

La Ley aplicable a los contratos del personal civil
internacional de las misiones de la Unión Europea.
A propósito de la STGUE de 10 de noviembre de 2021

Law applicable to employment contracts of civilian staff
of EU missions. About the judgment of the EU General
Court of 10th November 2021

ANA CRESPO HERNÁNDEZ

*Profesora Titular de Derecho internacional privado
Universidad Rey Juan Carlos*

ORCID ID: 0009-0002-7224-228X

Recibido: 19.06.2023 / Aceptado: 25.07.2023

DOI: 10.20318/cdt.2023.8096

Resumen: En el caso *Jenkinson*, el Tribunal General de la Unión Europea resuelve las reclamaciones planteadas por un trabajador irlandés que durante varios años prestó servicios, siempre sobre la base de contratos de duración determinada, para diversas Misiones de la Unión Europea, la última de ellas en Kosovo. Tras la extinción del contrato, el trabajador reclama ante el TGUE que los diferentes contratos temporales se recalifiquen como una única relación laboral indefinida. Aunque cada uno de los contratos, contemplado individualmente, conduce a la aplicación de leyes diferentes, la STGUE de 10 de noviembre de 2021 establece la aplicación del Derecho irlandés a la totalidad de la relación laboral. El caso se analiza teniendo en consideración las especialidades que plantean los contratos suscritos con la Unión Europea desde el punto de vista del Derecho internacional privado.

Palabras clave: Contrato individual de trabajo, personal civil internacional de Misiones de la UE, ley aplicable a una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, Reglamento de Roma I, elección de la ley aplicable, ley de los vínculos más estrechos.

Abstract: In the *Jenkinson* case, the General Court of the European Union resolves the claims raised by an Irish worker who provided services for several years for different European Union Missions, the last one in Kosovo. Services were always provided on the basis of fixed-term contracts. After the termination of the contract, the worker claimed that all consecutive contracts should be re-categorized as a contract of indefinite duration. Even though each contract, considered individually, led to the application of different Laws, the Judgment of the General Court of 10 November 2021 establishes the application of Irish Law to the whole employment relationship. The case is analyzed considering the special regulation of private international Law for contracts signed with the European Union.

Keywords: Individual employment contract, International civilian staff of EU international Missions, Law applicable to a succession of fixed-term employment contracts, Rome I Regulation, freedom of choice, most closely connected Law.

Sumario: I. Planteamiento y cuestiones de hecho. II. El régimen contractual del personal civil internacional de las Misiones Europeas: marco normativo regulador. 1. Ausencia de normas de Derecho uniforme. 2. La determinación de la ley aplicable al contrato y el Reglamento de Roma

I. III. La ley aplicable a la recalificación de los contratos de duración determinada como una única relación laboral indefinida. 1. Posibles soluciones. 2. Los acuerdos de elección de ley en los nueve primeros contratos. 3. La ley aplicable en defecto de elección en los contratos décimo y undécimo. IV. Valoración final.

I. Planteamiento y cuestiones de hecho

1. Recientemente, el Tribunal General de la Unión Europea ha tenido que enfrentarse a la determinación de la ley aplicable en varios litigios interpuestos por trabajadores que prestaban servicios para Misiones de la Unión Europea. Uno de los más interesantes es el caso *Jenkinson*, resuelto por la STGUE de 10 de noviembre de 2021¹ que es objeto de este comentario. Este, además de ser un buen ejemplo de cómo se establece la ley aplicable para un contrato suscrito con la Unión Europea, soluciona los problemas que surgen cuando un trabajador presta servicios con base en una sucesión de contratos temporales que contienen soluciones diferentes de ley aplicable.

2. Los hechos que dieron lugar al litigio son sencillos. El Sr. *Jenkinson*, de nacionalidad irlandesa, estuvo prestando servicios entre 1994 y 2004 como personal civil sobre base contractual para diferentes Misiones de la Unión Europea: primero, para la Misión de Observación de la Comunidad Europea en los Balcanes, entre agosto de 1994 y junio de 2002; después, para la Misión de Policía de la UE en Bosnia y Herzegovina, entre el 17 de junio de 2002 y el 31 de diciembre de 2009; y por último, para la Misión *Eulex Kosovo*, entre el 5 de abril de 2010 y el 14 de noviembre de 2014. Aunque la relación laboral duró más de veinte años, el trabajo siempre se prestó en el marco de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, llegando a encadenarse durante el periodo de empleo en *Eulex Kosovo* once contratos.

En una reestructuración de la Misión, se suprime el puesto del trabajador y, al no renovarse el último contrato, la relación laboral se extingue el 14 de noviembre de 2014. Como este último contrato incluía una cláusula compromisoria en favor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en octubre de 2015, el Sr. *Jenkinson* interpone ante el Tribunal General² un recurso contra el Consejo de la UE, la Comisión Europea, el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) y la Misión *Eulex Kosovo*. En el mismo, junto a ciertas pretensiones de naturaleza extracontractual que no se analizan en este comentario, el trabajador pide que los distintos contratos de duración determinada suscritos con las Misiones sean recalificados como un único contrato de trabajo de duración indeterminada; a su vez, con base en esta relación laboral indefinida, el trabajador solicita indemnizaciones relacionadas con la falta de preaviso de la rescisión del contrato, el despido improcedente, y el abuso de contratos de duración determinada.

3. Una vez afirmada la competencia del Tribunal General de la Unión Europea para juzgar el caso³, en la Sentencia sobre el fondo de 10 de noviembre de 2021, este desestima todas las pretensiones del demandante sobre la base de la ley del contrato. En esta decisión, el TGUE solo se pronuncia sobre

¹ STGUE (Sala Segunda ampliada) de 10 de noviembre de 2021, as. T-602/15 RENV, *Jenkinson contra Consejo de la Unión Europea y otros* (ECLI:EU:T:2021:764).

² Téngase en cuenta que, como indica el art. 19 TUE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea comprende el Tribunal de Justicia, el Tribunal General y los Tribunales especializados. Según el art. 256 TFUE, en estos casos la competencia corresponde en primera instancia al Tribunal General, y cabe la posibilidad de interponer recurso de casación contra la decisión de este ante el Tribunal de Justicia.

³ La competencia del TGUE da lugar a un litigio de gran interés, previo al relativo a la ley aplicable. En primera instancia, el TGUE dicta un Auto (Sala Primera) el 9 noviembre 2016, as. T-602/15, *Jenkinson* (ECLI:EU:T:2016:660) en el que se declara manifiestamente incompetente para juzgar el caso, debido a que solo el último contrato suscrito con *Eulex Kosovo* incluía cláusula compromisoria al Juez de la Unión, mientras que los demás contenían acuerdos de elección de foro en favor de los tribunales de Bruselas. Tras ser recurrido el Auto en cuestión ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la STJUE de 5 de julio de 2018, as. C-43/17, *Jenkinson* (ECLI:EU:C:2018:531) anula el Auto, al considerar que el TGUE ha incurrido en error de Derecho al declararse incompetente, y devuelve el asunto al TGUE. La idea es que aunque el Tribunal General solo es competente en relación con el último contrato, sobre la base de esta competencia puede decidir sobre la recalificación de la relación laboral teniendo en cuenta, como cuestión de hecho, todos los contratos.

la recalificación como una única relación laboral de los once contratos temporales suscritos por el trabajador con la Misión Eulex Kosovo, dejando de lado los firmados con las Misiones de los Balcanes y Bosnia Herzegovina. El Tribunal considera que lo primero es estudiar la solicitud del recurrente en relación con los contratos con la Misión de Kosovo, y razona que si desestima la petición de recalificación sobre los mismos – como efectivamente hace – no tendrá competencia en relación con los contratos precedentes, al no haberse estipulado en estos cláusula compromisoria en su favor⁴. Este razonamiento, en nuestra opinión poco convincente⁵, es uno de los motivos por los que la Sentencia que se comenta ha sido recurrida en casación ante el TJUE, que aún no dictado sentencia definitiva sobre el caso⁶

II. El régimen contractual del personal civil internacional de las Misiones Europeas: marco normativo regulador

1. Ausencia de normas de Derecho uniforme

4. La primera gran cuestión en este supuesto es qué texto normativo debe emplearse para solucionarlo. En el caso, no eran aplicables las normas de Derecho uniforme europeo previstas en el Reglamento 31 (CEE) 11 (CEEA)⁷, que establece el régimen estatutario y laboral para los funcionarios y los llamados “otros agentes” de la Unión: el Sr. Jenkinson había sido contratado como personal civil internacional sobre una base contractual, y tal Reglamento no regula el régimen laboral de estos trabajadores.

Como alternativa al Reglamento, durante el proceso, se planteó la posible aplicación al caso de un supuesto “Derecho autónomo de la Misión Eulex Kosovo”. Este incluiría, según los demandados, el conjunto de disposiciones desarrolladas desde el inicio de la Misión como marco jurídico de los contratos de trabajo del personal de la misma. Sin embargo, el TGUE considera que en los actos adoptados para la creación de la Misión no se contemplan disposiciones adecuadas para resolver el litigio⁸, y lo cierto es que la Acción Común de 2008/124/PESC por la que se crea la Misión de Kosovo⁹ pocas indicaciones incluye en ese sentido: además de establecer la posibilidad de contratar, en caso de ser necesario, personal civil internacional y local en régimen contractual, la Acción Común se limita a remitir, en cuanto a las condiciones de contratación, a lo que se estipule en los contratos¹⁰.

2. La determinación la ley aplicable al contrato y el Reglamento de Roma I

5. En defecto de normas de Derecho uniforme, los contratos firmados por el Sr. Jenkinson quedan sometidos a las disposiciones que regulan, con carácter general, los contratos entre la Unión y un

⁴ STGUE as. T-602/15 RENV, apartados 80 a 82.

⁵ En nuestra opinión, la STJUE as C-43/17 permite perfectamente que el TGUE recalifique la relación laboral a partir de la totalidad de los contratos, sin diferenciar con qué Misión fueron suscritos

⁶ Vid. el Recurso de Casación contra la STGUE as. T-602/15 RENV interpuesto el 20 de enero de 2022 por Liam Jenkinson (asunto C-46/22 P). El Abogado General Jean RICHARD DE LA TOUR, en sus Conclusiones presentadas el 17 de mayo de 2023, considera que Tribunal tiene competencia en relación con la totalidad de los contratos, pero no ve inconveniente en que se realice un “análisis en dos tiempos” (apartado 57) comenzando por la serie de los once contratos (apartado 56).

⁷ Reglamento N° 31 (CEE) 11 (CEEA) por el que se establece el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, DO núm. 45, de 14 de junio de 1962. El documento 01962R0031-20230101, disponible en [http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31\(1\)/2023-01-01](http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31(1)/2023-01-01), de carácter “no oficial” incluye el texto consolidado con sus modificaciones hasta el 01 de enero de 2023

⁸ Vid. STGUE, as. T-602/15 RENV, apartados 91 a 94.

⁹ Acción Común 2008/124/PESC del Consejo de 4 de febrero de 2008 sobre la Misión de la Unión Europea sobre el Estado de Derecho en Kosovo, EULEX KOSOVO, DO L 042 de 26 febrero 2008, p. 92

¹⁰ El art. 9.3 de la Acción Común establecía que “La EULEX KOSOVO podrá asimismo, cuando proceda, emplear a personal civil internacional y local en régimen contractual cuando el personal en comisión de servicios de los Estados miembros no cubra las funciones exigidas”. En relación con el estatuto de este personal, el art. 10.3 solamente señalaba que “las condiciones de contratación y los Derechos y obligaciones del personal internacional y local se estipularán en los contratos que se celebren entre EULEX KOSOVO y el miembro del personal de que se trate”.

particular¹¹. El art. 340 TFUE¹², párrafo primero, partiendo de un enfoque iusprivatista¹³, establece que “la responsabilidad contractual de la Unión se regirá por la ley aplicable al contrato de que se trate”. A partir de esta regla, el TGUE considera que, en el caso, la cuestión debe resolverse sobre la base de la ley aplicable al contrato – leída sobre la base de los principios generales de Derecho de la Unión¹⁴-. De esta forma, el TGUE actúa como “Juez del contrato de trabajo”¹⁵ y desempeña el mismo papel que tendría un tribunal nacional en la solución del caso.

6. Hay que tener en cuenta que, a la hora de determinar la ley aplicable, el TGUE no siempre emplea las mismas normas que utilizaría un tribunal nacional. En los litigios relativos a un contrato de Derecho privado entre un particular y la Unión, cuando el asunto está planteado ante un órgano jurisdiccional nacional, el Reglamento de Roma I¹⁶ es de aplicación directa¹⁷. Sin embargo, si es el TGUE el que debe resolver el litigio, no existe una *lex fori* con reglas de conflicto propias¹⁸, por lo que es frecuente que el Juez de la Unión realice una determinación autónoma de la ley aplicable¹⁹ que, a veces, pero no siempre, se apoya en el Reglamento de Roma I. La jurisprudencia mayoritaria del Tribunal trata de solucionar el caso, si es posible, sobre la base del principio de autonomía de la voluntad de las partes, al que otorga validez en sí mismo²⁰. Cuando este principio no es suficiente para resolver el supuesto y

¹¹ Sobre el régimen previsto para estos contratos, con consideraciones tanto sobre aspectos jurisdiccionales como de ley aplicable, *vid.* K. LENAERTS, I. MASELIS y K. GUTMAN, *EU Procedural Law*, Oxford University Press, 2014, pp. 686-699; C. KOHLER, *L'autonomie de la volonté en droit international privé: un principe universel entre libéralisme et étatismes*, La Haya, Académie de Droit international de la Haye, 2013, pp. 30-31; *id.* “La Cour de Justice des Communautés européennes et le droit international privé”, *Droit international privé: Travaux du Comité français de droit international privé*, 12e année, 1993-95, 1996, esp. pp. 77-79; D. RITLÉNG, “Les contrats de l’administration communautaire”, en J.B. AUBY/J. DUTHEIL DE LA ROCHÈRE (eds.) *Droit administratif européen*, Bruselas, Bruylant, 2007, pp. 147-170, esp. 153-156; y G. KREMLIS, “De quelques clauses d’élection de for et de droit applicable stipulées dans des contrats de droit privé conclus par les Communautés Européennes dans le cadre de leurs activités d’emprunt et de prêt”, *Diritto comunitario e degli scambi internazionale*, 1986, pp. 777-793. Este último trabajo, aunque se centra en los contratos relacionados con la actividad de crédito y préstamo de las instituciones europeas, contiene observaciones generales de gran interés totalmente válidas para otros tipos de contratos.

¹² Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO N° 326 de 26 de octubre 2012

¹³ Como indican C. MOLINA DEL POZO, J.B. MATA DIZ y R.C. DA SILVA GOMES CALDAS, *vid.* “Sobre la naturaleza de la responsabilidad extracontractual por los actos practicados en el marco de la Unión Europea por sus instituciones”, *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito*, Vol. 11 (3), septiembre-diciembre 2019, pp. 504.

¹⁴ *Vid.* STGUE as. T-602/15 RENV, apartados 90 a 95. Desde la STJCE de 18 de diciembre de 1986, as. C-426/85, *Comisión c. Zoubek*, (ECLI:EU:C:1986:501) es jurisprudencia reiterada del TGUE y del TJUE que “El Tribunal de Justicia, al que se ha acudido en virtud de una cláusula compromisoria, debe resolver el litigio sobre la base del Derecho nacional aplicable al contrato” (apartado 4)

¹⁵ Utilizando la expresión de D. SÁNCHEZ PUERTA, que habla del Juez de la Unión como “Juez del contrato de trabajo” o “Juez del Derecho del trabajo”. *Vid.* “Cláusulas compromisorias El Juez de la Unión como Juez del contrato de trabajo”, *Jurisprudencia Social*, Julio 2022, pp. 15. Disponible online en <https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/CLAUSULAS%20COMPROMISORIAS%20EL%20JUEZ%20DE%20LA%20UNION.pdf>

¹⁶ Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), *DOUE L 177* de 4 de julio de 2008

¹⁷ *Vid.* C. KOHLER, *L'autonomie de la volonté en droit international privé...*, *op. cit.*, p. 31.

¹⁸ *Ibid.*, p. 31. Esto era especialmente claro en tiempos del Convenio de Roma, cuando era comúnmente admitido que este vinculaba a los Estados miembros y no a la Comunidad en cuanto tal. Pero, aun sin formar parte el Convenio de Roma de la *Lex fori* europea, la doctrina consideraba que este contenía los principios en que debía inspirarse el Tribunal de Justicia a la hora de determinar la ley aplicable a un contrato. *Vid.* D. KOHLER, “La Cour de Justice des Communautés européennes...”, *loc. cit.*, p. 78 y G. KREMLIS “De quelques clauses d’élection de for...”, *loc. cit.*, pp. 788.

¹⁹ Como indican K. LENAERTS, I. MASELIS y K. GUTMAN, en ausencia de un Derecho aplicable de la Unión, el Juez de la Unión debe identificar la ley aplicable “of its own authority”, *vid.* *EU Procedural Law*, *op. cit.*, pp. 695

²⁰ El principio de autonomía de la voluntad se utiliza por el TGUE tanto para solucionar directamente el caso, si es posible, como para determinar la ley aplicable al contrato. Es frecuente que el TGUE busque la solución directamente en las cláusulas contractuales, sin establecer la *lex contractus* (*vid.* por ejemplo apartado 59 de la reciente STGUE de 13 de julio de 2022, as. T-194/20, *JF c. EUCAP Somalia*, ECLI:EU:T:2022:454: “no es necesario determinar el Derecho nacional aplicable al presente litigio, que puede resolverse sobre la base del contrato en cuestión, de los procedimientos operativos estándar de EUCAP Somalia a los que este se remite, así como de la Carta y de los principios generales de Derecho de la Unión”). Según jurisprudencia reiterada, el Tribunal solo debe acudir a lo previsto en la ley del contrato en caso de que existan dudas sobre el contenido del contrato o el significado de sus cláusulas, o cuando este por sí solo no permite resolver todos los aspectos del caso (*vid.* apartado 52 STGUE as. T-194/20, *JF c. EUCAP Somalia* y apartado 37 STGUE de 13 de julio de 2022, as. T-165/20, *JC c. EUCAP Somalia*, ECLI:EU:T:2022:453). El principio de autonomía de la voluntad de las partes también se

es necesario determinar la ley aplicable en defecto de elección o establecer el Derecho imperativo aplicable²¹, el Juez de la Unión, al menos en las sentencias más recientes, acostumbra a tener en cuenta el Reglamento de Roma I, aunque a veces, junto a este, invoca los principios del Derecho generalmente admitidos en los Estados miembros²²

7. En la Sentencia que se comenta, el TGUE menciona de forma específica y expresa el Reglamento de Roma I: “para determinar el Derecho nacional sustantivo aplicable a un litigio en materia de Derecho laboral como el controvertido en el litigio principal, el juez de la Unión utiliza las normas de Derecho internacional privado y, en particular, de conformidad con el art. 28 del Reglamento de Roma I, en relación con los contratos celebrados, como los once CDD, después del 17 de diciembre de 2009, las que figuran en el art. 8 de dicho Reglamento, que trata de los contratos individuales de trabajo”²³.

Como indica el TGUE, en relación con los once contratos suscritos con la Misión Eulex Kosovo se cumple lo establecido en el ámbito de aplicación temporal del Reglamento de Roma I; sin embargo, si el TGUE no hubiera limitado su tarea al análisis de esos contratos y hubiera incluido en su decisión los suscritos con las otras dos Misiones, la aplicación del Reglamento de Roma I hubiera peligrado para estos, puesto que el trabajador comenzó a prestar servicios para la Misión en los Balcanes en el año 1994, cuando este Reglamento aún no existía. Por otro lado, hay que indicar que el TGUE solo justifica la aplicación del Reglamento desde una perspectiva temporal, sin mencionar en absoluto el ámbito material de este texto legal. No obstante, el último no plantea dudas en el caso: aunque los contratos vinculan al demandante con organismos de Derecho público, la jurisprudencia del TJUE deja claro que forma parte del Derecho privado un contrato suscrito con un ente público si las funciones desempeñadas por el trabajador no implican ejercicio del poder público²⁴.

utiliza para determinar la ley del contrato, siendo numerosos los casos en que el Juez de la Unión admite la aplicación de la ley elegida por las partes, sin referirse a un texto legal específico. Entre las sentencias más recientes, posteriores al Reglamento de Roma I, *vid.* la STGUE de 4 de mayo de 2017, as. T-744/14, *Meta Group Srl.* (ECLI:EU:T:2017:304) en que el Tribunal se limita a decir que los contratos en cuestión quedan regidos por el Derecho belga en virtud de la cláusula de ley aplicable incluida en los mismos (apartado 64)

²¹ Según la jurisprudencia reciente del TGUE, las estipulaciones de las partes no pueden eludir las normas imperativas de la ley aplicable. *Vid.* apartado 38 de la STGUE as. T-165/20, *JC contra EUCAP Somalia* y apartado 53 de la STGUE as. T-194/20, *JF c. EUCAP Somalia*, aunque la última no identifica la ley aplicable al contrato, ya que “no parece que, para resolver el presente litigio, sea necesario aplicar disposiciones imperativas de Derecho nacional” (ver apartados 57 y 59)

²² Mencionando el Reglamento y los principios generales de los Estados miembros, se puede destacar la reciente STGUE as. T-194/20, *JF c. EUCAP Somalia*: “en caso de silencio del contrato, el Juez de la Unión debe determinar el Derecho aplicable inspirándose en los principios generalmente admitidos en los Estados miembros y utilizando las reglas contempladas en el Reglamento (de Roma I)” (apartado 55). Esta sentencia sigue la línea marcada previamente por la STGUE de 18 de febrero de 2016, as. T-164/14, *Calberson GE c. Comisión* (ECLI:EU:T:2016:85) (apartado 25). Por su parte, la STGUE as. T-165/20, *JC c. EUCAP Somalia* (apartado 40) se refiere en exclusiva al Reglamento de Roma I, sin mencionar los principios generales de los Estados miembros. En la doctrina, se considera que las reglas de Roma I se aplican por el Tribunal de Justicia en cuanto “principios generales comunes a los Derechos de los Estados miembros” (*vid.* C. KOHLER, *L'autonomie de la volonté en droit international privé...*, *op. cit.*, p. 31) o que los principios del Reglamento son una “fuente de inspiración” para el Tribunal de Justicia, junto al Derecho internacional privado de los Estados miembros (*vid.* K. LENAERTS, I. MASELIS y K. GUTMAN. *EU Procedural Law*, *op. cit.*, pp. 695-96).

²³ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 103

²⁴ *Vid.* la STJUE de 19 de julio de 2012, as. C-154/11, *Mahamdia* (ECLI:EU:C:2012:49) descartando la aplicación de las normas sobre inmunidad de jurisdicción e incluyendo en el ámbito material del RBI bis el contrato laboral de un trabajador que presta servicios para una Embajada, cuando las funciones ejercidas por el trabajador no formen parte del ejercicio del poder público. Puede consultarse sobre esta Sentencia el interesante comentario de P. JUÁREZ PÉREZ, “De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia c. República de Argelia*”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (Marzo 2013), Vol. 5, Nº 1, pp. 267-268. La Sentencia sobre la competencia judicial internacional tiene incidencia directa sobre el ámbito de aplicación material de Roma I, habida cuenta de la necesidad de garantizar la coherencia entre este texto legal y el Reglamento de Bruselas (considerando 7 del Reglamento de Roma I).

III. La ley aplicable a la recalificación de los contratos de duración determinada como una única relación laboral indefinida

1. Posibles soluciones

8. Como indica el TGUE, en este caso, son aplicables las reglas del art. 8 del Reglamento de Roma I, que establecen un régimen especial para los contratos individuales de trabajo con la finalidad de proteger al trabajador. Este precepto se asienta sobre la idea de que la relación laboral se construye a partir de un único contrato de trabajo; sin embargo, en este caso, justamente se trata de decidir si una sucesión de contratos de duración temporal se puede considerar como una relación laboral única e indefinida.

Establecer la ley aplicable para resolver este problema no es difícil si todos los contratos temporales están sometidos a la misma ley, caso en que esta regirá tanto cada uno de ellos como la posibilidad de su conversión en un contrato indefinido. Sin embargo, cuando la concatenación de contratos se somete a diferentes leyes, la situación se complica. En la doctrina española, ha estudiado este problema A. ESPINIELLA MENÉNDEZ, que ha propuesto buscar la ley más vinculada a la totalidad de la relación, prescindiendo de lo dispuesto en cada contrato. Para este autor, esa ley sería la de la prestación más habitual o significativa en el cómputo global²⁵.

9. En nuestra opinión, una solución completa del problema exige realizar por separado dos operaciones distintas: primero, determinar si es admisible la recalificación de los contratos temporales como una única relación laboral indefinida, y segundo, solo en caso afirmativo, hay que establecer la ley aplicable a la última. Según este planteamiento, el punto de partida sería que cada contrato queda regido por su propia ley, así que se comenzaría por analizar de forma independiente en cada uno de ellos – conforme a su propia ley reguladora – si contemplan la posibilidad de convertir la relación laboral en indefinida. Cuando la ley del contrato exige para ello el cumplimiento de un determinado plazo, para el cómputo temporal y como cuestión de hecho, se puede tener en cuenta la totalidad del tiempo prestado en el conjunto de los contratos²⁶. Si este proceso lleva a la conclusión de que sí existe un contrato laboral indefinido, en un segundo momento hay que identificar la ley aplicable a este, y para ello, nos parece muy adecuada la aproximación de A. ESPINIELLA.

Nos parece que esta forma de ver las cosas encaja muy bien con la regla “contrato por contrato”, que es la más sencilla a la hora de determinar la ley aplicable a un conjunto de contratos²⁷; además, conduce a un resultado muy en la línea del seguido por el TJUE en el caso a la hora de determinar la competencia del Tribunal²⁸, y es la solución más protectora del trabajador, ya que permite que cualquiera de las leyes rectoras de cada uno de los contratos de duración determinada establezca la conversión de la relación en indefinida.

10. Por su parte, el TGUE afronta el problema sin realizar consideraciones doctrinales sobre el mismo. Para solucionar el asunto, utiliza como primer parámetro la autonomía de la voluntad de las partes. El TGUE, en la línea jurisprudencial generalmente seguida²⁹, parte de la premisa de que el primer paso debe ser tratar de responder sobre la base de lo acordado por las partes³⁰. En este caso, la voluntad de las partes no es suficiente para resolver el caso de manera directa, así que el TGUE entiende que hay

²⁵ Vid. A. ESPINIELLA MENÉNDEZ, *La relación laboral internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 130

²⁶ En la línea propuesta *ibid.*, p. 130: “el encadenamiento de contratos y el tiempo de trabajo en cada uno de ellos se pueden computar conjuntamente a efectos de evitar el fraude, aunque alguno de dichos contratos se haya celebrado o cumplido en el extranjero”

²⁷ Como indican A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, esta regla obvia las complicaciones que surgen de fijar la ley aplicable a un conjunto de contratos, *vid.* “Capítulo XX. Contratos internacionales I”, en A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *Tratado de Derecho internacional privado*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 2911, pp. 2890

²⁸ Vid. cómo resuelve el TJUE la cuestión de la competencia judicial, *supra*, nota 3.

²⁹ Vid. *supra*, par. 6

³⁰ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 105: “las estipulaciones contractuales en las que se pone de manifiesto la voluntad coincidente de las partes deben prevalecer sobre cualquier otro criterio, que solo podrá aplicarse en caso de silencio del contrato”

que determinar la ley estatal aplicable a los contratos³¹, operación para la que también parte del principio de libre elección: “el Derecho aplicable al contrato será, en consecuencia, en principio el que esté expresamente previsto en el contrato”³². Sin embargo, esto tampoco resuelve totalmente la cuestión, ya que, mientras que los nueve primeros contratos incluyen una cláusula de sumisión al Derecho irlandés, el décimo y el undécimo carecen de estipulación contractual alguna sobre la ley aplicable.

En esta situación, el TGUE determina la ley aplicable examinando por separado las dos series de contratos indicadas³³, y establece, por un lado, el derecho rector de los nueve primeros a partir de la autonomía de la voluntad contractual, y por otro, la ley aplicable en defecto de elección para los dos últimos contratos. Para estos, llega a la conclusión de que también es aplicable el Derecho irlandés, con base en la cláusula de escape del art. 8.4 RRI³⁴. Se puede observar que, realmente, el TGUE comienza por establecer la ley aplicable por separado para cada contrato, y busca a continuación una única ley rectora del conjunto, empleando – en el marco de la cláusula de escape – argumentos que relacionan todos los contratos entre sí, como la existencia de una única relación laboral. Veámoslo a continuación con más detalle.

2. Los acuerdos de elección de ley en los nueve primeros contratos

11. Los nueve primeros contratos remitían a la Comunicación C(2009) 9502 de la Comisión de 30 de noviembre de 2009 (“Reglamentación relativa a los consejeros especiales de la Comisión designados para la ejecución de las acciones operativas PESC y al personal contractual internacional”). Esta, al establecer las condiciones laborales del personal internacional, dispone la aplicación de la legislación laboral del Estado de la nacionalidad del trabajador, o del de su residencia fiscal permanente anterior a la entrada en funciones del trabajador, indicando que, en caso de divergencia entre ambas legislaciones, prevalece la última³⁵. Los contratos indicaban que la Comunicación formaba parte de ellos³⁶, y se había enviado una copia de la misma al demandante como anexo a un correo electrónico recibido antes de la firma del primer contrato³⁷, así que las partes eran conscientes (o por lo menos, estaban en condiciones de serlo) de las previsiones sobre ley aplicable incluidas en la Comunicación³⁸. En consecuencia, se puede entender, como hace el TGUE, que las partes habían elegido la ley irlandesa: el demandante era nacional irlandés, su país de origen Irlanda, y en ningún momento había manifestado que su residencia fiscal estuviera situada en un país diferente de su país de origen³⁹.

12. Los elementos del caso parecen indicar que el trabajador no participó de forma activa en una negociación acerca de la ley aplicable al contrato. Hay que señalar, no obstante, que una elección de ley no pierde eficacia por este motivo, y, de hecho, la jurisprudencia del TJUE a propósito del Reglamento de Roma I, ha aclarado que una cláusula de elección también es válida si solo ha sido redactada por el

³¹ *Ibid.*, apartado 111 y apartado 107. Según el último apartado, “en el presente asunto, si resultara constatado que los once CDD no contienen estipulaciones adecuadas para resolver directamente el litigio subyacente a la primera pretensión, se aplicarán las normas de Derecho internacional privado con el fin de determinar el Derecho nacional sustantivo aplicable en este caso”

³² *Ibid.*, apartado 105

³³ *Ibid.*, apartado 111

³⁴ *Ibid.*, apartado 139: “En conclusión, procede aplicar el Derecho irlandés a la totalidad de la relación contractual nacida de los once CDD (...). En consecuencia, se ha de resolver sobre el objeto del litigio subyacente a la primera pretensión a la luz de dicho Derecho, y no del Derecho belga invocado inicialmente por el demandante”

³⁵ El punto 4.a) párrafo tercero de la mencionada Comunicación indica que “el contrato de trabajo estará sujeto al Derecho laboral y a la legislación social del Estado del que sea nacional la persona contratada o del Estado de la residencia (fiscal) permanente declarada de esta última antes de su entrada en funciones”.

³⁶ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 116

³⁷ *Ibid.*, apartado 113

³⁸ Cumpléndose con ello los requisitos exigibles a una cláusula de ley aplicable incluida en las condiciones generales de la contratación a las que remite el contrato: como indican A.L. CALVO CARAVACA/J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, en estos casos, para que la elección expresa de ley aplicable se considere válida, es necesario que las partes hayan sido conscientes de la remisión realizada por el contrato a las mismas: *vid.* “Capítulo XX. Contratos internacionales I”, *loc. cit.*, pp. 2903

³⁹ STGUE as. T-602/15 RENV, apartados 120 a 124

empresario, siempre que el trabajador la acepte⁴⁰. La protección del trabajador frente a cláusulas que le desfavorecen no se articula en el Reglamento de Roma I en función del papel más o menos activo que este haya tenido en la negociación, sino estableciendo la aplicación, como estándar mínimo, de las disposiciones imperativas de la ley aplicable en defecto de elección.

En efecto, el art. 8.1 indica claramente que la elección de la ley aplicable “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”. Esto implica que la ley elegida debe compararse con la ley aplicable en defecto de elección, aplicándose en todo caso las normas de Derecho imperativo vigentes en esta última. En el caso que se está analizando, sin embargo, el TGUE – aunque expone y explica a la perfección el sistema del art. 8 RRI – no comprueba en ningún momento si la ley elegida priva al trabajador de la protección que le otorgan las disposiciones imperativas de la ley rectora en defecto de elección.

3. La ley aplicable en defecto de elección en los contratos décimo y undécimo

13. A diferencia de lo que sucede con los nueve primeros contratos, los contratos décimo y undécimo no incluyen cláusula alguna que indique la ley aplicable a las condiciones laborales, aunque sí establecen una remisión a la ley nacional del trabajador (irlandesa) en relación con los regímenes fiscal, de seguridad social y de pensiones⁴¹. Para determinar la ley aplicable a estos contratos, el TGUE tiene en consideración los arts. 8.2 a 8.4 del Reglamento de Roma I⁴². El art. 8.2 del Reglamento señala claramente que en defecto de elección “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 suscita ninguna duda que esta regla conduce en el caso al Derecho de Kosovo, único lugar en que el trabajador ha prestado servicios para la Misión Eulex⁴³. Sin embargo, el TGUE descarta la aplicación de este ordenamiento, sin entrar en la discusión sobre la soberanía de Kosovo, con base en dos argumentos, primero, la falta de regulación de la cuestión litigiosa por parte de la Ley del Trabajo de Kosovo; segundo, la cláusula de escape del art. 8.4 RRI, al considerar que la relación laboral está más vinculada con Irlanda.

14. El primer motivo indicado no nos convence. Según el TGUE, “el propio Derecho laboral kosovar excluye (...) su aplicación a unas relaciones laborales como las controvertidas”, ya que las disposiciones de la ley núm. 3/L-212 sobre el Trabajo de Kosovo, (art. 2, apdo. 4) no son aplicables a las

⁴⁰ La STJUE de 15 julio 2021, as. acumulados C-152/20 y C-218/20, *DG y otros* (ECLI:EU:C:2021:600) indica con claridad que “El Reglamento no prohíbe la utilización de cláusulas tipo redactadas previamente por el empresario. La libertad de elección, en el sentido de esta disposición, puede ejercerse aceptando tal cláusula y no queda puesta en tela de juicio por el mero hecho de que dicha elección se realice sobre la base de una cláusula redactada e insertada por el empresario en el contrato” (apartado 40). Como indica J. RODRÍGUEZ RODRIGO en su comentario de la Sentencia, aunque se pueda cuestionar la validez del consentimiento de alguna de las partes, en ningún caso debe dudarse del mismo por el solo hecho de que la cláusula haya sido redactada por solo una de ellas. *Vid.* “Lugar de trabajo habitual a la luz del artículo 8.2 del Reglamento Roma I. Comentario de la STJUE de 15 de Julio 2021, asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (Marzo 2022), Vol. 14, Nº 1, pp. 868. Sobre la misma Sentencia, es igualmente de gran interés el comentario de N. MARCHAL ESCALONA, “La autonomía de la voluntad conflictual y sus límites en los contratos laborales en el sector del transporte por carretera”, *Bitácora Millenium DIPr: Derecho Internacional Privado*, Nº 14, 2021, pp. 50-67

⁴¹ Los contratos indicaban que estas cuestiones quedaban regidas por la legislación nacional del trabajador vigente en el país de residencia fiscal permanente previa a la entrada en la Misión Eulex Kosovo, esto es, el Derecho irlandés en el caso.

⁴² STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 128: “Al no haber realizado las partes contratantes una elección en tal sentido en estos últimos CDD, se ha de determinar el Derecho laboral aplicable sobre la base de los criterios de conexión del Derecho internacional privado, a saber, en este caso, como se ha recordado en el apartado 106 de la presente sentencia, con arreglo a los criterios objetivos del art. 8, apartados 2 a 4, del Reglamento Roma I”.

⁴³ El art. 8.2, sin embargo, plantearía dificultades de aplicación si el Juez de la Unión hubiera intentado determinar la ley aplicable a la totalidad de la relación laboral del Sr. Jenkinson con las instituciones europeas, ya que entre 1994 y 2014, el trabajador había prestado servicios en los Balcanes, en Bosnia-Herzegovina y en Kosovo. Las soluciones en este caso hubieran podido ser, o bien determinar la ley aplicable “contrato por contrato”, o bien recurrir a la “ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador”, en aplicación del art. 8.3 del Reglamento.

relaciones laborales concertadas en Misiones internacionales⁴⁴. Sin embargo, el hecho de que una concreta ley de un ordenamiento extranjero no regule una situación o la excluya de su ámbito de aplicación no debería tener como consecuencia la no aplicación del Derecho extranjero designado por la norma de conflicto. A partir del principio de aplicación integral del Derecho extranjero, el caso debería resolverse buscando la solución que daría al mismo el Juez de dicho Estado, incluyendo, de ser necesario, las normas extranjeras sobre integración de lagunas.

Por otro lado, aunque en este supuesto el demandante y la Misión Eulex Kosovo estaban de acuerdo sobre que la Ley del Trabajo kosovar no regulaba la situación, esto no cambia las cosas. En materia laboral, hay que garantizar que se tomen en consideración las disposiciones imperativas de la ley aplicable en defecto de elección, incluso si eso requiere que el Juez adopte un papel más activo en la indagación de su contenido y en la aplicación del Derecho extranjero⁴⁵. Si el litigio se interpone ante el TGUE, el argumento se refuerza. Las normas de procedimiento del Tribunal de Justicia no indican el tratamiento procesal que el mismo debe dar al Derecho extranjero, pero la doctrina ha mantenido que este no debe ser tratado como un elemento de hecho por el Juez de la Unión, y ha propuesto que este investigue de oficio la ley extranjera, invitando a las partes a prestar su ayuda a la hora de probarla, de ser necesario⁴⁶.

15. Sí nos parece acertado descartar el Derecho kosovar utilizando la cláusula de escape en favor del Derecho irlandés. La argumentación del TGUE sobre la aplicación del Derecho irlandés pivota en torno a dos consideraciones: primera, la presencia de una relación laboral continuada entre las partes a lo largo de los once contratos de duración determinada; y segunda, que los regímenes fiscal, de seguridad social y de pensiones del trabajador dependían del Derecho irlandés.

La primera idea tiene sentido a la hora de aplicar la cláusula de escape. La existencia de una relación laboral mantenida entre las partes, desde la firma del primero de los once contratos, muestra la vinculación existente entre todos ellos, por lo que, según el TGUE, para los dos últimos “procede tener en cuenta los parámetros de determinación de dicho Derecho que figuraban en los nueve primeros CDD”⁴⁷. Aunque el TGUE no lo menciona, el argumento encaja con lo previsto en el Considerando 21 de la Exposición de Motivos del Reglamento de Roma I que indica que, a efectos de determinar la ley de los vínculos más estrechos, “debe tenerse en cuenta, entre otros aspectos, si el contrato en cuestión tiene una relación muy estrecha con otro contrato o contratos”⁴⁸. En el caso, que se aplique una única ley a la totalidad de la relación laboral, vía cláusula de escape, sin duda simplifica las cosas. En segundo término, al aplicar la cláusula de escape, el TGUE tiene en consideración que los regímenes fiscal, de seguridad social y de pensiones están sometidos en los dos últimos contratos al Derecho irlandés. Este

⁴⁴ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 129

⁴⁵ En opinión de A. ESPINIELLA MENÉNDEZ, el acuerdo de las partes no es motivo suficiente para que el Juez no aprecie de oficio la ley de mínimos, ya que las normas imperativas de la ley aplicable en defecto de elección deben tenerse en cuenta al margen de la actuación procesal de las partes, *vid. La relación laboral internacional, op. cit.*, pp. 527-28. L.F. CARRILLO POZO argumenta la necesidad de un cambio en el papel tradicional del Juez a la hora de poner en funcionamiento la norma de conflicto en el ámbito laboral, hacia un papel más activo, en que el acuerdo de las partes pierde importancia. El Juez debe asumir una tarea de investigación de ser necesario, para evitar que la elección de ley aplicable en materia laboral se convierta en una elección normal, sin protección alguna de parte débil. *Vid.* “La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento Roma I”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, pp. 155

⁴⁶ *Vid.* G. KREMLIS, “De quelques clauses d’élection de for...”, *loc. cit.*, pp. 791. Este autor realiza interesantes observaciones sobre esta cuestión: considera que el Tribunal de Justicia, en cuanto institución internacional, no debe tratar el Derecho extranjero como un elemento de hecho, pues esto iría contra la cortesía internacional y podría menoscabar el prestigio de la institución, haciendo menos interesante para las partes acordar una cláusula compromisoria en su favor (pp. 791-92); en todo caso, para G. KREMLIS, hay que diferenciar entre la aplicación de la ley de un Estado miembro y la de un tercer Estado. La primera debería tratarse por el Tribunal de Justicia más como un Derecho vecino que como una ley extranjera, y debe aplicarse de oficio. La ley de un tercer Estado, sin embargo, puede resultar más difícil de aplicar por motivos de acceso a la misma, a la jurisprudencia, al idioma, etc. Este autor considera que esta ley también debería aplicarse de oficio por el Tribunal, aunque recabando de ser necesario la colaboración de las partes (pp. 789-792)

⁴⁷ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 136.

⁴⁸ Esta idea también se encuentra en la jurisprudencia del TJUE. La STJUE de 23 de octubre de 2014, as. C-305/13, *Haeger & Schmidt GmbH* (ECLI:EU:C:2014:2320), dictada a propósito del Convenio de Roma I, indica que, para la toma en cuenta de la cláusula de excepción, el “juez nacional deberá tener en cuenta todas las circunstancias que concurran, incluida la existencia de otros contratos relacionados con el contrato en cuestión”. *Vid.* en particular apartados 49 y 51

argumento también nos parece acertado, ya que va en la línea de lo indicado por el TJUE en la jurisprudencia *Schlecker*⁴⁹. Según esta, la aplicación de la cláusula de escape requiere llevar a cabo una apreciación global de la totalidad de los elementos objetivos que caracterizan la relación contractual. Esto implica tener en cuenta elementos significativos de vinculación como “el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez”, así como “la totalidad de las circunstancias del asunto, como, en particular, los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo”⁵⁰.

16. Tras realizar una valoración global, también nos parece correcto el resultado alcanzado por el Tribunal descartando la aplicación del Derecho de Kosovo, pese a que el lugar de desempeño habitual del trabajo es un criterio prioritario y previsible para las partes⁵¹. No, desde luego, como indica el TGUE, por no regular la Ley del Trabajo de ese país los servicios prestados en Misiones extranjeras. Más bien porque en este supuesto son muchos los elementos ajenos al lugar de prestación, ya que se trata de una relación laboral que desarrolla en Kosovo un trabajador extranjero para una organización de carácter internacional y regida por un ordenamiento diferente del lugar del trabajo⁵², en un caso en que, además, se aplican leyes extranjeras sobre seguridad social y régimen fiscal.

En esta situación, descartada la aplicación del Derecho kosovar, solo quedan dos opciones a la hora de escoger la ley más vinculada con la situación: el Derecho irlandés elegido por el Tribunal, o el Derecho belga, en que basaba sus alegaciones el demandante. Desde el punto de vista de la proximidad, consideramos preferible la decisión en favor del Derecho irlandés. La ley del Estado enviante es un criterio relevante para determinar la ley aplicable a los servicios prestados por los empleados públicos de un Estado en el extranjero⁵³, pero esto no conduce necesariamente al Derecho belga en este caso. Hay que tener en cuenta, primero, que el Sr. Jenkinson es un contratado laboral y no un empleado público; segundo, que no presta servicios para su propio Estado, sino para una organización internacional; y por último y más importante, aunque muchos de los contratos concluidos por la Unión Europea se someten al Derecho belga⁵⁴, esto es fruto de la voluntad de las partes y se limita a los casos en que las partes acuerdan su aplicación; la ley de la institución enviante no es propiamente la Ley belga, sino el Derecho de la Unión Europea que, como ya hemos visto, no permite por sí solo resolver la situación.

En favor del Derecho belga, sin embargo, sí hay que señalar que este era el que aparentemente más favorecía al trabajador⁵⁵. Es cierto que este argumento por sí solo no cambia las cosas, ya que en el caso *Schlecker* el TJUE ha rechazado la toma en consideración del principio de protección del trabajador a la hora de aplicar la cláusula de escape⁵⁶, pero sin duda estamos de acuerdo con M. GARDEÑES en una

⁴⁹ STJUE de 12 septiembre 2013, as. C-64/12, *Schlecker* (ECLI:EU:C:2013:551)

⁵⁰ *Ibid.*, apartado 41

⁵¹ Como también ha indicado el TJUE: *ibid.*, apartado 32. Entre los argumentos en favor de la aplicación de la ley del lugar de desempeño habitual, además de los señalados, hay que indicar que es habitualmente la del domicilio del trabajador, se relaciona con la organización social y económica de los Estados y coincide con las normas de policía y en la mayor parte de los casos, con el sistema de seguridad social. *Vid.* A. ESPINIELLA MENÉNDEZ, *La relación laboral internacional*, *op. cit.*, pp. 89-90.

⁵² Justamente uno de los casos en que la doctrina considera adecuado que el art. 8.4 proyecte su eficacia es el de aislamiento del lugar del trabajo, por prestarse los servicios en el extranjero para una instalación sometida a otro ordenamiento, como una base militar. *Vid.* L.F. CARRILLO POZO, “La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado...”, *loc. cit.*, pp. 149

⁵³ Como señala M. GARDEÑES SANTIAGO en este caso, el debate entre la *Lex loci laboris* y la del Estado enviante es una cuestión clásica. *Vid.* “Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 132, 2017, pp. 182, nota 68.

⁵⁴ Así lo indica en relación con los contratos laborales, A. ARUFE VARELA, *El personal laboral de la Unión Europea*, Barcelona, Atelier, 2020, pp. 82-83, pero las cláusulas de elección de ley en favor del Derecho belga se encuentran en todo tipo de contratos suscritos por la Unión.

⁵⁵ El trabajador invoca las normas del Derecho belga en favor de sus pretensiones (*vid.*, por ejemplo, apartado 190 de la STGUE as. T-602/15 RENV). No obstante, solo quedaría claro que el Derecho belga era más favorable al trabajador si el TGUE hubiera analizado su posible aplicación de este al caso.

⁵⁶ STJUE as. C-64/12, *Schlecker*; apartado 34 “dicha disposición (el art. 6 del Convenio de Roma) debe garantizar que se aplique, al contrato de trabajo, la ley del país con el que ese contrato establece los vínculos más estrechos. Pues bien, tal interpretación no debe conducir necesariamente (...) a que se aplique, en todos los casos, la ley más favorable para el trabajador”

propuesta de reforma del art. 8.4 del Reglamento de Roma I que permita tomar en cuenta el principio *pro operario* a la hora de su aplicación⁵⁷.

IV. Valoración final

17. El pronunciamiento del TGUE en el caso *Jenkinson* es importante, ya que es previsible que los problemas planteados en este supuesto vuelvan a aparecer en el futuro. Es habitual la concatenación de contratos temporales para el personal civil internacional de las Misiones de la Unión Europea, y también que estos se sometan a normas y estipulaciones que difieren entre sí. En este caso, el resultado final es desfavorable al trabajador: sobre la base del Derecho irlandés aplicable a la totalidad de la relación, el TGUE llega a la conclusión de que “procede desestimar la solicitud de recalificación de los CDD sucesivos como un solo CDI”⁵⁸ tras considerar que existen “razones objetivas” para la celebración de los sucesivos contratos de duración determinada.

Sin discutir la aplicación del Derecho irlandés al caso, que nos parece razonable, como ya hemos indicado, nos ha llamado la atención como el principio de protección del trabajador brilla por su ausencia en el razonamiento del Tribunal General y en la decisión final que adopta. La lectura de las diferentes resoluciones dictadas sobre el caso deja la impresión de que este principio apenas se tiene en cuenta por parte del TGUE a la hora de resolver los litigios entre la Unión y sus trabajadores. En todo caso, aún queda esperar a que se resuelva el recurso de casación que el Sr. Jenkinson ha interpuesto contra la Sentencia que se comenta. Así que, a la espera de la nueva Sentencia del Tribunal de Justicia, solo podemos decir que “continuará”...

⁵⁷ Vid. M. GARDEÑES SANTIAGO, “Derecho imperativo y contrato internacional...” *loc. cit.*, pp. 184

⁵⁸ STGUE as. T-602/15 RENV, apartado 210. CDI se utiliza por el TGUE para referirse al contrato de duración indeterminada y CDD son los contratos de duración determinada.