

LUGAR DE TRABAJO HABITUAL A LA LUZ DEL ARTÍCULO
8.2 DEL REGLAMENTO ROMA I. COMENTARIO DE LA STJUE
DE 15 JULIO 2021, ASUNTOS ACUMULADOS C-152/20
Y C-218/20

COUNTRY IN WHICH OR FROM WHICH THE EMPLOYEE
CARRY OUT HER/HIS WORK IN THE LIGHT OF ARTICLE 8.2
REGULATION ROME I. COMMENTARY TO THE JUDGMENT
OF THE CJEU OF 15 JULY 2021, JOINED CASES C-152/20
AND C-218/20

JULIANA RODRÍGUEZ RODRIGO

Profesora Titular de Derecho Internacional Privado

Universidad Carlos III de Madrid

ORCID ID: 0000-0002-5896-983X

Recibido: 15.12.2021 / Aceptado:28.12.2021

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.6722>

Resumen: La sentencia objeto de comentario responde a las cuestiones prejudiciales planteadas por un órgano judicial rumano que tiene que decidir, principalmente, la legislación aplicable al salario mínimo que deben recibir varios trabajadores rumanos. El Tribunal de Justicia contesta a dos asuntos acumulados en los que los empleados desarrollan su actividad laboral en un Estado distinto al del ordenamiento rector de la relación contractual. En virtud del artículo 8 del Reglamento Roma I, la ley aplicable al contrato de trabajo es la ley elegida por las partes -la ley rumana, en nuestro caso- y las disposiciones imperativas del ordenamiento que sería aplicable de no haber habido elección, siempre que éstas sean más protectoras para el trabajador. Este ordenamiento que sería aplicable si las partes no hubieran elegido la ley rumana como rectora de su relación contractual es el del Estado en el que el empleado realice habitualmente su trabajo (art. 8.2 RRI) -Italia y Alemania, en los dos asuntos acumulados-. En la STJUE, el órgano judicial europeo concluye que las disposiciones sobre salario mínimo pueden ser consideradas estipulaciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo, disposiciones imperativas, por tanto, y establece que es el órgano judicial remitente el que debe valorar si esta regulación del Estado en el que el trabajador desarrolla habitualmente su trabajo es más favorable para el empleado que la del Estado cuyo ordenamiento rige la relación laboral. En este caso, aquella debería ser la aplicable para la cuestión particular del salario mínimo, por esta razón de ser más protectora para el trabajador.

Palabras clave: contrato de trabajo internacional, lugar de trabajo habitual, disposiciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo, salario mínimo

Abstract: The judgment in question is a response to questions referred for a preliminary ruling by a Romanian court which has to decide on the law applicable to the minimum wage to be paid to a number of Romanian workers. The Court of Justice answers two joined cases in which the employees work in a State other than that the State whose law is applied. Under Article 8 of the Rome I Regulation, the law applicable to the individual employment contract is the law chosen by the parties -Romanian law in our case- and the mandatory provisions of the law which would be applicable in the absence of choice,

provided that they are more protective to the employee. The law that would be applicable if the parties had not chosen Romanian law as the law governing their contractual relationship is that of the State in which the employee habitually carries out his work (Art. 8.2 IRR) -Italy and Germany, in the two joined cases. In the CJEU, the Court concludes that the provisions on minimum wages can be considered to be stipulations that cannot be excluded by agreement, mandatory provisions, therefore, and provides that it is up to the referring judicial body to assess whether this regulation of the State in which the employee habitually carries out his work is more favourable to the employee than that of the State whose law is applied. In this case, the latter should be the one applicable to the particular question of the minimum wage, since it is more protective of the employee.

Keywords: individual employment contract, country in which of from which employee habitually carry out her o his work, provisions which cannot be derogated from by agreement, minimum wage.

Sumario: I. Introducción; II. Hechos del caso; III. Problemas que plantea la sentencia; IV. Artículo 8 del Reglamento Roma I; 1. Contenido; 2. Interpretación; 3. Objetivo; V. Respuesta del Tribunal; 1. Lugar de trabajo habitual; 2. Disposiciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo; 3. Disposiciones más protectoras para el trabajador; VI. Artículo 3 del Reglamento Roma I; VII. Conclusiones.

I. Introducción

1. En la sentencia objeto de comentario, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia acerca de la ley aplicable a dos contratos de trabajo internacionales; uno, vinculado con Rumanía y con Italia, y otro, vinculado con Rumanía y Alemania.

La respuesta del Tribunal europeo lo es a las cuestiones prejudiciales planteadas en los dos asuntos. En uno de ellos, los demandantes reclaman que se aplique la normativa de salario mínimo italiana a su relación laboral, en virtud del artículo 8 del Reglamento Roma I -C-152/20-. En el otro, los trabajadores solicitan la aplicación de la regulación sobre salario mínimo de la ley alemana, también, en virtud del citado precepto del texto europeo -C-218/20-. Por su parte, la empresa demandada, en ambos casos, considera que, según el artículo 3 del Reglamento, la ley aplicable a todo el contrato y, por tanto, también a lo referente al salario mínimo, es la rumana.

2. Son dos los preceptos que interpreta el Tribunal de Justicia en el caso particular, el artículo 3 y el número 8, ambos, del Reglamento Roma I, así como, la relación que existe entre ellos¹.

El primero hace referencia a la autonomía de la voluntad como punto de conexión, y determina que la ley aplicable al contrato es la elegida por las partes. El segundo se ocupa de regular la normativa rectora del contrato de trabajo y, para ello, remite al artículo 3 como primera opción a tener en cuenta (art. 8.1). No obstante, el precepto también indica que la ley elegida por las partes -si la hay- no podrá impedir la aplicación de las disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo de la normativa que sería aplicable de no haber habido esta elección de ley, siempre que sean más protectoras para el trabajador (art. 8.2).

A continuación, el artículo 8.2 recoge esa normativa aplicable en defecto de elección de ley, la del Estado “*en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente*”.

3. Las cuestiones prejudiciales las plantea el Tribunalul Mures -Tribunal de Distrito de Mures, Rumanía-, en ambos casos, y, con ellas, el órgano judicial remitente quiere conocer la interpretación del Tribunal europeo de estos preceptos mencionados en el parágrafo anterior, los artículos 3, 8.1 y 8.2, del Reglamento Roma I.

¹ Reglamento (CE) 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), DOUE L177, de 4 julio 2008.

II. Hechos del caso

4. Según los datos de ambos casos, los trabajadores reclamantes son ciudadanos rumanos que prestan sus servicios para una compañía rumana. En los contratos de trabajo se indica que las cláusulas de los mismos se completan con las disposiciones de la Ley rumana nº 53/2003.

En el contrato del asunto C-152/20, además, se indica que *“los trabajos se [realizaban] (en la sección/taller/oficina/departamento) del garaje/lugar de ejercicio de la actividad/otro lugar de actividad de la empresa, en el municipio de Oradea (Rumanía) y de acuerdo con las delegaciones/desplazamientos a las oficinas o lugares de actividad de los clientes o de los proveedores presentes y futuros, a cualquier dirección del país o del extranjero en la que se requiera el vehículo utilizado por el empleado en el desempeño de sus tareas o cualquier otro lugar en el que el trabajador desarrolle la actividad de transporte”* (apartado 8).

En el contrato del asunto C-218/20, no se alude expresamente al lugar de trabajo del empleado.

5. En ambos casos, dos camioneros, en el primero de ellos mencionado, y uno en el segundo, a través del sindicato de trabajadores del transporte de Rumanía, interponen recurso ante el Tribunal de Mures solicitando que, en el primero, se les abone el salario mínimo previsto en la normativa italiana y, en el segundo, lo mismo regulado por la legislación alemana. Todo ello porque, en el asunto C-152/20, los demandantes consideran que su lugar habitual de trabajo es Italia y, en el asunto C-218/20, este lugar es Alemania. Solicitan la aplicación del artículo 8 del Reglamento Roma I y, en consecuencia, percibir el salario mínimo previsto en estos ordenamientos, italiano y alemán.

6. Los demandantes que alegan la aplicación de la normativa italiana en lo que se refiere al salario mínimo explican que, *“aunque estos contratos se celebraron en Rumanía, fue en Italia donde ejercieron habitualmente sus funciones. Afirman que el lugar desde el que realizaban sus misiones, desde el que recibían sus instrucciones y al regresaban al final de sus misiones se hallaba en Italia. Añaden que la mayor parte de sus tareas de transporte se realizaba en Italia”*. Aportan, también, la STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/10, para justificar su petición (apartado 10).

Por su parte, el sindicato al que se encuentra afiliado el trabajador del asunto C-218/20 indica que, aunque el contrato individual de trabajo se celebró en Rumanía, el lugar de trabajo habitual era Alemania. Y alega también la STJUE en el caso *Koelzsch*, antes mencionada (apartado 17).

III. Problemas que plantea la sentencia

7. Como se ha comentado antes, las cuestiones prejudiciales planteadas giran en torno a la interpretación de los artículos 3 y 8 del Reglamento Roma I.

8. Fundamentalmente son dos los problemas que resuelve la sentencia del Tribunal de Luxemburgo. Por un lado, sin entrar a cuestionar que el lugar de trabajo habitual es Italia y Alemania, en los dos casos enjuiciados, el órgano judicial europeo resuelve la cuestión de si la normativa sobre salario mínimo se puede considerar, o no, estipulaciones que no pueden quedar derogadas por acuerdo en virtud del artículo 8 del Reglamento Roma I.

9. Por otro lado, respecto del artículo 3, el Tribunal de Justicia se pronuncia en relación a si el hecho de que el empresario haya redactado la cláusula de elección de ley, y el trabajador se haya limitado a aceptarla, impide que concurra la autonomía de la voluntad como punto de conexión de determinación del ordenamiento rector de la relación jurídica.

IV. Artículo 8 del Reglamento Roma I

1. Contenido

10. El Reglamento 593/2008, de 17 junio 2008, es la norma europea aplicable a la determinación del ordenamiento rector de los contratos internacionales.

En los artículos 3 y 4 se establece el ordenamiento aplicable a las obligaciones contractuales generales, cubiertas por su ámbito de aplicación material.

En otros preceptos se ocupa de regular la ley aplicable a concretos contratos, aquellos que presentan una parte débil en la relación y que necesitan, por ello, de una especial protección, cuales son, los contratos de consumidores, de trabajo y de seguro. El artículo 8 es el precepto dedicado a los segundos, a los objeto de la cuestión prejudicial resuelta en la sentencia comentada.

11. Según este artículo 8, “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”².*

2. Interpretación

12. El legislador europeo elabora la regulación de la ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo inspirándose en dos principios³. Por un lado, el principio de autonomía de la voluntad, que preside todos los contratos. Por otro, el principio subsidiario de la aplicación de la ley del lugar en el que se desarrolla la actividad laboral.

En relación con este último, el Reglamento Roma I, igual que hace el Convenio de Roma de 1980, apuesta por la territorialidad, al aplicar las mismas condiciones de trabajo a todos los trabajadores que desarrollan su actividad en el mismo Estado, evitando así el dumping social y fomentando la libre circulación de trabajadores y de servicios⁴.

² La cláusula de escape del artículo 8.4 concurriría en todos aquellos casos en los que exista un Estado que presente vínculos más estrechos con el contrato que el país al que remite el artículo 8.2 o el 8.3. Así, por ejemplo, la nacionalidad de ambas partes del mismo Estado, el domicilio de las dos en ese mismo país y la celebración del contrato de trabajo allí, podrían ser elementos que hicieran activar esta cláusula para aplicar la ley de ese Estado con el que la relación laboral podría presentar una mayor vinculación (J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 483).

³ G. PALAO MORENO, “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional por los tribunales españoles y su problemática procesal”, en F. SALINAS MOLINA (dir.), *Derecho Internacional Privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Escuela judicial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2001, p. 539; J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 482.

⁴ M. CASADO ABAQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, p. 243. *Id.*, también, en este sentido, J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 482; A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3391.

Yendo al precepto dedicado a los contratos individuales de trabajo, el Tribunal de Justicia indica que el artículo 6 del Convenio de Roma -artículo 8 del Reglamento Roma I- contiene una regla general, de aplicación amplia, por tanto, y una excepción, de aplicación estricta⁵. La primera es que la ley aplicable, en defecto de elección, debe ser la del país en el que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo (art. 8.2 RRI). La segunda es la que conduce a aplicar la legislación del Estado de establecimiento del empresario (art. 8.3 RRI)⁶.

La primera conexión, en defecto de la autonomía de la voluntad, la que remite a la *lex locus laboris*, es una conexión que responde al principio de previsibilidad que debe inspirar la elaboración de las normas de conflicto, al hacer coincidir ese lugar con el del foro -normalmente- y con el de la residencia habitual del trabajador⁷. Ésta es la principal conexión que analiza el Tribunal de Justicia europeo en el asunto comentado.

14. Centrándonos, por tanto, en el artículo 8.2 del Reglamento Roma I, el punto de conexión que determina la legislación aplicable al contrato individual de trabajo, en defecto de elección de ley, es el lugar en el que el trabajador “realice su trabajo habitualmente”.

Este lugar debe ser definido de modo amplio y de manera autónoma⁸. En este sentido, “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

Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, DOUE L266, 9 octubre 1980

⁵ STJUE de 15 marzo 2011, *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, apartados 42-43; STJUE de 15 diciembre 2011, *Voogsgeerd*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartados 34 y 35; STJUE 12 septiembre 2013, C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 32; STJUE de 15 diciembre 2011, C-384/10, *Navimer*, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 35.

STJUE de 15 marzo 2011, *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 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”.

⁶ M. MIÑARRO YANINI, “Contrato internacional de trabajo y expatriados de Rynair: ¿Cuál es el lugar habitual de trabajo?”, *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 146, noviembre 2017, p. 172; B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamiento y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 64.

⁷ G. PALAO MORENO, “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional por los tribunales españoles y su problemática procesal”, en F. SALINAS MOLINA (dir.), *Derecho Internacional Privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Escuela judicial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2001, p. 551; M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, p. 244; J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 482.

Vid., también, STSJ de Asturias núm. 00230/2013, Sala de lo Social, 1 febrero 2013, FD Cuarto.

Vid., en relación a lo adecuado de esta conexión, R.M. MOURA RAMOS, *Da ley aplicável ao contrato de trabalho internacional*, Almedina, Coimbra, 1991, pp. 915-917.

STJUE 12 septiembre 2013, C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551: “35. Según resulta del tenor y de la finalidad del artículo 6 del Convenio de Roma, 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, *ICF*, C133/08, *Rec. p. 19687*, apartado 62).

⁸ STJUE de 15 marzo 2011, *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, apartados 31 y 32 y 43.

Vid., también, J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 483; A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3390.

*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*⁹.

15. Para concretar ese lugar habitual de trabajo, ese Estado con el que el trabajo tiene un *vínculo significativo*, en palabras del Tribunal de Justicia, se ha de tener en cuenta el conjunto de circunstancias que conforman la relación laboral¹⁰. La jurisprudencia europea muestra que los principales elementos de la situación jurídica que ha tenido en cuenta para determinar ese lugar de trabajo habitual son los seis siguientes¹¹: el lugar del que parte y al que posteriormente regresa el trabajador, lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo, lugar en el que se encuentran las herramientas o medios de trabajo, lugar en el que el trabajador se relaciona con el empleador y organiza su jornada de trabajo, lugar en el que está obligado a residir el trabajador, según consta en el contrato, y lugar en el que el trabajador tiene un despacho u oficina.

Precisamente, en el asunto C-152/20, los demandantes afirman que Italia era el país desde el que realizaban sus misiones, desde el que recibían instrucciones, al que regresaban al final de sus misiones y en el que desarrollaban la mayor parte de sus tareas de transporte (apartado 10). Por su parte, en el caso C-218/20, el sindicato sostiene que Alemania era el país desde el que el trabajador realizaba sus tareas, desde el que recibía las instrucciones, en él se encontraban los camiones y en el que se realizaban las misiones de transporte (apartado 15).

16. En muchos casos, el lugar habitual de trabajo es de fácil determinación. En otros, todo lo contrario. Ejemplo de estos últimos podría mencionarse el de los trabajadores de compañías aeronáuticas, entre otros¹².

3. Objetivo

17. Los artículos 8.1 y 8.2 son preceptos cuyo objetivo es proteger al trabajador que realiza de forma habitual su trabajo en un determinado Estado, aplicándole, para ello, las disposiciones imperativas de ese Estado (apartado 26)¹³.

18. Igualmente, por analogía con las situaciones de prestación de servicios desplazadas amparadas por la Directiva 96/71, podrían considerarse objetivos del artículo 8 los mismos que tuvo en cuenta el legislador de la Directiva para aplicar, en su marco, las disposiciones imperativas del Estado en el que se encuentra desplazado el trabajador¹⁴.

⁹ STJUE de 15 marzo 2011, *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151. *Vid.*, también, STJUE de 15 diciembre 2011, *Voogsgeerd*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartados 36 y 37

¹⁰ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3390.

¹¹ J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, pp. 488-494; A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 3390-3391.

¹² *Vid.*, en este sentido, M. MIÑARRO YANINI, “Contrato internacional de trabajo y expatriados de Rynair: ¿Cuál es el lugar habitual de trabajo?”, *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 146, noviembre 2017, pp. 169-178; P. JUÁREZ PÉREZ, “El conflicto de Ryanair: una lectura desde el Derecho Internacional Privado”, *CDT*, vol. 11, nº 1, 2019, pp. 372-407.

¹³ STJUE de 18 octubre 2016, *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, apartado 48; STJUE de 15 marzo 2011, *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 42 (esta última sentencia, en el marco del Convenio de Roma de 1980); STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, Sección Primera, 1 junio 2017, ECLI:ES:TSJBAL:2017:470.

¹⁴ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, DOUE L18, de 21 enero 1997.

Vid., en relación con la Directiva 96/71, B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamiento y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 69-91.

Así, “74 Esta disposición tiene por objeto, por un lado, asegurar una competencia leal entre las empresas nacionales y las empresas que realicen una prestación de servicios transnacional en la medida en que obliga a estas últimas a reconocer a sus trabajadores, respecto a una lista limitada de materias, las condiciones de trabajo y empleo fijadas, en el Estado miembro de acogida, por las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas o por los convenios colectivos o los laudos arbitrales a que se refiere el artículo 3, apartado 8, de la Directiva 96/71, que constituyen disposiciones imperativas de protección mínima. 75 Por tanto, esta norma impide que, mediante una aplicación a sus trabajadores, en relación con estas materias, de las condiciones de trabajo y empleo vigentes en el Estado miembro de origen, las empresas establecidas en otros Estados miembros puedan ejercer una competencia desleal hacia las empresas del Estado miembro de acogida, en el marco de una prestación de servicios transnacional, cuando el nivel de protección social es más elevado en el Estado miembro de acogida. 76 Por otra parte, esta misma norma tiene por objeto asegurar a los trabajadores desplazados la aplicación de las disposiciones de protección mínimas del Estado miembro de acogida en relación con las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias mencionadas mientras realizan actividades con carácter temporal en el territorio de dicho Estado miembro. 77 El reconocimiento de tal protección mínima tiene como consecuencia, cuando el nivel de protección derivado de las condiciones de trabajo y empleo otorgado a los trabajadores desplazados en el Estado miembro de origen, en relación con las materias contempladas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, es inferior al nivel de protección mínima reconocido en el Estado miembro de acogida, que esos trabajadores puedan disfrutar de mejores condiciones de trabajo y empleo en este último Estado”¹⁵.

V. Respuesta del Tribunal de Justicia

19. En los casos en relación con los que se plantean las cuestiones prejudiciales, hay elección de ley. Las partes eligen el Derecho rumano. Si bien, como indica el primer párrafo del artículo 8, esa ley no puede impedir la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable de no haber habido elección, siempre que sean más favorables para el trabajador.

Recordamos que esa ley aplicable en defecto de elección viene determinada en el apartado 2 del precepto. Según dicho párrafo, el contrato se regirá por la ley del país en el que el trabajador realice habitualmente su trabajo. Este Estado es, en el caso C-152/20, Italia y, en el asunto C-218/20, Alemania.

En ambos ordenamientos, se alega que el salario mínimo es superior al establecido en el Derecho rumano. Por esta razón, los trabajadores solicitan que se les aplique la legislación más protectora, la de estos países, Italia y Alemania, en lugar del salario mínimo previsto en el ordenamiento rumano.

20. Para llegar a esta conclusión y, por tanto, considerar que los trabajadores tienen derecho al salario mínimo establecido en la legislación de Italia y en la de Alemania, se deben cumplir varios requisitos.

En primer lugar, estos países deben ser el lugar de desempeño habitual del trabajo. En segundo lugar, la regulación sobre salario mínimo deben ser disposiciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo; disposiciones imperativas, por tanto (Considerando 35 Reglamento Roma I)¹⁶. Y, en tercer lugar, que la normativa sobre salario mínimo de Italia y Alemania sea más protectora para el trabajador que la prevista en el ordenamiento rumano.

1. Lugar de trabajo habitual

21. Respecto de lo primero, el Tribunal de Justicia no tiene dudas al respecto y no exige una mayor justificación de que el lugar de trabajo habitual de los ciudadanos rumanos es Italia y Alemania.

¹⁵ STJUE de 18 diciembre 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809.

¹⁶ *Id.*, también, en este sentido, STJUE de 12 febrero 2015, *Sähköalojen ammattiliitto*, C396/13, EU:C:2015:86, apartado 30.

¹⁶ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3388.

Todo ello, porque afirma que el órgano judicial remitente parece considerarlo así y, por tanto, no lo cuestiona (apartado 28).

22. El órgano judicial europeo indica que no hay información suficiente para saber si los trabajadores pueden ser considerados desplazados en el marco de la Directiva 96/71/CE o si ejercen habitualmente su trabajo en un país diferente al de la sede social del empresario, sin tener esa condición de trabajadores desplazados (apartado 21). Es el órgano judicial remitente el que debe comprobar esta circunstancia. El Tribunal de Justicia, por ello, resuelve las cuestiones planteadas ante él con base en el Reglamento Roma I (apartado 21)¹⁷.

2. Disposiciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo

23. En relación con lo segundo, es necesario destacar que el carácter imperativo de las disposiciones debe ser interpretado de manera estricta¹⁸. De esta forma, se pone en valor la autonomía de la voluntad, como primera conexión, y se permite que despliegue todos sus efectos salvo en circunstancias excepcionales.

24. El Tribunal de Justicia alega la argumentación del Abogado General en los puntos 72 y 107 de sus Conclusiones, para considerar que la normativa sobre salario mínimo son estipulaciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en el sentido del artículo 8.2 del Reglamento Roma I.

En efecto, en el punto 72 de las Conclusiones, el Abogado General afirma que *“Sin ánimo de sustituir al tribunal de reenvío en esa apreciación, vistas las circunstancias que concurren en estos asuntos, estimo pertinente destacar que: En materia de contratos individuales de trabajo, el origen o la fuente de una regla no revelan necesariamente su carácter imperativo o dispositivo. Es posible que reglas imperativas se encuentren, además de en la ley propiamente dicha, en otros textos declarados de aplicación general, a los que se reconozca un valor equivalente.(46); Las normas relativas al salario mínimo sirven, en los Estados que cuentan con ellas, a la protección del trabajador y, por su propia naturaleza, no deben ser derogables por acuerdo entre las partes, en detrimento de aquel; Para los Estados miembros que se han dotado de reglas sobre salario mínimo, el carácter imperativo de estas se desprende, indirectamente, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia a propósito del artículo 3 de la Directiva 96/71, cuyo objeto es asegurar a los trabajadores desplazados «el cumplimiento de un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima» (47) del Estado miembro de acogida; Entre esas disposiciones imperativas aplicables a ciertas condiciones de trabajo y empleo, se mencionaban, justamente, las cuantías de salario mínimo”*.

25. En relación con la consideración del salario mínimo como una cuestión imperativa y no derogable mediante acuerdo, el Tribunal de Justicia así lo afirma, si bien, en el marco del artículo 3 de la Directiva 96/71¹⁹. El Abogado General indica que, al margen de una prestación de servicios transnacional regulada por la Directiva 96/71, se puede entender que la regulación sobre salario mínimo es una estipulación que no puede derogarse mediante acuerdo, extrapolando esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia a estos casos.

¹⁷ Según el artículo 2.1 de la Directiva 96/71, el trabajador desplazado es aquel que, *“durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente”*. De los escasos hechos que aporta el supuesto al respecto, no se desprende que este sea el caso de los trabajadores que reclaman el pago del salario mínimo de Italia y Alemania.

¹⁸ STSJ de Asturias núm. 00230/2013, Sala de lo Social, 1 febrero 2013, FD Cuarto. Según esta sentencia, únicamente las disposiciones que supongan condiciones mínimas de trabajo podrán ser consideradas imperativas a estos efectos. En el ordenamiento español, estas estipulaciones serían las recogidas en el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE núm. 286, de 30 noviembre 1999). En el artículo 3.1.b) de esta Ley se encuentra enunciado el salario mínimo.

¹⁹ STJUE de 12 febrero 2015, *Sähköalojen ammattiliitto*, C396/13, EU:C:2015:86, apartado 29; STJUE de 18 diciembre 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, apartado 73.

Por esta razón, el órgano judicial europeo concluye que entre esas disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo, a la que hace referencia el artículo 8.2, “*pueden encontrarse, en principio, las normas relativas al salario mínimo*” (apartado 32)²⁰.

26. En nuestro caso no se plantea la duda del rango que debe tener la disposición imperativa para que deba aplicarse al supuesto. Sin embargo, esta cuestión sí se ha suscitado en el marco del Convenio de Roma de 1980, en virtud del cual, igual que ocurre con el actual Reglamento Roma I, no se exige que la estipulación que no pueda excluirse mediante acuerdo deba tener rango legal, reglamentario o cualquier otro.

La interpretación correcta, en este sentido, es entender que donde la ley no dice nada, no debe indicarse nada y, por ello, las disposiciones imperativas deben ser todas las que así se consideren, independientemente del rango que tengan²¹.

3. Disposiciones más protectoras para el trabajador

27. En tercer lugar, para comprobar si las disposiciones de salario mínimo de Italia y Alemania son más beneficiosas para los trabajadores implicados que las previstas en el Derecho rumano, el Tribunal de Justicia remite al órgano que plantea las cuestiones prejudiciales. Indica el Tribunal de Luxemburgo, que debe ser él el que determine si la protección ofrecida por la ley del país en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo es mayor que la brindada por la ley rumana, en lo que a salario mínimo se refiere. Si es así, deberá aplicar dicha normativa más protectora para el empleado²².

Lo anterior no obsta para que la ley elegida por las partes en el contrato de trabajo siga aplicándose al resto de cuestiones no sujetas a regulación imperativa en el Estado en el que el trabajador desempeña de manera habitual su trabajo²³. E, incluso, en este caso, también se aplicaría a estas cuestiones reguladas de manera imperativa siempre que fuera más protectora para el trabajador²⁴.

28. El Tribunal de Justicia en la sentencia objeto de comentario, como ya se ha mencionado, dispone que el órgano remitente es el que tiene que comparar ambas legislaciones y comprobar si las disposiciones sobre salario mínimo de los ordenamientos italiano y alemán son más beneficiosas para el trabajador que las mismas estipulaciones del Derecho rumano (apartado 27).

Efectivamente, las normas de conflicto tienen carácter imperativo (art. 12.6 CC) y, por ello, deben ser aplicadas de oficio por parte del órgano judicial que conozca del caso²⁵.

²⁰ Si alguna parte sostuviera que las disposiciones en cuestión no tienen carácter imperativo debería probarlo (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, 13 febrero 2006, FD Quinto, AS 2006\859) (A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 3388-3389).

²¹ M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, p. 272. Esta autora, por esta razón, critica la sentencia de la Cour de Cassation francesa, de 12 de noviembre de 2002 (RCDIP 2003, pp. 446-450), en la cual, según indica la profesora, el alto tribunal francés considera que un uso, imperativo, no puede ser considerado una *disposición legal imperativa* en el marco del Convenio de Roma de 1980, exigiendo, con ello, el rango legal para poder ser tenido en cuenta a estos efectos (M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, p. 272).

²² A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3389.

²³ B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamiento y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 54.

²⁴ Así lo afirma el Abogado General en sus Conclusiones. En el apartado 43 establece que “*Si las normas imperativas (en el sentido ya dicho) del ordenamiento que sería aplicable en ausencia de elección ofrecen al trabajador una protección mayor que las del ordenamiento escogido, prevalecerán sobre estas. La ley elegida seguirá siendo aplicable al resto de la relación contractual*”.

Vid., en este sentido, M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pp. 241-242.

Vid., también, en relación con esto, STSJ de Asturias núm. 00230/2013, Sala de lo Social, 1 febrero 2013, FD Cuarto.

²⁵ M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pp. 288-294.

29. El artículo 8.1 está claramente inspirado en el principio de protección de la parte débil de la relación de trabajo, por esta razón se impone la aplicación de la normativa imperativa del Estado en el que el trabajador desarrolla su actividad cuando ésta sea más protectora para él²⁶.

30. En relación con la comparación entre ambas normativas, el legislador europeo no indica cómo ha de efectuarse, si artículo por artículo, institución por institución o regulación por regulación²⁷. La doctrina y la jurisprudencia se decantan por comparar la normativa existente en ambos países implicados, en relación con la cuestión litigiosa²⁸. Tal como hace el TJUE en el caso objeto de comentario, en el que invita a que el órgano judicial remitente compare la regulación italiana y alemana sobre salario mínimo con la prevista en el ordenamiento rumano (apartado 27).

VI. Artículo 3 RRI

31. El Tribunal de Justicia responde a una tercera cuestión prejudicial relativa a la validez de la elección de ley de ambas partes.

Se cuestiona, en este punto, si la regulación del contrato de trabajo por parte del Derecho rumano es una obligación impuesta por la Orden rumana nº 64/2003 o si, por el contrario, es fruto de la autonomía de la voluntad de las partes (apartado 35).

Por otro lado, el órgano judicial europeo estudia si la inclusión de la cláusula de elección de la ley rumana en el contrato, inclusión realizada por el empleador, es necesariamente una imposición del empresario o puede seguir suponiendo un acuerdo entre las partes al respecto (apartado 35).

32. En relación con lo primero, el Gobierno rumano argumenta que la mencionada normativa nacional no obliga a las partes a elegir la ley rumana como rectora de su relación laboral. El órgano judicial remitente tiene dudas al respecto y por eso plantea la cuestión prejudicial. El Tribunal de Justicia remite al tribunal de distrito de Mures la investigación y la comprobación de este extremo (apartado 39).

33. Respecto de lo segundo, el artículo 3 del Reglamento Roma I es una norma de conflicto cuyo punto de conexión es la autonomía de la voluntad²⁹. Es la norma de conflicto, por tanto, que permite que las partes elijan la ley aplicable a su relación contractual.

²⁶ M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, p. 278; B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamiento y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 54; J.L. IRIARTE ÁNGEL, "La precisión del lugar de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los reglamentos europeos", *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, p. 482.

²⁷ TJUE 12 septiembre 2013, C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551: "33. En efecto, otra interpretación sería contraria al objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma, 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, apartados 40 y 42, y Voogsgeerd, apartado 35). 34 En la medida en que el objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma 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. [...]".

²⁸ *Id.*, también, STSJ de Asturias núm. 00230/2013, Sala de lo Social, 1 febrero 2013, FD Cuarto.

²⁷ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, "Contrato internacional de trabajo", en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3389; M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pp. 280-288.

²⁸ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, "Contrato internacional de trabajo", en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3389; STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 9 diciembre 2014, FD Sexto, ECLI:ES:TSJM:2014:15671; STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, 30 enero 2015, FD Vigésimoprimer, AS 2015\1075; STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª, 25 junio 2014, FD Séptimo, ECLI:ES:TSJCAT:2014:7285.

²⁹ *Id.*, en relación con la autonomía de la voluntad en los contratos internacionales de trabajo, M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008; A.L. CALVO CARAVACA/J.

Esa elección puede realizarse de manera expresa o puede deducirse claramente de los términos del contrato o de las circunstancias del caso (art. 3.1 RRI).

34. La elección de ley implica que ambas partes están de acuerdo en que el ordenamiento rector de su relación contractual sea el elegido por ellas. Para confirmar la validez del consentimiento emitido en este sentido, el artículo 13 del Reglamento Roma I remite a la ley presuntamente elegida por las partes para regir el contrato.

35. En nuestro caso, con los datos que recoge la resolución judicial, todos los elementos de la relación laboral se sitúan en Rumanía, salvo el lugar habitual de trabajo. Este sería el elemento de extranjería que convierte a la relación laboral en un contrato de trabajo internacional. Teniendo en cuenta lo dicho, la ley elegida por las partes es la rumana y el ordenamiento aplicable a la validez del consentimiento también es este Derecho.

36. La cuestión que resuelve el Tribunal de Justicia, en relación con el artículo 3, tiene que ver con la posibilidad de que la determinación del Derecho rumano, como el aplicable al contrato individual de trabajo, sea una decisión unilateral del empresario. En este sentido, para algunos autores, el objetivo del artículo 8.1 del Reglamento Roma I es evitar que la elección de ley de las partes sea, en realidad, una imposición realizada por el empresario frente al trabajador³⁰.

37. La razón de esta sospecha se encuentra en que el contrato de trabajo lo redacta el empresario y se lo ofrece al trabajador para que lo firme. Por tanto, podría pensarse que la cláusula contractual de elección de ley no es un acuerdo entre ambas partes sino una decisión unilateral de la parte fuerte de la relación.

El Tribunal de Justicia concluye que la validez del acuerdo de elección de ley no se ve amenazada por el hecho de que sea una de las partes, incluso la fuerte en nuestro caso, la que redacte la cláusula y se la presente ya hecha a la otra parte para que la firme. El trabajador puede firmar el contrato y, con ello, podría estar aceptando y manifestando su acuerdo en relación con la elección de Derecho (apartado 40).

No obstante, en cualquier asunto se podría cuestionar la validez del consentimiento emitido por alguna de las partes contratantes, pero, en ningún caso, se dudaría del consentimiento por el sólo hecho de que la cláusula en cuestión haya sido redactada por una de las partes.

VII. Conclusiones

38. Con esta sentencia, el Tribunal de Justicia tiene la oportunidad de pronunciarse sobre la ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo. En esta ocasión, se considera que ha habido elección de ley aplicable y se plantea la aplicación de las disposiciones imperativas del Estado en el que el trabajador realiza de forma habitual su trabajo (art. 8 RRI).

39. Se trata de una resolución judicial relativamente sencilla, en la que los hechos mencionados no se cuestionan y en la que la mayoría de las cuestiones se dejan para que sean resueltas por el órgano judicial remitente.

40. Las únicas afirmaciones que realiza el Tribunal europeo son las dos que ya han sido mencionadas a lo largo del trabajo. Por un lado, establece que el salario mínimo se podría considerar que forma parte de las disposiciones imperativas del Estado cuya ley regiría el contrato de no haber habido elección de ley. Por otro, entiende que el hecho de que la cláusula de elección de ley aparezca en un

CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3387.

³⁰ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 3386.

contrato redactado por el empresario no invalida la existencia de un acuerdo entre ambas partes en este sentido.

41. En relación con la aplicación de las disposiciones imperativas del lugar de trabajo habitual, es claramente una previsión protectora del trabajador y se considera una disposición adecuada, previsible y justa para los empleados.

Sin embargo, tenida en cuenta sin elección de ley, esto es, entendida como la conexión que determina la ley aplicable a la relación laboral, podría animar a la deslocalización empresarial y a igualar a la baja en los derechos de los trabajadores³¹. Así es, si la ley aplicable al contrato de trabajo es la ley del país en el que el empleado desarrolla habitualmente su actividad, el empresario podría tener la tentación de deslocalizar su producción y llevarla a aquellos lugares en los que las condiciones salariales y de seguridad de los trabajadores sean menores; como de hecho se hace en muchas ocasiones³². De esta manera, el empresario reduciría sus costes y, con ello, se vería motivado a seguir actuando en este sentido.

Esta práctica empresarial puede tener todo el reproche moral pero, legalmente, se está permitiendo, es más, legalmente se está animando a que esto ocurra.

42. En relación con lo segundo, es verdad que el hecho de que la cláusula de elección de ley haya sido redactada por una parte contratante no puede suponer, per se, que no haya voluntad de la otra parte respecto de su contenido. Sin embargo, en nuestro caso, como en otros en los que hay parte débil, cuando es el empresario el que redacta la cláusula deben tomarse algunas precauciones para asegurarse de que el trabajador, como parte débil de la relación, no emite su consentimiento libremente y firma la cláusula coaccionado o empujado por miedo a represalias.

En el caso de los contratos de trabajo, esas precauciones, que debe tomar el legislador en este tipo de relación con parte débil, se incorporan, no en relación con la elección de ley, que no se presume nula por la existencia de una parte que se encuentra en una posición de superioridad respecto de la otra, sino imponiendo la aplicación de las disposiciones imperativas del ordenamiento que sería aplicable en el caso de que no hubiera autonomía de la voluntad, siempre que sean más protectoras para el trabajador.

³¹ A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, vol. III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 3391-3392.

³² https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/04/130426_bangladesh_colapso_ropa_debate_empresas_nm