



**DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO  
EN EL DERECHO DE LOS CONTRATOS  
DE TRABAJO: DESPLAZAMIENTO DE  
TRABAJADORES PARA PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS TRANSNACIONALES**

**Autor:** Miriam Díez Seoane.

**Tutor:** María José Lunas Díaz.

## **RESUMEN**

La sociedad europea ha experimentado un cambio respecto al tipo de relaciones contractuales que caracterizan el ámbito laboral. Debido a la globalización y a la existencia cada vez más habitual de empresas que desarrollan su actividad en un ámbito multinacional, gran cantidad de trabajadores se ven en la obligación de prestar sus servicios más allá de las fronteras de su país de origen. Es en este momento, cuando entran en relación los ordenamientos jurídicos de diversos Estados, donde debe acudir al Derecho Internacional Privado para definir cuál será la normativa que regule los posibles conflictos que puedan surgir en el ámbito de los contratos individuales de trabajo.

## **PALABRAS CLAVE**

Contrato individual de trabajo, transnacional, conflicto, Derecho internacional Privado, ley aplicable, determinación.

## **ABSTRACT**

European society has undergone a change from the type of contractual relationships that characterize the workplace. Due to globalization and the increasingly situation of companies which operate in a multinational environment, lots of available workers are obliged to provide services beyond the borders of their home country. At this point, when the laws of various states come into relationship, private international law must define which are the governing rules for potential conflicts that may arise in the field of individual contracts of employment.

## **KEY WORDS**

Individual employment contract, transnational, conflict, Private International Law, applicable law, determination.

## ÍNDICE

<b>1. LISTADO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>5</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Del Convenio de Roma de 1980 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales al Reglamento Roma I.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Similitudes con el CR y modificaciones introducidas por el Reglamento Roma I. ....</b>	<b>20</b>
<b>3.3. Ámbito de aplicación. ....</b>	<b>24</b>
3.3.1. Ámbito de aplicación espacial. Eficacia erga omnes.....	24
3.3.2. Ámbito de aplicación territorial. La declaración expresa. ....	25
3.3.3. Ámbito de aplicación temporal. ....	28
3.3.4. Ámbito de aplicación material. El contrato individual de trabajo .....	29
<b>3.5. Materias excluidas. ....</b>	<b>30</b>
<b>4. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO. EL ESTUDIO DE CASOS EN EL REGLAMENTO ROMA I.....</b>	<b>36</b>
4.1. El art. 3 del CR y del Reglamento Roma I. La elección de la ley aplicable por las partes. ....	36
4.2. El problema de la norma de conflicto del art. 8. Determinación de la ley aplicable en defecto de elección.....	42

4.2.1. Los problemas para la determinación del criterio del “lugar de realización habitual del trabajo” .....	43
4.2.2. Los problemas para la determinación del criterio del “lugar del establecimiento”. .....	46
4.2.3. Los problemas de la utilización de la cláusula de escape, “los vínculos más estrechos”. .....	48
<b>5. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>50</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>55</b>

## 1. LISTADO DE ABREVIATURAS.

AJA: Actualidad Jurídica Aranzadi.

AL: Actualidad Laboral.

AS: Aranzadi Social.

AS: Aranzadi Social, Revista doctrinal.

ATC: Auto del Tribunal Constitucional.

ATS: Auto del Tribunal Supremo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Código Civil.

CC.AA: Comunidades Autónomas.

CDJ: Cuadernos de Derecho Judicial.

CE: Constitución Española.

CEACR: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

CEE: Comunidad Económica Europea.

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.

CP: Código Penal.

CR: Convenio de Roma de 1980.

CT: Contrato de trabajo.

DGT: Dirección General de Trabajo.

DIPr: Derecho Internacional Privado.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.

ERDP: Editorial Revista de Derecho Privado.

JL: Justicia Laboral.

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil.

LO: Ley Orgánica.

LOPJ: Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio , del Poder Judicial.

LOTIC: Ley 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

RA: Referencia Aranzadi.

RAP: Revista Administración Pública.

RCI: Revista del Centro de Investigación.

RCUD: Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

RD: Real Decreto.

RDACM: Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil.

RDGE: Resolución de la Dirección General de Empleo.

RDL: Real Decreto Ley.

RDLeg.: Real Decreto Legislativo.

RDP: Revista de Derecho Privado.

RDT: Revista de Derecho del Trabajo.

Rec.: Recurso.

REDT: Revista Española de Derecho del Trabajo.

Ref. / ref. /R.: Referencia.

Res.: Resolución.

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Rev.: Revista.

RGLJ: Revista General de Legislación y Jurisprudencia.

RIE: Revista de Instituciones Europeas.

RIT: Revista Internacional de Trabajo.

RJ: Repertorio de Jurisprudencia.

RL: Relaciones Laborales.

RMTAS: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RPS: Revista de Política Social.

RT: Revista de Trabajo.

RECT.: Repertorio del Tribunal Central de Trabajo.

RTSS: Revista del Trabajo y Seguridad Social.

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.

SCT: Suspensión del Contrato de Trabajo.

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

ss.: siguientes.

SsAN: Sentencias de la Audiencia Nacional.

SsTC: Sentencias del Tribunal Constitucional.

SsTS: Sentencias del Tribunal Supremo.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STEDH: Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo.

STJCE: Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

T.: Tomo.

TCCE: Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TL: Temas Laborales.

TR: Texto Refundido.

Trad.: traducción.

UE: Unión Europea.

Vol.: Volumen.



## 2. INTRODUCCIÓN.

El trabajo constituye una actividad principal y de suma importancia para el ser humano, puesto que supone nuestra fuente principal de ingresos y por tanto, nuestro medio para poder sobrevivir en el seno de la sociedad. Es por esta causa por lo que ya fue reconocido el trabajo como un derecho en el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos elaborada en 1948. Pero, ¿qué entendemos por contrato individual de trabajo?

Por una parte y en cuanto a la normativa nacional, el art. 1 del Estatuto de los trabajadores nos aporta una definición del mismo, entendido como un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados<sup>1</sup>. A partir de este concepto podemos distinguir una serie de elementos que caracterizan este tipo de relaciones contractuales: 1) la necesidad de un acuerdo entre las partes, 2) la prestación de un servicio por parte del trabajador, 3) el pago de una remuneración por parte de la parte contratante y 4) la existencia de una relación de dependencia entre ambos.<sup>2</sup> Tal y como vemos y a pesar de tratarse de un concepto bien definido, se trata de un tipo de relación contractual en la cual son habituales los conflictos entre las partes derivados, por ejemplo, de razones de despido mal fundamentadas por la empresa o de cuantificaciones de indemnizaciones en las cuales no se llega a un acuerdo.

Por otra parte y en cuanto a su regulación internacional, el propio Convenio de Roma de 1980<sup>3</sup> también especifica en su art. 6 que dichas normas se remiten únicamente al “Contrato individual de trabajo”, tal y como también nos lo aclara Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer<sup>4</sup>, a pesar de que es la última frase de nuestro autor la que genera ciertas dudas respecto de si se trata realmente de una

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 29 de marzo de 1995.

<sup>2</sup> <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100172.html>

<sup>3</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, y protocolos de interpretación. BOE núm. 171, de 19 de julio de 1993; corr. de errores, BOE núm. 189, de 9 de agosto de 1993. (de ahora en adelante Convenio de Roma).

<sup>4</sup> Con este término se ha querido excluir sobre todo las relaciones colectivas de trabajo, y en especial el régimen jurídico de los convenios y pactos colectivos, sin perjuicio de que éstos puedan operar como regulación aplicable a los respectivos contratos de trabajo”. RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

limitación efectiva. Lo que Rodríguez-Piñero trata de aclarar y que ya se cita en el Informe Giuliano-Lagarde anexo al propio Convenio de Roma es que si el trabajador, como sujeto activo del contrato y parte débil del mismo, forma parte de un convenio colectivo de trabajo nacional de un Estado (entendidas como ley interna), las obligaciones y disposiciones del mismo deberán ser respetadas como una especie de “contenido mínimo” protector y por tanto deberán formar parte de la ley aplicable o *lex causae* a pesar de que se haya pactado en el contrato de trabajo la sumisión a la ley de otro Estado.<sup>5</sup> Tal y como podemos observar ya en la propia definición del contrato laboral y tal y como expresamos ya en líneas anteriores, la materia objeto de nuestro estudio así como su regulación tanto nacional como internacional puede suscitar problemas a la hora de su aplicación al caso concreto debido a que muchos de sus conceptos necesitan de aclaración para poder ser utilizados de manera correcta.

Actualmente, nuestra sociedad ha adquirido una perspectiva de carácter global debido a la liberación que se ha producido en el comercio así como por la mejora experimentada tanto el ámbito de las comunicaciones como del transporte. Podemos decir que ha sido el fenómeno de la globalización el que ha impulsado a empresas y personas a la creación de un mercado de trabajo global, el cual ha generado la necesidad de elaborar una normativa adaptada a esta nueva situación. Y dicho esto nos preguntaremos ¿por qué era necesario un nuevo ordenamiento jurídico que introdujera ese carácter global en el ámbito laboral? Su elaboración urgía en gran medida puesto que la relación laboral descrita en líneas anteriores se estaba convirtiendo en numerosas ocasiones en un contrato individual de trabajo de carácter transnacional, es decir, se le estaba añadiendo una nueva característica: el elemento internacional. Como hemos dicho, los conflictos laborales eran habituales entre las partes contratantes, y ello dentro de las propias fronteras nacionales, ¿Qué pasaría entonces cuando los trabajadores debieran prestar sus servicios más allá de las mismas? ¿Qué ley nacional sería la aplicable para la resolución de estos problemas: la establecida en el contrato, la de ley del país de origen del desplazamiento o la ley del país al cual hubiera sido desplazado?

---

<sup>5</sup> CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “Contrato de trabajo y Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español”, *Relaciones Laborales*, 1996-I.

Estas cuestiones, las cuales siguen apareciendo en la actualidad, ya fueron tratadas en un primer momento por la OIT, Oficina Internacional de Trabajo, fundada en 1919, debido a la importancia que el Tratado de Versalles, como instrumento jurídico internacional que ponía fin a la primera Guerra Mundial, decidió otorgar a las cuestiones sociales.<sup>6</sup> A principios del siglo XX ya existía una sensación compartida por los Estados Miembros de la Unión Europea de que debía buscarse una solución respecto a los problemas sociales existentes para alcanzar una paz duradera en el tiempo, por lo que fue en esta época cuando se elaboró la Constitución de la OIT, que contenía ideas de otras organizaciones como la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, la cual había sido fundada 10 años antes en Basilea. El objetivo de su creación, tal y como es definido por la propia OIT, era la “necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados”<sup>7</sup>, y ello teniendo en cuenta que la competencia empresarial en aquella época no podía imaginarse que devendría en un mercado competitivo de carácter global como el actual.

Actualmente y debido a la cada vez más habitual internacionalización de las empresas y el necesario desplazamiento de sus trabajadores para que presten sus servicios en otros Estados, la OIT, dirigida por Guy Ryder desde octubre de 2012, ha asumido el objetivo de promover una globalización justa ejerciendo las mismas funciones que lleva realizando desde sus inicios: la adopción de normas internacionales del trabajo, la promoción de la ratificación y aplicación de esas normas en sus Estados Miembros y el control de dicha aplicación.<sup>8</sup> A pesar de que la función que desarrolla la OIT continúa siendo la mejora de todos los ámbitos en los que se desarrollan los contratos de trabajo, actualmente enfoca sus esfuerzos en la elaboración de una normativa adaptada a este mercado laboral global, así como en la preocupación por el trabajo que se realiza en los países subdesarrollados.

---

<sup>6</sup> MOLERO MANGLANO, C; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.; LÓPEZ ÁLVAREZ, M<sup>a</sup> .J.; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Aranzadi, 11<sup>a</sup>ed., Navarra, 2011.

<sup>7</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

<sup>8</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 103<sup>a</sup> reunión, 2014. OIT

Un ejemplo de esta búsqueda por parte de la OIT de normas que establezcan la actividad laboral internacional ha sido la elaboración del Convenio sobre el trabajo marítimo, que entre otras cosas regulaba la responsabilidad de los armadores en el caso de despido de los marineros o de indemnizaciones derivadas de su muerte en el mar, el cual ha sido ratificado por nuestro país en el año 2009 y ha entrado en vigor el pasado año 2013<sup>9</sup>.

Por todo ello puede definirse a la OIT, a modo de resumen, como un órgano encargado de velar por la aplicación de las normas internacionales de trabajo por parte de los Estados Miembros, una especie de mecanismo de control al que podemos referirnos como único en el plano internacional, ya que examina si los Estados Miembros, evidentemente España es uno de ellos, cumplen realmente las obligaciones de los convenios que ratifican a través de las Memorias anuales que estos deben reenviar (véase *Manual sobre los procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*)<sup>10</sup>. Dicha obligación aparece remarcada en el art. 22 de la OIT<sup>11</sup>:

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

Uno de los órganos más importantes y de más influencia en la actualidad, un pilar fundamental, a través del cual la OIT cumple con sus funciones es La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuya definición como órgano puede obtenerse de los propios informes, de carácter anual y destinados a tratar aspectos en relación con la aplicación de las normas de la OIT, que la misma Comisión elabora. Según el último informe de la OIT, la CEACR es “un órgano independiente, constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros de esta Organización”. De la misma manera que verifica la aplicación de

<sup>9</sup> Convenio sobre el Trabajo marítimo, 2006. OIT. BOE de 22 de enero de 2013, núm. 19, pág. 2967 a 3059.

<sup>10</sup> *Manual sobre los procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Rev., 2012.

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

los objetivos generales de la OIT, este órgano también examina de manera imparcial y con un necesario tecnicismo, tanto en la legislación y en la práctica que los Estados cumplan el articulado de la Constitución de la OIT. Debemos destacar que las conclusiones a las que llega esta Comisión y que son transmitidas a los Estados Miembros a modo de recomendaciones y opiniones únicamente buscan orientar sus actuaciones. No tienen por tanto carácter imperativo pero el alto reconocimiento que se les atribuye en el plano internacional ha devenido en la incorporación de las mismas en legislaciones nacionales, instrumentos jurídicos internacionales como Convenios y Tratados así como su aplicación en los Tribunales.<sup>12</sup>

Por último, me gustaría señalar que a pesar de la importancia de la OIT, el desarrollo de otros objetivos como la búsqueda de unas condiciones laborales y económicas estables a nivel mundial mediante una mejora de la protección social y el fomento de los derechos laborales<sup>13</sup>, entre otros, ha supuesto que se produzca un pequeño conflicto entre la OIT y la UE. El problema es que la OIT, en su empeño por la búsqueda de la igualdad ha creado normas homogéneas en materia de trabajo tanto para los países en desarrollo como para los Estados Miembros de la UE, algo que evidentemente resulta utópico debido a las diferencias más que visibles entre ellos, tal y como ya comentaba Servais<sup>14</sup>. Esta situación ha dado lugar a que exista un conflicto entre la OIT y la UE en cuanto a la concurrencia entre las normas de ambas instituciones, lo que ha supuesto que el órgano que tratamos en este epígrafe esté perdiendo protagonismo por centrar la mayor parte de sus esfuerzos en los países subdesarrollados, al mismo tiempo que ve que sus normas están siendo desplazadas por otras generadas en el seno de las instituciones de carácter comunitario que se entienden mejor enfocadas respecto de las situaciones a las que deben enfrentarse los trabajadores Europeos.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014. OIT

<sup>13</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

<sup>14</sup> SERVAIS, J.M.: “Le droit international du travail en mouvement: déploiement et approches nouvelles”, *Droit Social* núm5, 1991.

<sup>15</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

Ya en un momento posterior a la fundación de la OIT y debido al avance ya realizado por dicha organización en materia de trabajadores desplazados, la Unión Europea también fue capaz de advertir los problemas que se estaban generando entre sus Estados Miembros en materia laboral y decidió crear, en colaboración con los mismos, una serie de instrumentos jurídicos: el ya citado Convenio de Roma de 1980 y el Reglamento Roma I, que entre otros, establecieran un marco de seguridad capaz de aportar una solución global y armoniosa a los diferentes conflictos derivados de la existencia de un elemento extranjero en los contratos de trabajo.

Nuestro estudio se centrará en las cuestiones relativas a los distintos ámbitos de aplicación del Convenio de Roma y del Reglamento Roma I: el ámbito de aplicación personal, material, espacial y territorial. Estos ámbitos son considerados imprescindibles o “clave” para entender el sistema general de Ley aplicable a las obligaciones contractuales<sup>16</sup>. Es a través de estos dos instrumentos normativos donde podemos encontrar el sistema jurídico general para buscar una solución ante los conflictos de leyes que pueden surgir de la pluralidad de ordenamientos jurídicos y tal y como sucede en el caso de España, derivados de la existencia de ordenamientos plurilegislativos. Nuestro país es un Estado formado por Autonomías, como también es el caso de Alemania como Estado federal, en los cuales la norma jurídica surge de varias fuentes y no únicamente del Parlamento central. El problema que se deriva de esta situación ya no son sólo los conflictos internacionales que surgen debido a la presencia de un elemento extranjero, sino los múltiples conflictos internos que hacen necesaria la aplicación analógica del Derecho Internacional Privado para que puedan ser resueltos.<sup>17</sup>

Es a lo largo de este trabajo donde intentaremos descubrir si esta normativa comunitaria ha sido suficiente para regular la situación citada y si realmente continúa siendo capaz de aportar soluciones a dichos conflictos o si por el contrario existen normas que puedan generar incertidumbre respecto a cuál debe ser la normativa aplicable en la solución de los diversos problemas que surgen en el ámbito de un relación laboral de carácter transnacional.

<sup>16</sup> Como sostienen FERNÁNDEZ ROZAS, J.C. y SÁNCHEZ LORENZO, S.: *Derecho Internacional Privado*, Civitas editorial, Madrid, 2001, p. 541.

<sup>17</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

### 3. MARCO TEÓRICO.

#### 3.1. Del Convenio de Roma de 1980 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales al Reglamento Roma I.

Es mediante el instrumento convencional de 19 de junio de 1980<sup>18</sup> realizado en Roma, más conocido simplemente como el Convenio Roma I, donde podemos encontrar en su art. 6 el origen de las normas de Derecho Internacional Privado relativas al derecho aplicable a los contratos de trabajo individuales en el ámbito internacional.

A pesar de los prontos inicios en la elaboración de este cuerpo normativo<sup>19</sup>, puesto que la primera propuesta sobre los principios y normas que posteriormente integrarían este instrumento jurídico data de 1967<sup>20</sup>, fue bastante complicado poner en común los intereses de los distintos Estados que se iban adhiriendo a la CEE, llegando incluso a abandonarse el tratamiento de las materias centradas en las obligaciones extracontractuales y viéndose obligados a ceñirse únicamente al ámbito de las obligaciones contractuales<sup>21</sup> Podemos darnos cuenta de tal situación únicamente por el número de años que transcurrieron desde la primera propuesta ya citada, presentada por los Gobiernos del Benelux, hasta el año 1979 en el que se consiguió por fin finalizar el proyecto del Convenio debido a los conflictos que supusieron la adhesión al mismo de Irlanda, Dinamarca y Reino Unido en 1973<sup>22</sup>. En el caso de nuestro país, este convenio entró en vigor en España el 1 de septiembre de 1993 tras su ratificación en el mes de mayo del mismo año y una vez firmado en el año 1992 junto con Portugal el Convenio de Adhesión 92/529 a la Comunidad Económica Europea. El art. 29 del propio CR<sup>23</sup> era el que establecía el

---

<sup>18</sup> JOCE L 266, de 9 de octubre de 1980.

<sup>19</sup> ÁLVAREZ VÁZQUEZ, A.N.; ARIAS SEGURA, M.G.; MEDINA DE MAULEON, C.C.; GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, I.; HERNÁNDEZ RIVERA, L. E.: “Estudio sobre las aportaciones al Derecho Internacional Privado por la Convención de Roma sobre la ley aplicable a las Obligaciones Contractuales (1980) y sus limitantes por el Derecho Interno de los Países Contratantes”, *RCI, Universidad la Salle*, vol.6, núm. 23, enero-junio, 2005, pp. 43-51.

<sup>20</sup> Véase Informe Giuliano-Lagarde, pp. 4-7.

<sup>21</sup> ORTIZ ARCE, A.; “El Anteproyecto del Convenio de la CEE sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Análisis del nuevo texto de mayo de 1978”, *RIE*, 1979, pp.79 y siguientes.

<sup>22</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

<sup>23</sup> Convenio de Roma art. 29.

momento justo de la entrada en vigor, es decir, el momento a partir del cual podría ser aplicado<sup>24</sup>. En el caso de España, ha sido de aplicación desde su publicación en el BOE el 19 de junio de 1993<sup>25</sup>, y como dice Espluges Mota, “ha sido capaz de vincular a los países miembros de la Unión Europea en relación a las materias incluidas en su ámbito de aplicación descrito en el apartado anterior”.<sup>26</sup>

La iniciativa de España y Portugal, llevada a cabo mediante la ratificación del Convenio de Roma de 1980 citado, giraba en torno a la necesidad de estos dos países de unificar sus normas de Derecho Internacional Privado debido a la gran cantidad de problemas que originaba la diversidad de las normas conflictuales con el resto de los Estados Miembros de la Comunidad en las materias relativas a las obligaciones contractuales. Esta nueva normativa en materia de obligaciones contractuales ya formaba parte del acervo comunitario y por tanto, para poder formar parte de la UE mediante el oportuno Convenio de Adhesión, era necesario, como paso previo, la aceptación del Convenio a través de su ratificación.

La Unión Europea y la creación de normas que buscaban la armonización, cuyo ejemplo podría ser entre otros el importante instrumento jurídico que estamos analizando, tenían un móvil de evidente carácter tanto político como jurídico, que buscaba favorecer el desarrollo económico de los países situados en esta zona del globo proporcionando normas que dotaran de seguridad jurídica y estabilidad a las múltiples transacciones de carácter contractual que tenían lugar entre ellos, como es el ámbito de los contratos de trabajo. De todo ello podemos decir que el Convenio de Roma, a pesar de no ser un texto normativo de Derecho Comunitario, sino convencional, se entendía como un instrumento “preinstitucional” dentro del ámbito Europeo debido a su carácter multilateral y a su aplicación de manera homogénea a todos los Estados Miembros de la UE. Por otra parte, ya se inspiraba

---

<sup>24</sup> Convenio de Roma, TÍTULO II, art. 6: 1.El presente Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente al depósito del séptimo instrumento de ratificación, de aceptación o de aprobación. 2. El Convenio entrará en vigor, para cada Estado signatario que lo ratifique, acepte o apruebe con posterioridad, el primer día del tercer mes siguiente al depósito de su instrumento de ratificación, de aceptación o de aprobación.

<sup>25</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, y protocolos de interpretación. *BOE* núm. 171, de 19 de julio de 1993; corr. De errores, *BOE* núm. 189, de 9 de agosto de 1993.

<sup>26</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.



en ideas que mostraban esos indicios de comunitarización, como la de “fomentar la compatibilidad de las normas aplicables en los Estados miembros sobre conflictos de leyes”<sup>27</sup> y el hecho de que en el art. 1<sup>28</sup> de su propio protocolo se prevea que sea el TJCE, un órgano comunitario, el encargado de realizar la interpretación de los conceptos que pudieran presentar cierta controversia en su aplicación. Un ejemplo de ello puede observarse en la interpretación del “lugar de realización habitual del trabajo” que el TJCE realiza en el caso “*Koelzsch*”<sup>29</sup>, la cual decidimos citar preferentemente respecto a otras sentencias debido al posterior análisis que realizaremos sobre ella.

En cuanto a su posición dentro de la pirámide de jerarquía normativa, de acuerdo con el art. 20 del CR<sup>30</sup> y por no tratarse, tal y como hemos dicho, de Derecho Comunitario sino de Derecho convencional, se encuentra supeditado a la aplicación de las disposiciones de la normativa realizada por las instituciones de las Comunidades Europeas pero, sin embargo, al haber sido ratificado y por tanto, haber sido considerado conforme a la Constitución, está dotado de preferencia sobre los ordenamientos jurídicos internos por las constituciones de los distintos Estados Miembros, primando sobre la Ley Nacional. Nuestra Constitución de 1978 garantiza el respeto a esta jerarquía normativa, aunque no de manera explícita respecto al Derecho Internacional, en su art. 9.3<sup>31</sup>: “La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, [...]”.

Son los art. 65<sup>32</sup>, ya citado en parte en líneas anteriores, y 67 del TCE los que nos desvelan el problema que existía anteriormente entre los Estados Miembros de la Unión Europea, puesto que como ya hemos dicho en líneas anteriores, no

---

<sup>27</sup> Art. 65 del TCE

<sup>28</sup> Primer protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, hecho en Bruselas, el 19 de diciembre de 1988. *DO L* 48, de 20 de febrero de 1989, pp. 1 ss.

<sup>29</sup> STJUE C-29/10, de 15 de marzo de 2011, caso “*Koelzsch*”.

<sup>30</sup> Convenio de Roma TITULO II. Art. 20: “El presente Convenio se entiende sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones que, en materias específicas, regulen los conflictos de leyes en materia de obligaciones contractuales y que estén o estarán contenidas en los actos derivados de las instituciones de las Comunidades Europeas o en las legislaciones nacionales armonizadas en ejecución de estos actos”.

<sup>31</sup> Constitución española de 27 de diciembre de 1978, publicada en el BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

<sup>32</sup> TCE art. 65: “Las medidas en el ámbito de la cooperación judicial en materia civil con repercusión transfronteriza que se adopten de conformidad con lo dispuesto en el art. 67 y en la medida necesaria para el correcto funcionamiento del mercado interior [...]”.

disponían de seguridad jurídica como para llevar a cabo el establecimiento de un mercado único puesto que sí disponían de un tribunal de interpretación pero no contaban con un Derecho Institucional en materia de ley aplicable<sup>33</sup>. Es en este contexto, y con estos artículos como base, donde surge la necesidad de crear unas normas únicas que puedan ser aplicadas de manera uniforme y donde surge, para cumplimiento de dicho objetivo, el Reglamento Roma I.<sup>34</sup>

Es el 17 de diciembre de 2009 el momento en que el CR, que sienta las bases acerca de la regulación de los conflictos internacionales en relación con los contratos individuales de trabajo, es sustituido por el Reglamento CE núm. 593/2008<sup>35</sup> (en adelante Regl. Roma I). Este nuevo instrumento jurídico resulta de convertir por fin en Derecho de carácter comunitario su precedente regulación realizada en el CR, debido a que, como ya hemos dicho y como recalca Zapater Guzmán<sup>36</sup>, tanto la Comisión como el Consejo Europeo querían perfeccionar las normas existentes para lograr tanto una mayor seguridad jurídica como la libre circulación de resoluciones judiciales en el mercado interior. Por tanto, a través del mismo, la UE intentaba conseguir la creación de un área en la que no existieran fronteras, dotada de una normativa que unificara el conjunto de soluciones posibles ante los conflictos que podían surgir en las relaciones contractuales habituales del “Mercado Común” que habían formado una serie de Estados Miembros. Se buscaba conseguir y afianzar la llamada cuádruple libertad de movimientos, que propugnaba el Sistema Europeo: la libertad de circulación de personas, mercancías, servicios y capitales.

Para conseguir este resultado, estoy de acuerdo con la postura que planteaba recientemente Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer<sup>37</sup>:

---

<sup>33</sup> Apuntes Derecho Internacional Privado del Profesor Darío Villaroel. Universidad Pontificia Comillas. Curso 2013-2014.

<sup>34</sup> Reglamento (CE) número 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. *DO* núm. L 177, de 4 de julio de 2008. (de ahora en adelante Reglamento Roma I).

<sup>35</sup> Reglamento Roma I.

<sup>36</sup> ZAPATER GUZMÁN, M.: “El Reglamento CE nº 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: régimen general, contratos de consumo y contrato individual de trabajo”, *RDACM* núm. 12/2009.

<sup>37</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

Las normas de conflictos de leyes en los Estados miembros han de ser las mismas sea cual sea el país del Tribunal en que se haya planteado el litigio, y ha de garantizarse, además, la coherencia con el Reglamento 44/2001, relativo a la competencia judicial.

Veremos en líneas posteriores, mediante el estudio de casos, que esta búsqueda de la homogénea aplicación de las normas será la que adopte el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través de la interpretación del Derecho Internacional Privado como solución a las distintas cuestiones prejudiciales que le fueron planteadas.

Por una parte, una de las ventajas que aporta el Reglamento es el hecho de que al formar parte del Derecho Comunitario institucional, permite crear un sistema de armonización de las normas con primacía en el orden jerárquico de aplicación, respecto del derecho interno que existía en cada uno de los Estados Miembros<sup>38</sup>, debido al efecto directo de las mismas asentado ya en 1964 con el asunto “Costa/ENEL”<sup>39</sup>. Sin embargo, hemos querido matizar esta primacía, puesto que la misma debe ser entendida conforme a que son las reglas jurídicas que establece este Reglamento las que deben ser aplicadas, pero sin embargo, debe tenerse en cuenta el principio de subsidiariedad puesto que únicamente primará este conjunto de normas sobre el Derecho interno y el convencional cuando sea más eficiente regular la cuestión desde la perspectiva de la UE<sup>40</sup>.

Por otra parte, otra de sus ventajas para los Estados Miembros radica en que, con un único acto de adhesión, ya se produce la incorporación de toda la normativa institucional de la Unión Europea al nuevo Estado integrante, no siendo necesaria, por tanto, la ratificación individual de los Convenios.

Entiendo necesario destacar que a lo largo de nuestro trabajo únicamente nos centraremos en la libertad de circulación de personas y, más específicamente dentro de la misma, en uno de sus tipos especiales como es la libre circulación de trabajadores. Esta libertad de circulación en concreto fue establecida como principio fundamental en el art. 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y desarrollada en el Derecho derivado europeo y la jurisprudencia del TJUE, tal y como veremos en epígrafes posteriores.<sup>41</sup> En la misma se incluye la

<sup>38</sup> Reglamento Roma I, art. 23, que establece la primacía del DIPr institucional.

<sup>39</sup> Sentencia del TJCE de 15 de julio de 1964, caso “Costa/ENEL”.

<sup>40</sup> VILLAROEL, D.: Apuntes de Derecho Internacional Privado, Curso 2013-2014. Universidad Pontificia Comillas.

<sup>41</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=es>

prohibición de un trato discriminatorio por razón de la nacionalidad, así como el derecho a buscar empleo y a residir y trabajar sin necesidad de permiso de trabajo dentro de los Estados Miembros de la Unión así como en los países que forman parte del Espacio Económico Europeo como Islandia, Liechtenstein y Noruega.<sup>42</sup>

### 3.2. Similitudes con el CR y modificaciones introducidas por el Reglamento

#### Roma I.

En primer lugar, la comunitarización de la que hablábamos en líneas anteriores y que fue la causa de la elaboración de esta nueva regulación aplicable, ha supuesto que este Reglamento sea de aplicación obligatoria para todos los Estados Miembros, a pesar de existir una serie de casos especiales en la actualidad: 1) Irlanda ha manifestado “su deseo de participar en la adopción y aplicación del presente Reglamento”<sup>43</sup> tal y como se observa en el Considerando número 44 de su articulado. 2) Reino Unido, a pesar de que en un principio, en el momento de elaboración, no formaba parte del Reglamento de acuerdo con el Considerando número 45 del mismo, ya ha aceptado esta reglamentación mediante la realización de un tratado posterior<sup>44</sup>, por tanto sí es un Estado Parte del mismo. 3) En el caso de Dinamarca tal y como se establece en el considerando número 46 del Reglamento “no participa en la adopción del presente Reglamento y, por tanto, no está vinculada por el mismo ni sujeta a su aplicación”<sup>45</sup>. La regulación aplicable a este Estado seguirá siendo, por tanto, el Convenio de Roma de 1980.<sup>46</sup>

En segundo lugar, por una parte, el Reglamento Roma I sigue las bases establecidas por el CR en cuanto al carácter universal del mismo establecido en su art. 2, pero sin embargo y en cuanto al ámbito de aplicación material establecido en su art. 1 encontramos una diferencia. La nueva regulación introduce una materia, su extensión a los contratos de seguros, la cual se encontraba excluida por la

---

<sup>42</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

<sup>43</sup> Reglamento Roma I.

<sup>44</sup> Decisión de la Comisión, de 22 de diciembre de 2008, sobre la petición del Reino Unido de aceptar el Reglamento Roma I, DOUE núm. L 10, de 14 de enero de 2009.

<sup>45</sup> Reglamento Roma I.

<sup>46</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

normativa precedente. Por otra parte y como habíamos destacado anteriormente, el art. 6 del Convenio de Roma que regulaba el subsistema relativo al contrato individual de trabajo era dudoso respecto a los puntos de conexión de la norma de conflicto y por ello el art. 8 del Roma I “opta por incorporar un conjunto de reglas tendentes a concretar la misma, y que buscan aportar una respuesta previsible, segura y dotada de permanencia, amén de favorecedora de la parte más débil” (CARLOS ESPLUGUES MOTA,<sup>47</sup>).

Un ejemplo de la clarificación de la norma de conflicto deriva de la definición del “lugar de realización habitual del trabajo” que se incorpora en el art. 8.2 del Reglamento debido a los innumerables problemas que ha supuesto la utilización de este criterio de conexión cuando el trabajador realiza desplazamientos geográficos entre distintos países de manera habitual, como fue el caso tratado por el TSJ de Madrid en su sentencia de 12 de diciembre de 2003.<sup>48</sup> Este asunto versaba sobre la relación contractual existente entre un trabajador español y una empresa también española, Megaplas SA, filial del grupo FCC SA (Fomento de Construcciones y Contratas) que era la empresa matriz y cuyo centro de actividades principales así como su sede social también se encontraba en España. A primera vista parece que no puede existir conflicto posible puesto que no apreciamos ningún elemento de carácter internacional, pero este surge cuando nuestro trabajador decide dimitir voluntariamente y firmar un nuevo contrato de trabajo con la filial inglesa, Focsa Services UK, perteneciente al mismo grupo empresarial. Este nuevo contrato había sido formalizado y firmado en Inglaterra el 5 de junio de 2001, país donde el trabajador prestaría sus servicios, pero sin embargo dichas condiciones ya habían sido aceptadas en Madrid en una reunión con el director de la empresa inglesa. Posteriormente, el 2 de julio de 2002, la filial inglesa comunica al trabajador su cese, sin existir preaviso y por tanto indemnizándosele con la cantidad que había sido estipulada en contrato.

Tras este nuevo acontecimiento, el trabajador decide demandar tanto a la matriz como a las filiales española e inglesa ante el Juzgado de lo Social de Madrid, puesto que reclamaba que su indemnización tuviera en cuenta el tiempo de trabajo

<sup>47</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

<sup>48</sup> Sentencia del TSJ de Madrid núm. 1078/2003 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 12 de diciembre.

realizado para la filial española, por pertenecer ambas empresas al mismo Grupo Empresarial. La sentencia del JS de Madrid declara improcedente el despido, convirtiendo a la matriz, FCC en responsable subsidiaria respecto de la indemnización reclamada. Ante tal situación, la matriz decide recurrir ante el mismo Tribunal que había conocido el asunto arguyendo la incompetencia de los Tribunales españoles por ser la normativa inglesa la ley rectora del contrato y por ser el mismo país el lugar de prestación habitual de los servicios.<sup>49</sup> Sin embargo, el TSJ de Madrid decide que es la ley española la aplicable por haberse perfeccionado dicho contrato en España, a pesar de haber sido firmado en Inglaterra, pero estima el recurso de la demandada por entender que el contrato de trabajo con la empresa filial en España había sido finalizado.

Lo que nos asombra en el análisis de este caso es el hecho de que, para la determinación de la ley aplicable, el Juzgado de lo Social acudiera al Derecho interno, en concreto al art. 1.4 del ET, y no al CR, que ya se encontraba en vigor en España desde el año 1993 y por tanto desplazaba el artículo anterior a pesar de no haber sido derogado. La cuestión que aquí nos surge es si realmente el problema de la mala aplicación del CR se debe no a las dudas que plantean los criterios de conexión sino al hecho de que los tribunales españoles no tengan constancia de cuál debe ser la norma a recurrir en estos casos, como queda claro que debía ser la normativa internacional.

Presentados los hechos ocurridos nos planteamos ahora una cuestión: debido a que tanto las empresas filiales como la matriz se encuentran domiciliadas en Estados Comunitarios, ¿sería de aplicación la Directiva 96/71/CE<sup>50</sup> sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional? Esta normativa, la cual trata de “guardar la armonía de las condiciones de trabajo del trabajador desplazado con las de los trabajadores del lugar donde se presta efectivamente el trabajo”<sup>51</sup>, en un primer momento podría llegarse a pensar que sí entraría en juego en este asunto. Sin embargo, opino que no

---

<sup>49</sup> SÁNCHEZ JIMÉNEZ, M<sup>a</sup>. Á.: “El contrato individual de trabajo en el espacio internacional.” *RDAS* núm. 4713/2004, Aranzadi, Pamplona, 2004.

<sup>50</sup> Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, (DO L 18, de 21 de enero de 1997).

<sup>51</sup> MARTÍN ALBÁ. S.; RIVAS VALLEJO. M<sup>a</sup>. P.: “los desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios”. *RMTAS* núm. 27, 2000.

debe ser aplicada puesto que nuestro trabajador no realiza un desplazamiento de carácter temporal a Inglaterra, requisito indispensable para la aplicación de la Directiva, puesto que había roto su contrato de trabajo anterior, no existiendo un vínculo con la empresa española de origen y por tanto el nuevo contrato de trabajo se había realizado para prestar sus servicios en Inglaterra sin existir ningún tipo de previsión acerca del momento en el que el trabajador retornaría a España. Por todo ello entiendo que esta relación laboral no puede clasificarse como un desplazamiento de carácter temporal, misma conclusión a la cual llegó el Juzgado de lo Social de Madrid que conocía del asunto.

Pero, ¿cambia nuestra manera de pensar si tenemos en cuenta que se trataba de un Grupo empresarial cuya matriz tenía su sede social en España? El hecho de que las sucesivas empresas contratantes formen parte de un Grupo sigue presentando controversias en nuestro país, puesto que tal y como establece Esteban de la Rosa, “en nuestra jurisprudencia no se encuentra consolidada la aceptación de la relevancia del grupo a los efectos del régimen jurídico de la relación laboral”<sup>52</sup> y a su vez, no existe una definición clara a efectos laborales sobre qué debe considerarse un grupo de empresas. No existe por tanto una postura sólida por parte de nuestros tribunales acerca de la consideración del carácter unitario de los Grupos empresariales, tal y como puede observarse la postura restrictiva que ya se defendía en la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1983 frente a una posición más unitaria sobre estos grupos de compañías en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 31 de diciembre de 1991. La última interpretación realizada acerca de qué entendemos por un grupo empresarial fue realizada en 2012 por el TSJ de Madrid<sup>53</sup> de la siguiente manera: “incluso el calendario de vacaciones se efectúa de forma conjunta lo que demuestra que la actividad laboral que desempeñan es, de forma indistinta, a cada una de las sociedades”. Por otra parte, la doctrina sentada por el Tribunal Supremo<sup>54</sup> descansa en la confusión de plantillas estableciendo que “no podrían explicarse de otra manera la simultaneidad de prestación de servicios a varias empresas del grupo, o la frecuencia de las

<sup>52</sup> ESTEBAN DE LA ROSA, G.; MOLINA NAVARRETE, C.: “La movilidad transnacional de trabajadores: reglas y prácticas”. Granada. 2002.

<sup>53</sup> Sentencia del TSJ de Madrid de 23 de mayo de 2012, Autos 10/2012.

<sup>54</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1991, (RJ 1991/200).

transferencias de una a otra, o la disonancia que en más de una ocasión se produjo entre la adscripción formal a una empresa y la prestación de servicios en otra distinta”.

Esta situación descrita todavía persistente en la actualidad nos supone un obstáculo a efectos de la determinación de la ley aplicable puesto que la consideración de los grupos empresariales como una unidad organizativa o no repercute en el hecho de considerar si existe o no un desplazamiento de carácter temporal dentro de la relación laboral inicial, y cuya repercusión en más que visible respecto al reconocimiento de la antigüedad en la empresa. Entiendo que sí existiría un desplazamiento de este tipo si éste se realiza entre las empresas filiales del grupo o entre estas y la propia matriz, si consideramos al grupo empresarial como una unidad y a pesar de que el contrato de trabajo y la prestación efectiva de los servicios no coincida con una misma empresa, puesto que esto es una de las ventajas que presentan los grupos empresariales tal y como establece la doctrina sentada por el Tribunal Supremo y transcrita en líneas anteriores.

### **3.3. Ámbito de aplicación.**

#### ***3.3.1. Ámbito de aplicación espacial. Eficacia erga omnes.***

Podemos observar la incidencia del CR y del Reglamento Roma I o su ámbito de aplicación espacial más allá del ámbito comunitario en el art. 2 de ambos instrumentos jurídicos, que establecen lo siguiente: “La ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado Miembro”.<sup>55</sup>

La conclusión que podemos obtener de esta disposición tiene gran relevancia pues su carácter “erga omnes” supone que debe aplicarse este instrumento jurídico con independencia tanto de la nacionalidad, el domicilio o residencia de las partes así como de cualquier otra circunstancia, como el lugar de ejecución o de celebración del contrato<sup>56</sup>. El carácter universal de este instrumento jurídico supone que además de extenderse a las relaciones intracomunitarias se extiende también a

---

<sup>55</sup> Reglamento Roma I.

<sup>56</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.



las relaciones extracomunitarias, tal y como bien ejemplifica Pilar Juárez Pérez en relación con los casos de trabajadores que prestan servicios en el seno de grupos de empresa<sup>57</sup> (y también fuera de los grupos de empresas), pero sin embargo, debe encuadrarse dentro de un límite, como es el hecho de que el órgano jurisdiccional que deba conocer del litigio corresponda a alguno de los Estados que son parte dentro de este texto convencional.

El carácter universal que se desprende tanto del CR como del Reglamento Roma I puede ponerse de manifiesto, por ejemplo, en la relación laboral entre un trabajador español y una empresa también española, pero que sin embargo dicho empleado realiza su prestación de servicios en Marruecos, es decir, se trata de un trabajador desplazado. En el caso de que se produjera un conflicto entre los ordenamientos jurídicos español y marroquí y a pesar de que Marruecos es un Estado extracomunitario y por tanto un Estado no miembro del CR ni tampoco parte del Reglamento, debido a su eficacia erga omnes serían estos instrumentos jurídicos los encargados de designar la normativa que debería ser aplicada para solucionar la situación que aconteciese. Debemos destacar que esta situación acontecería sólo si el asunto se presenta ante los juzgados españoles, no si se presenta ante los marroquíes.

### ***3.3.2. Ámbito de aplicación territorial. La declaración expresa.***

Es aquí donde entra en juego el ámbito de aplicación territorial del CR que tantos problemas ha suscitado y que no debe confundirse en ningún momento con el ámbito de aplicación espacial universal ya descrito. El ámbito de aplicación territorial se refiere al conjunto de Estados que forman parte de dicho Convenio, mientras que un Convenio con carácter universal es aquel que tiene eficacia erga omnes y que se desprende de su propio articulado (es el caso del art. 2 del CR). Cuando un Convenio internacional como el de Roma de 1980, tiene carácter universal (carácter idéntico que presenta el Reglamento Roma I) va a producir un

---

<sup>57</sup> JUÁREZ PÉREZ, P.: *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*, Comares editorial, Granada 2000.

desplazamiento total de las normas autónomas que regulan esa materia, tal y como ocurre con la normativa autónoma marroquí en el ejemplo citado en líneas anteriores. Sin embargo, cuando los instrumentos jurídicos convencionales no gozan de esta característica únicamente van a provocar un desplazamiento parcial de las normas autónomas ya que dicho Convenio sólo resultará aplicable a las relaciones jurídicas entre Estados parte. De esta manera, si la relación jurídica se plantea con un Estado no parte deberá ser regulada, en un principio y sin entrar en más detalle por no ser de aplicación en nuestro caso, por la normativa autónoma.<sup>58</sup>

Continuando con el análisis del instrumento convencional que a nosotros nos concierne, destacamos que la regulación del ámbito espacial se encuentra en el art. 27 de la redacción originaria del CR, que actualmente se encuentra suprimido por el art. 2 del Convenio de Funchal<sup>59</sup>. Es el propio texto del Convenio de Roma el que nos describe en una nota al pie lo ocurrido con este artículo: en la versión anterior, este artículo se refería a la extensión territorial y, en su virtud, Dinamarca lo extendía a las Islas Feroe y el Reino Unido a Gibraltar. Como consecuencia de la desaparición de este artículo del Convenio de Roma, para que el ámbito territorial de este Convenio se extendiera a los territorios dependientes de un Estado miembro, por ejemplo, que Gibraltar se considerara Estado parte, debía realizarse una declaración expresa por parte de los Estados afectados.

Como solución a este dudoso articulado, para saber cuál es el alcance del Convenio de Roma debe analizarse caso por caso cada uno de los territorios que puedan dar lugar a una situación de conflicto. En primer lugar debemos cuestionarnos qué Estados miembros han realizado dicha declaración en contrario para extender la aplicación del CR a nuevos territorios y en segundo lugar analizar los textos constitucionales propios de cada Estado para concluir si se ha producido algún tipo de reforma que produzca el resultado ya citado de la extensión. Como ejemplos de esta situación podemos destacar el caso de Madeira, que se encuentra incluido en la aplicación del Convenio mediante el art. 5.1 de la Constitución

<sup>58</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

<sup>59</sup> Convenio de 18 de mayo de 1992 relativo a la adhesión de España y Portugal al Convenio de Roma de 1980, hecho en Funchal en 1992. *BOE* núm. 171 de 19 de julio de 1993. págs. 21.953 a 21.959.

portuguesa así como el archipiélago de las Azores.<sup>60</sup> Más complicación supone el caso del Reino Unido y de los territorios que se encuentran sometidos a su soberanía respecto del Reglamento Roma I, aunque puede observarse la relación de “territorios fuera del Reino Unido pero considerados Europeos”, y por tanto comprendidos dentro del ámbito territorial del Reglamento, en el art. 299 del TCE, por lo que no entraremos en más detalle acerca de esta cuestión.

Sin embargo, debemos hacer aquí una pequeña reflexión respecto al actual problema que sigue existiendo entre Dinamarca y la aplicación del Reglamento Roma I. De acuerdo con el considerando 46 del propio Reglamento “Dinamarca no participa en su adopción”<sup>61</sup>, lo que significa en un plano práctico que no es un Estado parte del mismo y por tanto es en la actualidad el único miembro de la UE que continúa aplicando el CR en materia de obligaciones contractuales. Esta cuestión se nos presenta como un tanto incomprensible, puesto que no encontramos un sentido al hecho de que Dinamarca haya ratificado el Convenio y sin embargo no haya querido adoptar un Reglamento posterior cuyo fin principal se centraba en la mejora y la facilitación de la aplicación de la anterior normativa. En nuestra opinión, la negativa de Dinamarca respecto el nuevo instrumento jurídico puede deberse a su nuevo art. 7 relativo a los contratos de seguros, los cuales no se encontraban regulados en el anterior Convenio. Por una parte, creemos que esta situación debería ser solucionada mediante la introducción de una posibilidad para Dinamarca de adoptar el Reglamento, aunque fuera incluyendo una excepción respecto de la aplicación de las normas relativas a los contratos de seguros. Por otra parte, otra solución que podría llevarse a cabo podría consistir en que la Comisión emitiese una autorización para que dicho Reglamento pudiera ser aplicado por Dinamarca a pesar de que no hubiese participado en su adopción, tal y como ya se realizó para el caso del Reino Unido<sup>62</sup>. El problema para la aplicación de esta última solución es que el sistema de UK e Irlanda es de *opting in* y el de Dinamarca de exclusión total, y por tanto, para poder optar por esa autorización quizás

---

<sup>60</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

<sup>61</sup> Reglamento Roma I, considerando 46.

<sup>62</sup> De acuerdo con el considerando 45 del Reglamento Roma I, Reino Unido no participó en su adopción pero sin embargo sí puede ser aplicado por los jueces gracias a la autorización de la Comisión por Decisión 2009/26/CE de 22 de diciembre de 2008.

deberíamos plantearnos cambiar el sistema actual de Dinamarca a uno similar al de los otros Estados Miembros, es decir, a un sistema de opting in. Mientras este problema no sea resuelto, la UE continúa sin haber podido lograr su objetivo de crear una normativa uniforme en materia laboral para sus Estados Miembros, y por tanto, aunque sólo afecte al territorio danés, continúa existiendo una zona europea que no es del todo segura jurídicamente hablando.

### 3.3.3. *Ámbito de aplicación temporal.*

Por una parte, respecto al CR, es el art. 29<sup>63</sup> el que establecía el momento justo de la entrada en vigor, es decir, el momento a partir del cual podría ser aplicado<sup>64</sup>. En el caso de España, ha sido de aplicación desde su publicación en el BOE el 19 de junio de 1993<sup>65</sup>, y como dice Espluges Mota, “ha sido capaz de vincular a los países miembros de la Unión Europea en relación a las materias incluidas en su ámbito de aplicación descrito en el apartado anterior”.<sup>66</sup> Es decir, aplicaremos el CR para aquellas situaciones de conflicto cuya fecha sea posterior al 19 de junio de 1993.

Por otra parte, es el 17 de diciembre de 2009 el momento en que el CR, que sienta las bases acerca de la regulación de los conflictos internacionales en relación con los contratos individuales de trabajo, es sustituido por el Reglamento Roma I y por tanto deberemos aplicar esta normativa y no la establecida por el CR para solucionar los conflictos que surjan en un momento posterior a su entrada en vigor, es decir, los acontecidos a partir del 17 de diciembre de 2009<sup>67</sup>. Sin embargo, deberemos tener en cuenta en este momento, como hemos anticipado en un epígrafe

---

<sup>63</sup>Convenio de Roma art. 29.

<sup>64</sup> Convenio de Roma, TÍTULO II, art. 6: 1.El presente Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente al depósito del séptimo instrumento de ratificación, de aceptación o de aprobación. 2. El Convenio entrará en vigor, para cada Estado signatario que lo ratifique, acepte o apruebe con posterioridad, el primer día del tercer mes siguiente al depósito de su instrumento de ratificación, de aceptación o de aprobación.

<sup>65</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, y protocolos de interpretación. *BOE* núm. 171, de 19 de julio de 1993; corr. De errores, *BOE* núm. 189, de 9 de agosto de 1993.

<sup>66</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

<sup>67</sup>Reglamento Roma I art. 29.

anterior, la especialidad que presenta Dinamarca. De acuerdo con el considerando 46 del propio Reglamento “Dinamarca no participa en su adopción”<sup>68</sup>, lo que significa en un plano práctico que no es un Estado parte del mismo y por tanto deberemos aplicar el CR para resolver los conflictos en los que se vea afectado este Estado Miembro.

### *3.3.4. Ámbito de aplicación material. El contrato individual de trabajo*

Tal y como ya adelantamos en nuestro apartado introductorio, la definición del contrato de trabajo individual podemos encontrarla tanto en nuestra normativa interna, como en normas internacionales, así como una serie de especificaciones o intentos de aclarar esta materia concreta aportados por la doctrina.

Por una parte y en cuanto a la normativa nacional, el art. 1 del Estatuto de los trabajadores nos aporta una definición del mismo, entendido como un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados<sup>69</sup>. A partir de este concepto podemos distinguir una serie de elementos que caracterizan este tipo de relaciones contractuales: 1) la necesidad de un acuerdo entre las partes, 2) la prestación de un servicio por parte del trabajador, 3) el pago de una remuneración por parte de la parte contratante y 4) la existencia de una relación de dependencia entre ambos.<sup>70</sup> Tal y como vemos y a pesar de tratarse de un concepto bien definido, se trata de un tipo de relación contractual en la cual son habituales los conflictos entre las partes derivados, por ejemplo, de razones de despido mal fundamentadas por la empresa o de cuantificaciones de indemnizaciones en las cuales no se llega a un acuerdo.

Por otra parte y en cuanto a su regulación internacional, el propio Convenio de Roma de 1980<sup>71</sup> también especifica en su art. 6 que dichas normas se remiten

---

<sup>68</sup> Reglamento Roma I, considerando 46.

<sup>69</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 29 de marzo de 1995.

<sup>70</sup> <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100172.html>

<sup>71</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, y protocolos de interpretación. BOE núm. 171, de 19 de julio de 1993; corr. de errores, BOE núm. 189, de 9 de agosto de 1993. (de ahora en adelante Convenio de Roma).

únicamente al “Contrato individual de trabajo”, tal y como también nos lo aclara Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer<sup>72</sup>, a pesar de que es la última frase de nuestro autor la que genera ciertas dudas respecto de si se trata realmente de una limitación efectiva. Lo que Rodríguez-Piñero trata de aclarar y que ya se cita en el Informe Giuliano-Lagarde anexo al propio Convenio de Roma es que si el trabajador, como sujeto activo del contrato y parte débil del mismo, forma parte de un convenio colectivo de trabajo nacional de un Estado (entendidas como ley interna), las obligaciones y disposiciones del mismo deberán ser respetadas como una especie de “contenido mínimo” protector y por tanto deberán formar parte de la ley aplicable o *lex causae* a pesar de que se haya pactado en el contrato de trabajo la sumisión a la ley de otro Estado.<sup>73</sup> Tal y como podemos observar ya en la propia definición del contrato laboral y tal y como expresamos ya en líneas anteriores, la materia objeto de nuestro estudio así como su regulación tanto nacional como internacional puede suscitar problemas a la hora de su aplicación al caso concreto debido a que muchos de sus conceptos necesitan de aclaración para poder ser utilizados de manera correcta.

### 3.5. Materias excluidas.

Podemos observar que el CR establece en su artículo 1.2, dentro del ámbito de aplicación material del mismo, una serie de materias que se encuentren excluidas de la regulación que ofrece este instrumento convencional.

En primer lugar, nos encontramos que se excluyen las cuestiones relacionadas con “el estado civil y **la capacidad de las personas físicas**, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 ”<sup>74</sup>. Nosotros nos centraremos en el análisis de la

---

<sup>72</sup>Con este término se ha querido excluir sobre todo las relaciones colectivas de trabajo, y en especial el régimen jurídico de los convenios y pactos colectivos, sin perjuicio de que éstos puedan operar como regulación aplicable a los respectivos contratos de trabajo”. RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

<sup>73</sup> CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “Contrato de trabajo y Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español”, *Relaciones Laborales*, 1996-I.

<sup>74</sup> Convenio de Roma. Art. 1.2.

capacidad de las personas físicas, materia que nos interesa por ser necesaria para celebrar un contrato de trabajo que pueda considerarse válido entre las partes. El tratamiento de esta materia ha sido excluido de la regulación del Convenio y por tanto no existe una norma de carácter internacional que genere uniformidad para los Estados Miembros en su aplicación, lo que ha supuesto que la capacidad para contratar deba regularse por la ley autónoma de Derecho Internacional Privado de cada Estado.<sup>75</sup> Es cierto que el Reglamento Roma I en su art. 13 sí establece una norma de conflicto relativa a la capacidad pero esta no nos define qué entendemos por capacidad, sino que nos remite a la ley interna de cada Estado Miembro. En nuestro caso, encontramos la regulación de esta materia en el Derecho Español en el art. 9.1 del Código Civil<sup>76</sup>: “La ley personal correspondiente a las personas físicas es la determinada por su nacionalidad. Dicha ley regirá la capacidad y el estado civil, los derechos y deberes de familia y la sucesión por causa de muerte”.

Por una parte, más allá de la regulación genérica del Código Civil, la regulación de la capacidad para obligarse en materia de contratos de trabajo aparece en los arts. 6 y 7 del ET<sup>77</sup>. El primero de estos artículos se refiere al “Trabajo de los menores”, por lo que podríamos ir adelantando que en las relaciones laborales existe una capacidad para contratar aún más especial relacionada con las personas físicas, prohibiendo la “admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”. ¿Por qué pueden ser contratados, sin embargo, menores para ejercer la profesión de actor o futbolista? Este tipo de profesiones configuran una excepción a los referidos artículos del ET y para los que encontramos regímenes reguladores especiales que, en mi opinión, adolecían de estar mínimamente controlados (por ejemplo, el régimen específico que regula los traspasos de futbolistas fue dictado en el año 2003, muy recientemente pero que actualmente está cambiando, y por tanto se están viendo regularizados este tipo de contratos con menores.

Un ejemplo de este mayor control podemos encontrarlo en el caso reciente del Barcelona F.C, equipo de fútbol que junto con la Federación Española, ha sido

---

<sup>75</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

<sup>76</sup> Código Civil, de 25 de julio de 1889.

<sup>77</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE* núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.).

sancionado por la FIFA por haber realizado traspasos e inscripciones irregulares de menores extranjeros de 18 años durante los años comprendidos entre 2009 y 2013<sup>78</sup>, no pudiendo volver a realizar fichajes de este tipo hasta junio de 2015. Tanto los traspasos como las primeras inscripciones fueron declaradas irregulares por haber sido contravenido el art. 19 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores<sup>79</sup> el cual, igual que nuestro ET, únicamente permite este tipo de actuaciones respecto de jugadores mayores de edad, a pesar de que el mismo artículo recoge una serie de excepciones, como cuando “La transferencia se efectúa dentro del territorio de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE) y el jugador tiene entre 16 y 18 años de edad”. Esta excepción vuelve a mostrarnos el afán unificador de la normativa aplicable a los contratos de trabajo entre los estados miembros de la UE, para los cuales se establece un régimen común más favorable.

Respecto a la contratación de menores en espectáculos acontece otro tanto de lo mismo, es decir, existe un régimen específico de regulación<sup>80</sup> que, de acuerdo con el art. 6.4 del ET, permite trabajar a menores de 16 años<sup>81</sup>, aunque se defina tal tipo de situaciones como “casos excepcionales”. Me parece una cierta paradoja el encuadrar este tipo de situaciones dentro de la palabra “excepcional” cuando podemos observar en las múltiples series de la televisión que la mayoría de los menores que forman parte del reparto son de edades inferiores a los 16 años. En el caso de que un niño español menor fuera contratado como actor, por ejemplo, en Francia, independientemente de la ley que fuera de aplicación al contrato, ya fuera elegida expresamente o no, evidentemente, entiendo que deberían ser respetados los derechos del menor que contiene nuestra legislación, como por ejemplo el hecho de que no puedan grabar más de ocho horas diarias, al considerarse sujetos de especial protección. Un caso especial es aquel en el que los menores sean miembros de compañías que realizan sus espectáculos en países de todo el mundo, como es el caso de los tres menores que forman parte del *Cirque du Soleil*. ¿A qué leyes de protección del menor debe atenerse su contrato? Tal y como

<sup>78</sup> <http://www.infobae.com/2014/04/02/1554425-la-fifa-condeno-al-barcelona-transferencias-ilegales-no-podra-contratar-jugadores-2015>

<sup>79</sup> Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, dictado por el Comité Ejecutivo de la FIFA el 19 de octubre de 2003.

<sup>80</sup> Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. *BOE* núm. 194, de 14 de agosto de 1985, págs. 25797 a 25799 (3 págs.)

<sup>81</sup> Art. 6.4 del ET



argumentaba el propio director del espectáculo, en este tipo de casos especiales se atienden a la obtención de los permisos determinados y a las normas específicas del país en el que estén realizando el espectáculo en cada momento<sup>82</sup>. Pero ¿y si el horario máximo de horas que puede trabajar un menor en Rusia es superior al de Francia o España? ¿Realizará el menor en ese país más horas de trabajo que las que le correspondería realizar en su país? Es en este caso en el que entra en juego el DIP, pero sin embargo, en mi opinión, este tipo de contratos de trabajo no tienen actualmente el control que deberían ni una regulación protectora aplicable de manera “real” en el plano práctico, y pueden darse casos en los que los menores sean explotados.

Por otra parte, la capacidad para contratar de carácter general tal y como también la define el Código Civil se recoge en el art. 7 del Estatuto de los Trabajadores, cuyos requisitos deberá cumplir aquella persona de nacionalidad española que suscriba un contrato de trabajo.<sup>83</sup> Aunque en dicho contrato se haya pactado que será de aplicación una determinada ley ante la existencia de un conflicto entre ordenamientos, por ejemplo la ley francesa, la ley respecto a la cual debe reconocerse la capacidad de un sujeto para contratar válidamente ha de ser la ley personal del trabajador, por poner un ejemplo, deberá ser la ley española si el trabajador tiene dicha nacionalidad. Sin embargo, el propio art. 1.2 del CR<sup>84</sup> nos remite a otro artículo con la expresión “sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11” que funcionará como norma correctora ante los posibles conflictos que pueda suscitar la aplicación de la ley interna de cada país en materia de capacidad, o también denominada la teoría del interés nacional, figura que tras la reforma introducida por el Reglamento número 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) aparece en su artículo 13<sup>85</sup>. Tanto el artículo 11 del CR como el artículo 13 del Reglamento, cuyo contenido es el mismo, regulan una excepción y supeditan la aplicación de la ley nacional del sujeto como norma reguladora de la capacidad, a la ley del lugar de celebración del contrato. Dicho límite a la aplicación de

<sup>82</sup> [http://elpais.com/diario/2009/04/05/sociedad/1238882401\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/04/05/sociedad/1238882401_850215.html)

<sup>83</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

<sup>84</sup> Convenio de Roma. Art. 1.2.

<sup>85</sup> Reglamento Roma I.

la ley autónoma se regula en el articulado de ambos instrumentos jurídicos de la siguiente manera:

En los contratos celebrados entre personas que se encuentren en un mismo país, las personas físicas que gocen de capacidad de conformidad con la Ley de ese país sólo podrán invocar su incapacidad resultante de la Ley de otro país si, en el momento de la celebración del contrato, la otra parte hubiera conocido tal incapacidad o la hubiere ignorado en virtud de negligencia por su parte”.

Podemos observar que deben cumplirse una serie de requisitos en el contrato para que esta excepción a la aplicación de la ley nacional del trabajador entre en juego: 1) deben haberse realizado entre personas que se encuentren en un mismo país en el momento de la celebración. 2) únicamente es necesario que las personas tengan capacidad conforme a la ley del país donde se celebre el contrato, a pesar de que su ley nacional los califique como incapaces. Se subordina por tanto la ley nacional respecto de la ley extranjera. 3) Si una de las partes contratantes resulta incapaz respecto su ley nacional y quiere invocar dicha situación para que el contrato de trabajo devenga nulo, deberá “demostrar la falta de diligencia de quien contrató con él, bien porque ésta conocía tal incapacidad o la hubiera ignorado actuando de manera negligente”<sup>86</sup>. Por ejemplo, en el caso de que un trabajador español hubiera firmado un contrato con una empresa alemana en Alemania, en el caso en que quisiera anular dicho contrato por no tener capacidad para contratar de acuerdo con la ley española en el momento en el que dicho contrato se celebró, no podría. El contrato continuaría siendo válido, puesto que concurren los requisitos enunciados anteriormente y por tanto, la ley que debería juzgar si realmente existía capacidad para contratar sería la ley alemana.

En segundo lugar y tal y como ya hemos expuesto en un apartado anterior, es necesario recordar que el CR únicamente regula los contratos de trabajo de carácter individual, tal y como ya enuncia su art. 6, siendo excluidos por tanto aquellos que tengan por objeto una **relación laboral que comprenda a un colectivo de trabajadores**.

En tercer y último lugar, y como ya hemos dicho anteriormente, el subsistema específico del CR únicamente se refiere al contrato individual de trabajo y por tanto, tal

---

<sup>86</sup> ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: *Derecho Internacional Privado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

y como también deduce Palao Moreno<sup>87</sup>, esto conduce a excluir las **normas de la Seguridad Social** de su ámbito de aplicación. Esta conclusión se deriva del carácter territorial que tienen este tipo de normas, consistentes en la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros del CR en reglamentación que forma parte del Derecho Público, y por tanto, reglamentación que debe ser excluida del ámbito conflictual (FERNÁNDEZ ROZAS)<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> PALAO MORENO, G.: “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional por los tribunales españoles y su problemática procesal” en “Derecho Internacional Privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de Seguridad Social”, Cuadernos de Derecho Judicial, IX-2001.

<sup>88</sup>FERNÁNDEZ ROZAS, J.C.: “Derecho Internacional Privado y Derecho Comunitario”, Revista de Instituciones Europeas núm. 3, 1990 y FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

#### 4. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TRABAJO. EL ESTUDIO DE CASOS EN EL REGLAMENTO ROMA I.

##### 4.1. El art. 3 del CR y del Reglamento Roma I. La elección de la ley aplicable por las partes.

Convenio de Roma y el Reglamento Roma I definen en un sentido genérico o “nuclear” en su art. 6 y 8 respectivamente las normas de determinación respecto a los casos calificados como contrato de trabajo individual y cuya aplicación supone el desplazamiento de las normativas internas de los distintos Estados en materia de contrato de trabajo individual.

Evidentemente y tal y como hemos podido observar a lo largo del trabajo, de acuerdo con el art. 1 del CR y del Reglamento Roma I, el contrato de trabajo forma parte de su ámbito de aplicación

Para comenzar, es necesario destacar que una vez calificado el asunto ante el cual nos encontramos, en nuestro caso un contrato de trabajo individual, deberá acudir directamente al subsistema del art. 6 CR (art. 8 del Reglamento Roma I) por ser específico para regular este tipo de materia. Las partes contratantes pueden elegir, libremente y de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad de las partes, la ley que regulará su contrato en caso de conflicto y cuyas reglas generales contenidas en los arts. 3 y 4 de ambos instrumentos jurídicos. Sin embargo, esta libertad de elección en el contrato podría decirse que se ve “atenuada” por el subsistema o conjunto de disposiciones que regulan de manera especial las situaciones relativas a los contratos de trabajo, puesto que buscará siempre, como hemos dicho en líneas anteriores, la protección del trabajador como parte más débil. De esta manera, la normativa internacional intenta evitar que la elección de ley no le prive de los derechos indisponibles, o lo que es lo mismo, de las disposiciones imperativas que le serían aplicadas a falta de elección<sup>89</sup>.

Transcribimos a continuación el art. 3 del CR respecto a la libertad de elección de las partes<sup>90</sup>:

---

<sup>89</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

<sup>90</sup> Convenio de Roma. Art. 3.

1. Los contratos se registrarán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Para esta elección las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.

[...]

4. La elección por las partes de una ley extranjera, acompañada o no de la de un tribunal extranjero, no podrá afectar, cuando todos los demás elementos de la situación estén localizados en el momento de esta elección en un solo país, a las disposiciones que la ley de ese país no permita derogar por contrato, denominadas en lo sucesivo “disposiciones imperativas”.

Como hemos dicho y a pesar de que en la materia que estamos tratando debe aplicarse por tanto el CR y el Reglamento Roma I y dentro de éste el subsistema relativo al contrato de trabajo individual del art. 6 y 8 respectivamente, nuestra norma internacional española de Derecho Privado no ha sido ni derogada ni modificada, permaneciendo la regulación de esta materia tanto en su art. 10.6 del Código Civil<sup>91</sup> como en el art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El porqué de esta no derogación expresa reside en el hecho de que debemos remitirnos a ella para resolver aquellos casos originados en un momento anterior a la entrada en vigor del CR en nuestro país, es decir, los anteriores al 1 de septiembre de 1993. Sin embargo, sí entendemos que se ha producido una derogación tácita de los citados preceptos pues los casos a los que resultan de aplicación no son muy habituales en la actualidad y por tanto, en nuestra opinión, ambas disposiciones sí deberán ser derogadas expresamente en un futuro próximo. Como ya hemos dicho, a nuestro parecer no merece gran discusión el hecho de que el art. 1.4 del ET también debería ser derogado en un futuro puesto que únicamente introduce la regulación de las normas imperativas, con la única diferencia de que, según el ET son consideradas normas de extensión. Éstas ya aparecen incluidas con el nombre de leyes de policía tanto en el CR como en el Reglamento Roma I, pero sin embargo, esta cuestión ha sido objeto de grandes discusiones doctrinales en el momento de elaboración del CR<sup>92</sup>. El contenido del mismo es el siguiente<sup>93</sup>:

---

<sup>91</sup> Código Civil. Art. 10.6: A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios.

<sup>92</sup> ORTIZ ARCE, A.: *Comentarios a las reformas del Código Civil. El nuevo título preliminar del Código y la Ley de 2 de mayo de 1975*, vol. I, Tecnos editorial Madrid, 1977.

La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Determinados autores como Galiana Moreno<sup>94</sup> entendían que tanto el art. 6 del CR como el art. 1.4 del ET sí podían realmente ser combinados de forma armónica puesto este último únicamente propone un límite o una subordinación de la autonomía negocial para determinar la ley aplicable al contrato de trabajo.<sup>95</sup> En este sentido podría excepcionarse el ya citado principio de jerarquía normativa y aplicarse la norma interna en el caso de cumplirse los requisitos que se recogen en dicho artículo:

1. Que se trate de un trabajador de nacionalidad española.
2. Que haya sido contratado en España.
3. Por una empresa española para prestar sus servicios en el extranjero.
4. Cuando no exista elección expresa respecto de la ley aplicable al contrato de trabajo en caso de conflicto.

Debido al tratamiento que se le da a este artículo y a su pervivencia, aunque sea mínima por la necesidad de que se cumplan todos los requisitos en la relación laboral de que se trate, podemos entender que determinados juristas lo definieran como una “norma de extensión” tal y como sostenían Fernández Rozas y Sánchez Lorenzo<sup>96</sup>. Como norma de este tipo, este artículo consigue que se extienda la aplicación de normas internas, en nuestro caso la norma española que fue diseñada para resolver un conflicto de carácter interno, a situaciones privadas internacionales<sup>97</sup>. Según Olga Fotinopoulo Basurko:

Las causas por las que el legislador establece normas de este carácter y justifica la extensión del ordenamiento español son dos: por un lado, razones de política

---

<sup>93</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>94</sup> GALIANA MORENO, J.M.: *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores*. Tomo I. Edersa editorial, Madrid 1982.

<sup>95</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

<sup>96</sup> FERNÁNDEZ ROZAS, J.C.; SÁNCHEZ LORENZO, S.: *Derecho Internacional Privado*, Civitas, 2001.

<sup>97</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012

legislativa y por otro, por la estrecha vinculación que presenta el supuesto de hecho con España.<sup>98</sup>

Podría concluirse, según la doctrina, que dicho artículo tiene relación a su vez con la norma de delimitación de los vínculos más estrechos que también contiene el art. 6.2 del CR y que busca la protección de la parte más débil en la relación contractual, en este caso, el trabajador.

Sin embargo, seguimos sin entender el porqué de que deba existir un artículo dentro del derecho interno español que establezca lo mismo que una disposición comunitaria como es el actual Reglamento, y la única justificación que encontramos para que siga existiendo es que al continuar su regulación dentro de la normativa interna nos estamos asegurando su conocimiento por parte de los juristas españoles a la hora de aplicarlo, algo que como hemos visto en sentencias anteriores, no siempre ocurre respecto al DIP.

Tanto el CR en su art. 7 como el Reglamento Roma I en su art. 9 regulan las normas de carácter imperativo definidas, como ya hemos dicho, como leyes de policía, lo que significa que por razones de orden público no pueden ser contradichas en ningún momento a pesar de que se haya acordado de manera expresa la sumisión a una ley extranjera. En el caso español y tal y como establece el citado artículo 1.4 del ET, se consideran normas imperativas los derechos económicos que le corresponderían al trabajador en el caso de trabajar en territorio español.

Por continuar con el ejemplo que habíamos presentado respecto el trabajador español contratado por empresa española pero que presta sus servicios en territorio marroquí, a pesar de que el Reglamento Roma I estableciera que debe ser aplicado el derecho interno de Marruecos para resolver el conflicto, de acuerdo con el artículo 9 del mismo, deberán ser respetadas las normas imperativas “cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos”<sup>99</sup> y por tanto y según el art. 1.4 del ET<sup>100</sup> ya transcrito, deberán respetarse los derechos económicos que tendría el trabajador en caso de realizar su trabajo en territorio español, como pueden ser los días que le corresponde por año trabajado a la hora de calcular su indemnización en el caso de despido.

<sup>98</sup> FOTINOPOULO BASURKO, O.: *Consideraciones en torno al art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores. Acerca del Sistema de Fuentes del Derecho Internacional Privado*. RMTAS.

<sup>99</sup> Reglamento Roma I. art. 9. “Leyes de policía”.

<sup>100</sup> Estatuto de los Trabajadores. Art. 1.4. en relación con las normas imperativas.

Otro tanto de lo mismo pasaría en caso contrario, es decir, que una empresa española contratara a un trabajador marroquí para que prestase sus servicios en territorio español. En caso de conflicto y a pesar de que el Reglamento estableciera que la ley aplicable para resolver la situación debiera ser la ley española por ser, por ejemplo, la ley pactada en el contrato, deberían respetarse de acuerdo con el art. 9 del mismo, las normas que Marruecos establezca como imperativas o de orden público, tal y como puede ser el ayuno y la abstinencia que los musulmanes realizan durante el Ramadán de acuerdo con su religión. Debido a esta situación, muchos empresarios se han visto en la obligación de negociar unos horarios de trabajo flexibles que permitan a los trabajadores islámicos la conciliación de la vida laboral con la realización del Ramadán.<sup>101</sup> Un ejemplo de este tipo de situaciones en las que entran en conflicto la vida laboral y el derecho a la libertad religiosa de los trabajadores de religión musulmana lo encontramos en la Sentencia de 27 de octubre de 1997 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>102</sup>. Ante este juzgado presentaba demanda una trabajadora de confesión musulmana contra su empresa, para que se dictara sentencia respecto al reconocimiento de una serie de derechos que había solicitado anteriormente a su compañía y los cuales habían sido denegados por la misma: utilizar un uniforme que no tuviera falda corta, la adaptación de su horario de trabajo para realizar el rezo colectivo y el Ramadán y no trabajar en establecimientos donde se manipularan o vendieran productos relacionados con el cerdo o el alcohol. Sin embargo, el TSJ de Madrid falló en contra de la actora no reconociendo sus derechos. ¿Cómo puede ser esto posible? A pesar de que estos derechos relativos a la libertad religiosa se encuentran ciertamente reconocidos por nuestra legislación tanto en el art. 4 del ET, entendido como un derecho básico de los trabajadores, como en los arts. 14, 16 y 24 de la CE respecto de la no discriminación así como del reconocimiento de dichos derechos dentro de la categoría de los fundamentales, el Tribunal consideró que no podían ser respetados puesto que la actora no puso en conocimiento su consideración de musulmana y las especialidades que ello conllevaba en el momento de contratar con su empresa. En mi opinión, estamos

<sup>101</sup> <http://www.alertadigital.com/2011/08/01/el-ramadan-obliga-a-los-empresarios-a-negociar-horarios-de-trabajo-que-convenga-a-los-trabajadores-musulmanes/>

<sup>102</sup> STSJ Madrid (Sala de lo Social) de 27 de octubre de 1997.



observando en este caso una conducta totalmente discriminatoria tanto por parte de la empresa como por parte de los tribunales puesto que en ningún momento se exige ni se considera necesario que, cuando se contrata a un trabajador español, éste exprese qué tipo de religión profesa. Podemos observar que España no está realizando una integración de los trabajadores extranjeros puesto que para prever este tipo de situaciones y debido a la cantidad de trabajadores extranjeros que existen en nuestro país, las empresas deberían añadir de oficio una pregunta respecto al tipo de religión que se profesa, para poder adaptar desde un inicio los horarios de sus trabajadores. Entiendo discriminatorio el hecho de que sea uno mismo el que deba informar sobre su religión como inclusión dentro de su “carta de presentación” ante las empresas si quiere beneficiarse de esos derechos de carácter religioso. Ello todavía me resulta más incomprensible teniendo en cuenta que existen normas internas españolas que aseguran esa “protección o condiciones de trabajo mínimas” como los derechos fundamentales de los trabajadores, que son reconocidos por el art. 3.5 del ET<sup>103</sup>:

Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

A través de este artículo confirmamos el hecho de que no pueden consentir nada, no existe libertad acerca de unos determinados derechos considerados necesarios, como son los descritos en el apartado dos del mismo artículo que recoge la anterior prohibición, destacando entre ellos el derecho al salario mínimo, a la integridad o la jornada laboral. En el caso de la trabajadora musulmana y a pesar de que la demandante hubiera informado a la empresa en el momento de contratar de que profesaba dicha religión y por tanto hubiera aceptado en el contrato un horario que no respetara sus derechos religiosos como trabajadora, entiendo que no podría considerarse dicha aceptación como válida puesto que ni ella misma podría disponer de tales derechos si éstos son considerados como imperativos en la ley marroquí.

---

<sup>103</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como conclusión a este tipo de situaciones, estoy de acuerdo con la opinión de Casas Baamonde:

“existe una cierta competencia alternativa entre la ley elegida por las partes y las disposiciones imperativas de la ley del lugar, porque la opción por la ley extranjera solo se hace posible si es más favorable para el trabajador que las leyes de policía o disposiciones imperativas de la ley aplicable en defecto de elección”.<sup>104</sup>

Por otra parte, el único tipo de legislación internacional aplicada por este tribunal para dictar sentencia ha sido el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación de los Trabajadores y por el cual este tipo de situaciones están consideradas como una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sin embargo, y como hemos observado en líneas anteriores, los Convenios de la OIT no son vinculantes respecto de los Estados. ¿Por qué no han sido utilizados por el Tribunal español los criterios del Convenio de Roma (debido a que se trata de un caso del año 1997) respecto a las normas de orden público, que sí resultan de aplicación imperativa? En mi opinión y tal y como hemos dicho anteriormente, este tipo de problemas se derivan de un claro desconocimiento en la aplicación del DIP por parte de los jueces españoles, los cuales únicamente aplican, como hemos visto, la legislación española, y aún así, ni siquiera respetan lo dispuesto en el propio ET, tal y como hemos comprobado en líneas anteriores.

#### **4.2. El problema de la norma de conflicto del art. 8. Determinación de la ley aplicable en defecto de elección.**

En los contratos de trabajo de carácter individual puede ocurrir que las partes designen cuál es el derecho que será aplicable al mismo en caso de conflicto, como hemos visto en el epígrafe anterior, o que no exista elección del mismo, bien porque no han llegado a un acuerdo o porque realmente no se puede saber con certeza cuál es el derecho material que debe ser aplicado. Por una parte, tanto en el caso de que

---

<sup>104</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

haya habido elección de ley como si no, pueden darse situaciones de conflicto, para cuya solución deberemos acudir a las normas especiales aplicables a los contratos de trabajo, reguladas tanto por el CR (art. 6) como por el Reglamento Roma 1 (art. 8). Es necesario destacar que, a pesar del conjunto de normas especiales que nosotros vamos a analizar, ambos instrumentos jurídicos establecen una serie de leyes generales (arts. 3 y 4, transcritos en el epígrafe anterior) para determinar la ley aplicable en situaciones de conflicto en las que sí se ha determinado la ley aplicable. Sin embargo, la idea de que deben aplicarse las disposiciones específicas sobre las generales ya aparece recogida tanto en el propio art. 4, que nos remite a las normas imperativas, como en el Considerando 23<sup>105</sup> del Reglamento Roma I de la siguiente manera: “En cuanto a los contratos celebrados con partes consideradas más débiles, es conveniente protegerlas por medio de leyes más favorables a sus intereses que las normas generales”.

#### ***4.2.1. Los problemas para la determinación del criterio del “lugar de realización habitual del trabajo”.***

En primer lugar, el art. 8.2 establece que a falta de elección de ley reguladora del contrato, se aplicará la ley material del país donde el trabajador realice habitualmente su trabajo. La aplicación práctica de este artículo se refiere a los casos en los que el trabajador deba realizar desplazamientos a otros países otorgándonos el propio considerando 36, que toma como referencia la jurisprudencia relacionada con el Reglamento Bruselas I y más específicamente el asunto “*Pugliese*”<sup>106</sup>, una definición a esta situación: “la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero”<sup>107</sup>. Por tanto y tal y como nos aclara Garcimartín Alférez<sup>108</sup>, “el lugar donde el trabajador desempeña

---

<sup>105</sup> Reglamento Roma I

<sup>106</sup> STJCE C-437/00, de 10 de abril de 2003, asunto *Pugliese*.

<sup>107</sup> Reglamento Roma I.

<sup>108</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

habitualmente su trabajo no se considerará modificado por un mero desplazamiento temporal a otro estado”.

En relación con este criterio de conexión nos encontramos con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea denominada *Koelzsch*<sup>109</sup> en la que se pedía que se realizara una interpretación del art. 6.2 del CR (art. 8.2 del Roma I) como norma imperativa en relación con el principio de autonomía de la voluntad de la ley aplicable.<sup>110</sup> En este caso entran en conflicto los ordenamientos jurídicos de Alemania y Luxemburgo, puesto que se trata de una relación laboral entre el conductor alemán demandante, el señor Koelzsch y la empresa de transporte Gasa con domicilio en Luxemburgo. Esta empresa se dedica al transporte de flores y otras plantas mediante camiones desde Dinamarca a otros destinos situados principalmente en Alemania, aunque también a otros países europeos y que tiene estacionados sus camiones en Alemania a pesar de que no cuenta con domicilio social en este país<sup>111</sup>. El problema surge en el momento en el que la empresa decide despedir en mayo de 2001 al Sr. Koelzsch y éste interpone demanda ante un órgano alemán debido a que su contrato de trabajo contaba con una cláusula que remitía a la Ley Luxemburguesa y por tanto remitía la competencia exclusiva a los órganos judiciales del Estado Luxemburgués.

Dicho trabajador había decidido impugnar el despido ante un órgano jurisdiccional alemán pues entendía que no se habían respetado las normas alemanas en relación con su pertenencia a un órgano de representación de trabajadores, el denominado “Betriebsrat”, pero los tribunales alemanes se declararon, en primera instancia, incompetentes para conocer este conflicto. En un segundo momento, el 24 de julio de 2002 el actor decidió acudir con esta argumentación ante el Tribunal de Justicia de Luxemburgo, el cual también desestimó su recurso de casación debido a que había firmado en su contrato la sumisión al Derecho Luxemburgués en caso de conflicto.

Tras esta situación, el 1 de marzo de 2007, el sr. Koelzsch decide presentar un recurso de indemnización contra el “État du Grand-Duché de Luxembourg” aduciendo que las ya citadas resoluciones judiciales no estaban aplicando los art. 6.1 y 2 del CR. El

<sup>109</sup> STJUE C-29/10, de 15 de marzo de 2011, caso *Koelzsch*.

<sup>110</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=84441&doclang=ES>

<sup>111</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=84441&doclang=ES>

9 de noviembre de 2007 cuando este recurso es declarado admisible, pero infundado por la ya citada cláusula de sumisión expresa que incorporaba su contrato, por lo que el 17 de junio de 2008 nuestro actor recurre en apelación dicha resolución. Es en este momento cuando el Tribunal de Apelación de Luxemburgo decidió suspender el procedimiento y plantear dicha cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

A través de esta Sentencia, el Tribunal de Justicia interpretó que la ley aplicable debía ser la ley alemana y no el Derecho Luxemburgués, puesto que según lo dispuesto en el Reglamento 44/2001<sup>112</sup> y en el ya en vigor art. 8 del Reglamento 593/2008, el criterio a aplicar debía ser el de la realización habitual del trabajo y no el ordenamiento establecido en el momento de la realización del contrato. Este criterio prima por tanto sobre lo dispuesto tanto en los arts. 2, 3 y 4 del Reglamento Roma I como en el art. 8.1<sup>113</sup> “el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes” que remite a los mismos pero que introduce la necesidad de respetar los denominados “derechos indisponibles” de los que hemos hablado en líneas anteriores. Esta interpretación realizado por el TJUE ha sido aplicada posteriormente a distintos conflictos surgidos en un momento posterior al analizado, en los que resultaba necesario aplicar el criterio anteriormente descrito para otorgar real eficacia al Derecho Comunitario, inspirado en el principio del *favor laboratoris*.<sup>114</sup> Entre los distintos conflictos que han asentado esta doctrina destacamos el ya citado asunto “*Mulox*”<sup>115</sup>, el caso “*Rutten*”<sup>116</sup>, la Sentencia de 27 de febrero de 2002 o caso “*Weber*”<sup>117</sup> y el caso “*Pugliese*”<sup>118</sup>, ya citado anteriormente y el cual ha supuesto, por fin, la síntesis de la citada jurisprudencia.

A su vez, la aplicación de este criterio ha sido básico para los trabajadores de las compañías aéreas, los cuales siempre cuentan con una “base” donde residen y a

---

<sup>112</sup> Reglamento (CE) Número 44/2001 del Consejo, de 22 de Diciembre del 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. *DO* núm. L012, de 16 de enero de 2001.

<sup>113</sup> Reglamento Roma I. Art. 8.1.

<sup>114</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

<sup>115</sup> Sentencia del TJUE de 13 de junio de 1993. C-125/92. “*Mulox*”.

<sup>116</sup> Sentencia del TJUE de 9 de enero de 1997. C-385/95. “*Rutten*”.

<sup>117</sup> Sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2002. C-37/00. “*Weber*”.

<sup>118</sup> Sentencia del TJUE de 10 de abril de 2003. C-437/00. “*Pugliese*”.

partir de la cual realizan los vuelos hacia otros países, por lo que debe aplicarse a los mismos este art. 8.2.<sup>119</sup>

#### **4.2.2. Los problemas para la determinación del criterio del “lugar del establecimiento”.**

En segundo lugar, aparece un nuevo criterio que debe ser tenido en cuenta a falta de elección de ley entre las partes y que entra en juego, o mejor dicho en conflicto, con el punto de conexión definido en el apartado anterior. El Reglamento establece en este artículo que<sup>120</sup> la ley aplicable será “la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador”.

Esta disposición debe aplicarse cuando no sea posible determinar cuál es el lugar de realización habitual del trabajo porque éste se desarrolla en diferentes Estados y en ninguno de ellos se localiza la actividad principal.<sup>121</sup> Un ejemplo de esta situación nos la dan los ingenieros o arquitectos en constante desplazamiento como directores de obra de fábricas que se encuentran en lugares distintos del lugar donde han sido contratados debido a que son esos territorios los que cuentan con los materiales susceptibles de explotación. Un ejemplo de ello puede ser la construcción de petroquímicas, normalmente situadas en el Golfo de Méjico, o la edificación de fábricas termo-solares en el Continente Africano. El problema que surge en estos casos y la causa por la que se introduce el criterio del “lugar de establecimiento” de la empresa contratante deviene por la existencia de niveles inferiores de protección del trabajador en dichos países<sup>122</sup>, los cuales no pueden ser permitidos.

A través del análisis de la Sentencia<sup>123</sup> “*Koelzsch*” realizado en el apartado anterior, hemos podido observar que existen dificultades a la hora de diferenciar el

---

<sup>119</sup> Véase STSJ de Catalunya, de 26 de marzo de 2010.

<sup>120</sup> Reglamento Roma I. Art. 8.3.

<sup>121</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

<sup>122</sup> ZAPATER GUZMÁN, M.: “El Reglamento CE nº 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: régimen general, contratos de consumo y contrato individual de trabajo”, *RDACM* núm. 12/2009.

<sup>123</sup> STJUE C-29/10, de 15 de marzo de 2011, caso *Koelzsch*

“criterio de establecimiento” y el “criterio de realización habitual del trabajo”, por lo que fue necesario que el TJUE emitiera su interpretación acerca de la cuestión prejudicial que se planteaba. La ya citada disposición del art. 8.3 del Reglamento es de aplicación en caso de que no pueda afirmarse de manera clara cuál es el lugar de realización habitual del trabajo, algo que sí puede observarse claramente respecto del Sr. Koelzsch, ya que los viajes solían partir de Alemania, recibía las órdenes de dicho país y los camiones estaban allí estacionados, puntos de conexión suficientes para rechazar la ley que habían pactado y que, a su vez, coincidía con el Derecho interno del país donde estaba situado el establecimiento de la empresa contratante.

Por otra parte, nos encontramos con el asunto “*Voogsgeerd*”<sup>124</sup>, cuyo núcleo consiste en la necesidad de interpretación por parte del TJUE acerca de qué debemos entender por “lugar de establecimiento”. Este caso versa sobre un contrato de trabajo como marino a bordo de buques mercantes realizado entre el residente en Holanda, Voogsgeerd, y la empresa con establecimiento en Luxemburgo, Navimer SA. El problema que suscita este caso deriva de la carta de despido que recibe el trabajador el 8 de abril de 2002 y sobre cuál debe ser el derecho material aplicable al conflicto. Nuestro actor presenta demanda por indemnización de despido ante el Tribunal de Asuntos Laborales de Amberes, por entender que deben ser respetados sus derechos indisponibles de la ley belga según el art. 6.2 CR<sup>125</sup> (actual 8.2 del Reglamento<sup>126</sup>) conforme al criterio de “realización del trabajo habitual”, por ser Holanda el país de embarque y al que regrese tras cada viaje. Sin embargo y de la misma manera que había sucedido en el caso *Koelzsch*, el Tribunal de Amberes se declaró incompetente para conocer la cuestión por ser la ley luxemburguesa la elegida en el contrato y por entender que, en defecto de esta sumisión debía regir el criterio de establecimiento del art. 6.3 del CR (actual 8.3 del Reglamento).

Ante esta situación, el TJUE determinó que la ley aplicable debía ser la ley Luxemburguesa, debido a que Voogsgeerd, como marino de un buque mercante, no realizaba su trabajo de manera habitual en un único país sino que este Estado no

---

<sup>124</sup> STJUE C-384/10, de 15 de diciembre de 2011, *Jan Voogsgeerd y Navimer SA*.

<sup>125</sup> Convenio de Roma. Art. 6.2.

<sup>126</sup> Reglamento Roma I. Art. 8.2.

podía determinarse al consistir su empleo en desplazamientos de carácter sucesivo.<sup>127</sup>

De esta manera, el TJUE decidió que si era de aplicación el criterio del lugar de establecimiento de la empleadora y aclaró que “debe atenderse al establecimiento que procedió a contratar al trabajador, con independencia de que luego el trabajo se desempeñe en otro distinto”.<sup>128</sup>

#### ***4.2.3. Los problemas de la utilización de la cláusula de escape, “los vínculos más estrechos”.***

Por último, el Reglamento Roma I establece, como cláusula de cierre del sistema específico regulador de los contratos de trabajo, una excepción o vía de escape ante los criterios que establecen los dos artículos que hemos analizado hasta ahora. De manera literal, el art. 8.4 del Reglamento<sup>129</sup> lo establece de la siguiente manera: “Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 ó 3, se aplicará la ley de ese otro país”.

Este criterio debe ser siempre apreciado por el Juez en la búsqueda del Derecho más próximo al caso, entendiendo como tal aquel respecto del que existen mayores puntos de conexión respecto del supuesto de hecho concreto, y por tanto, el ordenamiento jurídico considerado más justo. Esta posibilidad de interpretación otorga a los instrumentos jurídicos internacionales la posibilidad de flexibilizar sus normas de conflicto.<sup>130</sup>

Podemos observar esta norma de carácter especial en la Sentencia “*Rehder*”<sup>131</sup>, a través de la cual se confirmaba que el art. 8.4 del Reglamento<sup>132</sup> “responde a un objetivo de proximidad y viene motivado por la existencia de un estrecho vínculo

---

<sup>127</sup> <http://hosting01.uc3m.es/Erevistas/index.php/CDT/article/viewFile/1625/702>

<sup>128</sup> GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

<sup>129</sup> Reglamento Roma I. art. 8.4.

<sup>130</sup> VILLAROEL, D.: *Apuntes de Derecho Internacional Privado*, Curso 2013-2014. Universidad Pontificia Comillas.

<sup>131</sup> Sentencia del TJUE de 9 de julio de 2009, caso *Rheder*, C-204/08.

<sup>132</sup> Reglamento Roma I.



de conexión entre el contrato y el Tribunal que debe conocer del mismo” y añadía que:

En caso de lugares de prestación de servicios en distintos Estados miembros, a la luz de los objetivos de proximidad y de previsibilidad, debe determinarse qué lugar garantiza la aplicación más estrecha entre el contrato de que se trate y el órgano jurisdiccional competente.

Sin embargo, y tal y como argumenta Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer<sup>133</sup>, la utilización de esta cláusula de escape debe entenderse como una excepción, debido a que el juez deberá basarse en las presunciones que aparecen en cada caso concreto para que las partes intervinientes del contrato puedan contar con una cierta previsibilidad de la ley respecto de las relaciones contractuales que lleven a cabo. Podemos observar cómo recientemente los tribunales españoles han decidido aplicar esta excepción, intentando brindar mayor protección a los contratos de trabajo tan complicados como son los de los marineros<sup>134</sup>, teniendo en cuenta no sólo los criterios de conexión relevantes que se establecen en el art. 8 del Reglamento<sup>135</sup> “sino todos aquellos que fueran relevantes desde un punto de vista económico para un contratante racional”<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.

<sup>134</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 29 de junio de 2012.

<sup>135</sup> Reglamento Roma I. Art. 8.

<sup>136</sup> CARRILLO POZO, L.F.; “La cláusula de escape en la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo”. *RDAS*, núm. 8/2013.

## 5. CONCLUSIONES.

Tras el análisis a lo largo de este trabajo de las diferentes cuestiones que pueden abordarse en relación con el Derecho Internacional Privado y los trabajadores en el ámbito de las prestaciones de servicios, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. La inseguridad jurídica existente en Europa respecto a las normas que debían ser aplicadas en los conflictos internacionales de trabajadores dio lugar a la necesidad de crear el CR y el Reglamento Roma I como instrumentos jurídicos aplicables a dichas situaciones de conflicto. Sin embargo, hemos observado que la aplicación uniforme de estas normas no se ha conseguido de manera fácil o automática puesto que ha sido necesaria, tal y como hemos visto a lo largo de las sentencias analizadas, la interpretación de los conceptos que incluyen por parte del TJUE.
2. La posterior elaboración del Reglamento Roma I ha supuesto un gran avance y una ventaja en la aplicación de las normas internacionales. Su carácter de Derecho Comunitario ha facilitado a los Estados Miembros de la UE el no tener que continuar ratificando los distintos Convenios uno a uno para considerarlos incorporados a su normativa, y por tanto, únicamente aplicables desde dicha ratificación.
3. Los criterios de conexión establecidos en la normativa internacional continúan siendo materia de conflicto a la hora de determinar la ley aplicable, a pesar de que el objetivo principal del Reglamento Roma I consistiera en su clarificación.
4. El problema actual y todavía existente de la mala aplicación tanto del CR como del Reglamento debido, ya no a la dificultad que plantean los criterios de conexión, sino al hecho de que los tribunales españoles no tengan constancia de cuál debe ser la ley a la que deben recurrir. Existe una gran falta de conocimiento del DIP por parte del poder judicial español, lo que supone la errónea aplicación de la normativa internacional o incluso la no utilización de la misma en la resolución de los conflictos.
5. Las controversias existentes en nuestro país respecto al concepto de “grupo de empresa”. En nuestra jurisprudencia no se encuentra consolidada la aceptación de la relevancia del grupo a los efectos del régimen jurídico de la

relación laboral y a su vez, no existe una definición clara a efectos laborales sobre qué debe considerarse un grupo de empresas. Esta situación nos supone un obstáculo a efectos de la determinación de la ley aplicable puesto que la consideración de los grupos empresariales como una unidad organizativa o no repercute en el hecho de considerar si existe o no un desplazamiento de carácter temporal dentro de la relación laboral inicial, y cuya repercusión es más que visible respecto al reconocimiento de la antigüedad en la empresa. En mi opinión, los Tribunales españoles deberían intentar establecer una doctrina clara ante este concepto puesto que el considerar que existe un grupo de empresas supone determinar que la responsabilidad respecto del trabajador tendrá carácter solidario por parte de la empresa dominante y las filiales que la formen.

6. La pérdida de protagonismo de la OIT y su conflicto con la UE. La OIT, en su empeño por la búsqueda de la igualdad ha creado normas homogéneas en materia de trabajo tanto para los países en desarrollo como para los Estados Miembros de la UE, algo que evidentemente resulta utópico debido a las diferencias más que visibles entre ellos. Esta situación ha dado lugar a que exista un conflicto entre la OIT y la UE en cuanto a la concurrencia entre las normas de ambas instituciones, lo que ha supuesto una relegación de este órgano por centrar la mayor parte de sus esfuerzos en los países subdesarrollados. A su vez, hemos podido observar que sus normas están siendo desplazadas por otras generadas en el seno de las instituciones de carácter comunitario por entenderse mejor enfocadas respecto de las situaciones a las que deben enfrentarse los trabajadores Europeos.
7. El problema todavía existente entre Dinamarca y la aplicación del Reglamento Roma I. Se nos presenta un tanto incomprensible, el hecho de que Dinamarca haya ratificado el CR y sin embargo no haya querido adoptar un Reglamento posterior cuyo fin principal se centraba en la mejora y la facilitación de la aplicación de la anterior normativa. En nuestra opinión, la negativa de Dinamarca respecto el nuevo instrumento jurídico puede deberse a su nuevo art. 7 relativo a los contratos de seguros, los cuales no se encontraban regulados en el anterior Convenio. Por una parte, creemos que

esta situación debería ser solucionada mediante la introducción de una posibilidad para Dinamarca de adoptar el Reglamento, aunque fuera incluyendo una excepción respecto de la aplicación de las normas relativas a los contratos de seguros. Por otra parte, otra solución que podría llevarse a cabo podría consistir en que la Comisión emitiese una autorización para que dicho Reglamento pudiera ser aplicado por Dinamarca a pesar de que no hubiese participado en su adopción, tal y como ya se realizó para el caso del Reino Unido. Mientras este problema no sea resuelto, la UE continúa sin haber podido lograr su objetivo de crear una normativa uniforme en materia laboral para sus Estados Miembros, y por tanto, aunque sólo afecte al territorio danés, continúa existiendo una zona europea que no es del todo segura jurídicamente hablando.

8. El conflicto existente entre la regulación específica de los contratos de trabajo en el CR y el Reglamento y la todavía regulación existente en el ámbito interno, que a pesar de entenderse desplazada por la normativa internacional no ha sido ni modificada ni derogada (art. 10.6 del CC y 1.4 ET). Entendemos que no se haya producido una derogación expresa puesto que debemos remitirnos a ella para resolver aquellos casos originados en un momento anterior a la entrada en vigor del CR en nuestro país, es decir, los anteriores al 1 de septiembre de 1993. Sin embargo, sí entendemos que se ha producido una derogación tácita de los citados preceptos pues los casos a los que resultan de aplicación no son muy habituales en la actualidad y por tanto, en nuestra opinión, ambas disposiciones sí deberán ser derogadas expresamente en un futuro próximo. Como ya hemos dicho, a nuestro parecer no merece gran discusión el hecho de que el art. 1.4 del ET también debería ser derogado en un futuro puesto que únicamente introduce la regulación de las normas imperativas y éstas ya aparecen incluidas con el nombre de leyes de policía tanto en el CR como en el Reglamento Roma I, pero sin embargo, esta cuestión, ha sido objeto de grandes discusiones doctrinales en el momento de elaboración del CR y todavía continúa siéndolo. La única justificación que encontramos para que siga existiendo es que al continuar su regulación dentro de la normativa interna nos estamos asegurando

su conocimiento por parte de los juristas españoles a la hora de aplicarlo, algo que como hemos visto a lo largo de este trabajo, no siempre ocurre respecto al DIP.

9. Los conflictos que se generan respecto a la aplicación de las disposiciones imperativas que establecen el CR y el Reglamento, en especial, respecto al respeto de los derechos relacionados con la libertad religiosa.

A pesar de que estos derechos relativos a la libertad religiosa se encuentran ciertamente reconocidos por nuestra legislación los Tribunales españoles no siempre los tienen en cuenta, no respetando las disposiciones imperativas internacionales y llegando a originar situaciones discriminatorias. En mi opinión, España no está realizando una integración de los trabajadores extranjeros puesto que para prever este tipo de conflictos y debido a la cantidad de trabajadores no nacionales que existen en nuestro país, las empresas deberían añadir de oficio una pregunta a la hora de contratar respecto al tipo de religión que se profesa, para poder adaptar desde un inicio los horarios de sus trabajadores. Entiendo discriminatorio tal y como establecen los tribunales españoles, el hecho de que sea uno mismo el que deba informar sobre su religión como inclusión dentro de su “carta de presentación” ante las empresas.

10. La insuficiente protección que existe respecto a los menores parte de un contrato de trabajo. Por una parte, a pesar de contar con regímenes especiales reguladores de las distintas situaciones que pueden presentarse, como es el caso de los niños actores o los futbolistas, no existe un control real respecto a su aplicación debido a ser normas de reciente elaboración. Por otra parte, me parece una cierta paradoja el encuadrar este tipo de situaciones dentro de la palabra “excepcional”, tal y como hace el ET, cuando podemos observar en las múltiples series de la televisión que la mayoría de los menores que forman parte del reparto son de edades inferiores a los 16 años. En mi opinión, la normativa que regula los contratos de trabajo de los menores debería ser objeto de revisión, tanto los respectivos artículos del ET como la normativa específica relativa a cada sector, puesto que hemos podido observar que actualmente no existe ni un control suficiente ni realmente se regulan las

situaciones reales que suceden y podrían darse casos en los que los menores fueran explotados en países extranjeros.

11. Continúa siendo más que necesario seguir perfeccionando las medidas correctoras que buscan unificar las normas descritas a lo largo de este trabajo para asegurar el buen funcionamiento no sólo del mercado interior europeo, sino también de las relaciones que pueden originarse con terceros Estados. Este objetivo debe buscar la previsibilidad en las normas internacionales para que el poder judicial pueda aplicar con certeza un mismo régimen jurídico conflictual independientemente de cuál sea el tribunal europeo ante el que se presente la demanda de un posible conflicto.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

### LEGISLACIÓN BÁSICA.

#### I. NORMAS FUNDAMENTALES.

1. Constitución española de 27 de diciembre de 1978, publicada en el BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978
2. Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hecha en Niza el 7 de diciembre de 2000.
3. Tratado de la Unión Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.
4. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.

#### II. NORMAS INSTITUCIONALES.

1. Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, y protocolos de interpretación. *BOE* núm. 171, de 19 de julio de 1993; corr. de errores, *BOE* núm. 189, de 9 de agosto de 1993.
2. Primer protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, hecho en Bruselas, el 19 de diciembre de 1988. *DOUE* L 48, de 20 de febrero de 1989, pp. 1y ss.
3. Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo. *DOUE* L 18, de 21 de enero de 1997.
4. Reglamento (CE) número 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. *DO* núm. L 177, de 4 de julio de 2008.

### III. NORMAS INTERNACIONALES.

1. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, dictado por el Comité Ejecutivo de la FIFA el 19 de octubre de 2003.

### IV. NORMAS DE DERECHO INTERNO.

1. Código Civil, de 25 de julio de 1889 (arts. 8.1 y 10.6, básicamente).
2. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985, págs. 25797 a 25799 (3 págs.).
3. Convenio de 18 de mayo de 1992 relativo a la adhesión de España y Portugal al Convenio de Roma de 1980, hecho en Funchal en 1992. BOE núm. 171 de 19 de julio de 1993. págs. 21.953 a 21.959.
4. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.).
5. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE. núm. 286, de 30 de noviembre de 1999, pág. 41.231 a 41.239.
6. Convenio sobre el Trabajo marítimo, 2006. OIT. BOE núm. 19 de 22 de enero de 2013, pág. 2.967 a 3.059.

## JURISPRUDENCIA.

### I. INTERNACIONAL (TJUE).

1. STJCE de 15 de julio de 1964. C-6/64, asunto “Costa/ENEL”.



2. STJCE de 28 de mayo de 1982, 133/81, asunto “*Ivenel*”.
3. STJCE de 13 de julio de 1993. C-125/92, asunto “*Mulox*”.
4. STJUE de 9 de enero de 1997. C-385/95, asunto “*Rutten*”.
5. STJUE de 27 de febrero de 2002. C-37/00, asunto “*Weber*”
6. STJUE, de 10 de abril de 2003. C-437/00, asunto “*Pugliese*”.
7. STJUE de 9 de julio de 2009. C-204/08, caso “*Rheder*”.
8. STJUE de 15 de marzo de 2011. C-29/10, caso “*Koelzsch*”.
9. STJUE de 15 de diciembre de 2011. C-384/10 asunto “*Jan Voogsgeerd y Navimer SA*”.

## II. NACIONAL.

1. STS (Sala 4º), de 31 de enero de 1991, núm. 971/1991.
2. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) de 27 de octubre de 1997. núm. 776/1997.
3. STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 12 de diciembre de 2003, núm. 1078/2003.
4. STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 23 de mayo de 2012, Autos 10/2012.

## LIBROS DE CONSULTA.

1. ÁLVAREZ VÁZQUEZ, A.N.; ARIAS SEGURA, M.G.; MEDINA DE MAULEON, C. C.; GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, I.; HERNÁNDEZ RIVERA, L. E.: “Estudio sobre las aportaciones al Derecho Internacional Privado por la Convención de Roma sobre la ley aplicable a las Obligaciones Contractuales (1980) y sus limitantes por

el Derecho Interno de los Países Contratantes”, RCI, Universidad la Salle, vol.6, núm. 23, enero-junio, 2005, pp. 43-51.

2. CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “Contrato de trabajo y Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español”, Relaciones Laborales, 1996-I.

3. CARRILLO POZO, L.F.; “La cláusula de escape en la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo”. RDAS, núm. 8/2013.

4. ESPLUGUES MOTA, C.; IGLESIAS BUHIGUES, J.L.: Derecho Internacional Privado. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.

5. ESTEBAN DE LA ROSA, G.; MOLINA NAVARRETE, C.: “La movilidad transnacional de trabajadores: reglas y prácticas”. Granada. 2002.

6. FERNÁNDEZ ROZAS, J.C.: “Derecho Internacional Privado y Derecho Comunitario”, Revista de Instituciones Europeas núm. 3, 1990

7. FERNÁNDEZ ROZAS, J.C. y SÁNCHEZ LORENZO, S.: *Derecho Internacional Privado*, Civitas editorial, Madrid, 2011.

8. FOTINOPOULO BASURKO, O.: *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2006.

- *Consideraciones en torno al art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores. Acerca del Sistema de Fuentes del Derecho Internacional Privado*. RMTAS. 2008.

9. GALIANA MORENO, J.M.: *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores*. Tomo I. Edersa editorial, Madrid 1982.

10. GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J.: *Derecho Internacional Privado*. Civitas. Madrid 2012.

11. GARCÍA COSO, E; GORTÁZAR ROTAECHE, C; GARCÍA ANDRADE, P.: Esquemas y materiales prácticos de “Derecho de la UE: Sistema institucional y Normativo”. Facultad de Derecho Universidad Pontificia Comillas. Curso 2010-2011.

12. GIL SUÁREZ, L.: “La aplicación y prueba del derecho extranjero en la jurisdicción social”, *AL* núm. 17, oct. 2007.

13. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.<sup>a</sup> reunión, 2014. OIT.
14. JUÁREZ PÉREZ, P.: *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*, Comares editorial, Granada 2000.
15. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex Nova, 2006.
16. MOLERO MANGLANO, C; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.; LÓPEZ ÁLVAREZ, M<sup>a</sup> .J.; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Aranzadi, 11<sup>a</sup>ed., Navarra, 2011.
17. ORTIZ ARCE, A.: *Comentarios a las reformas del Código Civil. El nuevo título preliminar del Código y la Ley de 2 de mayo de 1975*, vol. I, Tecnos editorial Madrid, 1977.
  - “El Anteproyecto del Convenio de la CEE sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Análisis del nuevo texto de mayo de 1978”, *RIE*, 1979, pp.79 y siguientes.
18. PALAO MORENO, G.: “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional por los tribunales españoles y su problemática procesal”, *CDJ*, IX-2001.
19. RIVAS VALLEJO, P.: “Los desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios”, *RMTAS* núm. 27, 2000.
20. RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional” *RL* núm. 1, oct. 2011.
  - “Dos iniciativas legislativas de la Comisión Europea sobre el desplazamiento transfronterizo de trabajadores”, *RL* núm. 11, junio 2012.
21. SÁNCHEZ JIMÉNEZ, M<sup>a</sup>. Á.; “El contrato individual de trabajo en el espacio internacional.” *RDAS* núm. 4713/2004, Aranzadi, Pamplona, 2004.
22. SERVAIS, J.M.: “Le droit international du travail en mouvement: déploiement et approches nouvelles”, *Droit Social* núm5, 1991.

23. VILLAROEL, D.: Apuntes de Derecho Internacional Privado, Curso 2013-2014. Universidad Pontificia Comillas.
24. VILLEY, M.: *Filosofía del Derecho*, Ed. Tradere, España, 2013.
25. ZAPATER GUZMÁN, M.: “El Reglamento CE nº 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales: régimen general, contratos de consumo y contrato individual de trabajo”, *RDACM* núm. 12/2009.

### RECURSOS DE INTERNET.

1. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>. Realización de la consulta 14 de febrero de 2014.
2. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=84441&doclang=ES>. Realización de la consulta: 17 de febrero de 2014.
3. <http://hosting01.uc3m.es/Erevistas/index.php/CDT/article/viewFile/1625/702>. Realización de la consulta: 13 de marzo de 2014.
4. <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100172.html>. Realización de la consulta: 15 de marzo de 2014.
5. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>. Realización de la consulta: 2 de abril de 2014.
6. <http://www.alertadigital.com/2011/08/01/el-ramadan-obliga-a-los-empresarios-a-negociar-horarios-de-trabajo-que-convenga-a-los-trabajadores-musulmanes/>. Realización de la consulta: 7 de mayo de 2014.
7. <http://www.infobae.com/2014/04/02/1554425-la-fifa-condeno-al-barcelona-transferencias-ilegales-no-podra-contratar-jugadores-2015>. Realización de la consulta: 7 de mayo de 2014.
8. [http://elpais.com/diario/2009/04/05/sociedad/1238882401\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/04/05/sociedad/1238882401_850215.html). Realización de la consulta: 8 de mayo de 2014.

