 Para ello, como sugirió la Abogado General en los puntos 93 a 96 de sus conclusiones, atendiendo a la naturaleza del trabajo en el sector del transporte internacional, como el controvertido en el litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta el conjunto de las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador.
- 49 En particular, dicho órgano debe determinar en qué Estado está situado el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte, recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en que se encuentran las herramientas de trabajo. Asimismo debe comprobar cuáles son los lugares en que se efectúa principalmente el transporte, los lugares de descarga de

la mercancía y el lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones.

- 50 En estas circunstancias, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que el trabajador ejerza su actividad en varios Estados contratantes, el país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo con arreglo a la citada disposición, es aquél en el cual o a partir del cual, habida cuenta del conjunto de circunstancias que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario.

Costas

- 51 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que el trabajador ejerza su actividad en varios Estados contratantes, el país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo con arreglo a la citada disposición, es aquél en el cual o a partir del cual, habida cuenta del conjunto de circunstancias que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario.

Firmas

* Lengua de procedimiento: francés.