

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 11 de diciembre de 2025 (*)

« Procedimiento prejudicial — Convenio de Roma sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales — Artículo 6 — Contrato de trabajo — Elección de las partes — Disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección — Determinación de dicha ley — Lugar de trabajo habitual — Cambio del lugar de trabajo habitual durante la relación laboral — Vínculos más estrechos del contrato de trabajo con otro país — Criterios de apreciación — Consideración del último lugar de trabajo habitual »

En el asunto C-485/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 10 de julio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de julio de 2024, en el procedimiento entre

Locatrans Sàrl

y

ES,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, y la Sra. I. Ziemele y los Sres. A. Kumin (Ponente), S. Gervasoni y M. Bošnjak, Jueces;

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Locatrans Sàrl, por el Sr. O. Coudray, la Sra. M. Grévy y el Sr. G. Thouvenin, avocats;
- en nombre de ES, por los Sres. A. Lyon-Caen, T. Lyon-Caen y F. Thiriez, avocats;
- en nombre del Gobierno francés, por las Sras. B. Dourthe y M. Guiresse, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno checo, por la Sra. A. Pagáčová y los Sres. M. Smolek y J. Vláčil, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. S. Noë y W. Wils, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de julio de 2025;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3 y 6 del Convenio sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (DO 1980, L 266, p. 1; texto consolidado en DO 1998, C 27, p. 34; en lo sucesivo, «Convenio de Roma»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre Locatrans Sàrl y ES en relación con diversas reclamaciones de indemnización formuladas por ES contra Locatrans, su antiguo empleador, tras la resolución de su contrato de trabajo.

Marco jurídico

Convenio de Roma

- 3 El artículo 3, apartado 1, del Convenio de Roma establece:

«Los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Para esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.»
- 4 El artículo 6 del Convenio de Roma, titulado «Contrato individual de trabajo», prevé:

«1. No obstante lo dispuesto en el artículo 3, en el contrato de trabajo, la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable, a falta de elección, en virtud del apartado 2 del presente artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el artículo 4 y a falta de elección realizada de conformidad con el artículo 3, el contrato de trabajo se regirá:

a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país, o

b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador,

a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país.»
- 5 El Primer Protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del Convenio [de Roma] (DO 1989, L 48, p. 1) dispone en su artículo 2:

«Cualquiera de los órganos jurisdiccionales contemplados a continuación podrá solicitar al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial sobre una cuestión planteada en un asunto pendiente ante él, relativa a la interpretación de las disposiciones de los instrumentos mencionados en el artículo 1, cuando dicho órgano jurisdiccional considere necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo:

[...]

b) los órganos jurisdiccionales de los Estados contratantes cuando decidan en apelación.»

Reglamento Roma I

- 6 El Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO 2008, L 177, p. 6; corrección de errores en DO L, 2025/90663, 21.8.2025; en lo sucesivo, «Reglamento Roma I»), sustituyó al Convenio de Roma. Este Reglamento se aplica a los contratos celebrados después del 17 de diciembre de 2009.
- 7 El artículo 8 del Reglamento Roma I, titulado «Contratos individuales de trabajo», dispone:

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

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

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

4. Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país.»

Convenio de Bruselas

- 8 El Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1972, L 299, p. 32; texto consolidado en DO 1998, C 27, p. 1), en su versión modificada por los convenios sucesivos relativos a la adhesión de los nuevos Estados miembros a dicho Convenio (en lo sucesivo, «Convenio de Bruselas»), establece en su artículo 5:

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

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

[...]».

Reglamento Bruselas I

- 9 El Reglamento (CE) n.º 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2001, L 12, p. 1; en lo sucesivo, «Reglamento Bruselas I»), sustituyó al Convenio de Bruselas.

- 10 El artículo 19 de este Reglamento dispone:

«Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados

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

Reglamento Bruselas I bis

- 11 El Reglamento Bruselas I fue derogado y sustituido por el Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2012, L 351, p. 1; en lo sucesivo, «Reglamento Bruselas I bis»). El artículo 19 del Reglamento Bruselas I es actualmente el artículo 21 del Reglamento Bruselas I bis.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 12 Mediante un contrato de trabajo celebrado el 15 de octubre de 2002, ES fue contratado como conductor por Locatrans, sociedad de transporte establecida en Bettembourg (Luxemburgo), con un tiempo de trabajo mensual de 166 horas. En ese contrato de trabajo, se estipulaba que la ley aplicable sería la luxemburguesa y que los países a los que se extenderían principalmente las operaciones de transporte realizadas por ES eran Alemania, los pertenecientes al Benelux, Italia, España, Portugal y Austria.
- 13 Mediante escrito de 14 de enero de 2014, Locatrans comunicó a ES su decisión de reducir el número de horas de trabajo semanal de este a 35 horas, lo que totalizaba 151,55 horas mensuales, a partir del 16 de julio de 2014. ES se opuso a esta modificación.
- 14 Mediante escrito de 31 de marzo de 2014, Locatrans informó a ES de que, tras analizar la actividad de este como asalariado durante los dieciocho meses anteriores, había constatado que ES llevaba a cabo una parte sustancial de dicha actividad, a saber, más del 50 %, en Francia y de que, por consiguiente, tenía la obligación de afiliarlo a la seguridad social francesa.
- 15 Mediante escrito de 17 de abril de 2014, Locatrans confirmó que ES había recibido una oferta de empleo en una empresa francesa y le comunicó que dejaría de formar parte de la plantilla de Locatrans a partir del 16 de julio de 2014 debido a su negativa a aceptar la reducción de su jornada laboral.
- 16 El 8 de enero de 2015, ES presentó una demanda ante el conseil de prud'hommes de Dijon (Tribunal Laboral Paritario de Dijon, Francia) impugnando la resolución de su contrato de trabajo y reclamando una indemnización por varios conceptos.
- 17 Mediante sentencia de 4 de abril de 2017, dicho órgano jurisdiccional desestimó las pretensiones de ES al considerar que la ley aplicable a la ejecución y a la resolución de su contrato de trabajo era la ley luxemburguesa y que la renuncia de ES era clara e inequívoca y no procedía calificarla de una resolución abusiva.
- 18 ES interpuso un recurso de apelación contra esa sentencia ante la cour d'appel de Dijon (Tribunal de Apelación de Dijon, Francia), que anuló la sentencia de primera instancia mediante sentencia de 2 de mayo de 2019.
- 19 La cour d'appel de Dijon (Tribunal de Apelación de Dijon) señaló que las partes del contrato de trabajo controvertido habían elegido aplicar el Derecho luxemburgués a la relación laboral, pero que, en el escrito de 31 de marzo de 2014 mencionado en el apartado 14 de la presente sentencia, Locatrans había reconocido que ES realizaba la parte principal de su trabajo en Francia, extremo que el citado órgano jurisdiccional consideró confirmado por ES. Habida cuenta del artículo 6 del Convenio de Roma, dicho órgano jurisdiccional consideró que la elección por las partes de la ley luxemburguesa no podía tener por resultado que se privara a ES de la protección que le proporcionaban las disposiciones imperativas de la ley francesa, en particular las relativas a la modificación y a la resolución del contrato de trabajo.
- 20 Por consiguiente, la cour d'appel de Dijon (Tribunal de Apelación de Dijon) calificó la resolución del contrato de trabajo controvertido de despido, constató que dicho despido no se basaba en una causa real y sería y condenó a Locatrans a abonar a ES una indemnización por varios conceptos.
- 21 Locatrans interpuso un recurso de casación contra esa sentencia ante la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), que es el órgano jurisdiccional remitente.
- 22 Dicho órgano jurisdiccional recuerda que el artículo 6 del Convenio de Roma establece, en su apartado 1, que la elección por las partes de la ley aplicable al contrato de trabajo no podrá tener por resultado el privar al trabajador de las garantías establecidas en las disposiciones imperativas

de la ley que sería aplicable al contrato a falta de elección. Además, señala que el apartado 2 del mismo artículo enuncia los criterios de conexión del contrato de trabajo sobre cuya base debe determinarse la *lex contractus* a falta de elección de las partes, siendo así que el criterio previsto en el artículo 6, apartado 2, letra a), es el del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo».

- 23 El órgano jurisdiccional remitente indica asimismo que el Tribunal de Justicia, en su sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), apartado 50, declaró que esa última disposición debía interpretarse en el sentido de que, en caso de que el trabajador ejerza su actividad en varios Estados contratantes, el país en el que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo con arreglo a dicha disposición será aquel en el cual o a partir del cual, habida cuenta del conjunto de circunstancias que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumpla la parte principal de sus obligaciones frente al empresario.
- 24 El órgano jurisdiccional remitente señala igualmente que, en esa sentencia, el Tribunal de Justicia también hizo referencia a su jurisprudencia relativa a la interpretación de los criterios previstos en el artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas, lo que, según el órgano jurisdiccional remitente, demuestra la voluntad del Tribunal de Justicia de realizar una interpretación unívoca de los criterios de conexión en materia de conflicto de jurisdicción y de conflicto de leyes.
- 25 En lo tocante al citado artículo 5, punto 1, el Tribunal de Justicia declaró, en su sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122), que, en el caso de un contrato de trabajo en ejecución del cual el trabajador por cuenta ajena ejerce las mismas actividades por cuenta de su empresario en más de un Estado contratante, en principio debe tenerse en cuenta la duración de la relación laboral en su totalidad para determinar el lugar en el que el interesado desempeñaba habitualmente su trabajo, a efectos de dicha disposición. Con todo, debería tenerse en cuenta el período de trabajo más reciente cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, ejerce sus actividades de manera duradera en un lugar distinto y, según la voluntad clara de las partes, este último lugar está destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual a efectos del referido artículo 5, punto 1.
- 26 Habida cuenta de esta jurisprudencia, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, en el caso de autos, para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes, procede tener en cuenta toda la duración de la relación laboral para identificar el lugar en el que el interesado realizaba habitualmente su trabajo, a efectos del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, o únicamente el período de trabajo más reciente.
- 27 Según ese órgano jurisdiccional, si bien el criterio del último lugar en el que el trabajador realizaba habitualmente su trabajo es pertinente para determinar el órgano jurisdiccional al que puede acudir el trabajador, en la medida en que este criterio le permite entablar acciones judiciales con un menor coste, subsiste la duda de si también debe adoptarse dicho enfoque para determinar la ley aplicable a falta de elección de las partes del contrato de trabajo, dado que, en particular, tal enfoque podría dar lugar a que un mismo contrato de trabajo quedara sujeto sucesivamente a leyes imperativas diferentes, en función de los cambios del lugar de trabajo del trabajador.
- 28 En estas circunstancias, la Cour de cassation (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse los artículos 3 y 6 del [Convenio de Roma] en el sentido de que, cuando un trabajador realiza las mismas actividades para su empresario en más de un Estado contratante, a efectos de la determinación de la ley que sería aplicable a falta de elección por las partes, debe tenerse en cuenta toda la duración de la relación laboral para determinar el lugar en el que el interesado realizaba habitualmente su trabajo, o debe tenerse en cuenta el período de trabajo más reciente cuando el trabajador, después de haber realizado su trabajo durante cierto tiempo en un lugar determinado, realiza posteriormente sus actividades de manera duradera en un lugar distinto que está destinado, según la voluntad clara de las partes, a convertirse en un nuevo lugar habitual de trabajo?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 29 Con carácter preliminar, debe señalarse que ES, aunque no plantea expresamente la inadmisibilidad de la cuestión prejudicial, impugna la premisa fáctica en la que se basa esta cuestión, alegando que, en realidad, su lugar de trabajo no cambió durante la relación laboral.

Afirma que, aunque ejercía su actividad de transporte en diversos lugares, lo hacía en el marco de un vínculo de conexión significativo con Francia, situación de hecho que Locatrans no hizo sino confirmar en el momento de la resolución de su contrato de trabajo. En consecuencia, considera que la cuestión prejudicial planteada no es pertinente.

- 30 A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, el artículo 267 TFUE instaura un procedimiento de cooperación directa entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros. En el marco de este procedimiento, basado en una clara separación de las funciones entre los tribunales nacionales y el Tribunal de Justicia, toda apreciación de los hechos del asunto es competencia del juez nacional, al que corresponde apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia, mientras que el Tribunal de Justicia únicamente está facultado para pronunciarse sobre la interpretación o la validez de una norma de la Unión a partir de los hechos que le proporcione el juez nacional [véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de marzo de 1978, Oehlschläger, 104/77, EU:C:1978:69, apartado 4, y de 4 de octubre de 2024, Schrems (Comunicación de datos al público en general), C-446/21, EU:C:2024:834, apartado 42 y jurisprudencia citada].
- 31 Por lo tanto, procede responder a la cuestión planteada teniendo en cuenta los hechos en los que se fundamenta tal como los ha expuesto el órgano jurisdiccional remitente.
- 32 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 3 y 6 del Convenio de Roma deben interpretarse en el sentido de que, cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual de dicho trabajador, procede tener en cuenta este último lugar para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.
- 33 Para responder a esta cuestión, cabe comenzar recordando que, según la regla general contenida en el artículo 3 del Convenio de Roma, los contratos se regirán por la ley elegida por las partes.
- 34 El artículo 6 del Convenio de Roma dicta normas de conflicto especiales relativas al contrato individual de trabajo que establecen excepciones a esta regla general, por un lado, en el marco del apartado 1 de este artículo, limitando la libertad de elección por las partes de la ley aplicable y, por otro lado, en el marco del apartado 2 de dicho artículo, fijando los criterios de determinación de la ley aplicable a falta de elección.
- 35 Así, según el apartado 1 del artículo 6, en el contrato de trabajo, la elección por las partes de la ley aplicable con arreglo al artículo 3 del Convenio de Roma no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable, a falta de elección, en virtud del apartado 2 de dicho artículo.
- 36 Este último apartado enuncia los criterios de conexión del contrato de trabajo sobre cuya base debe determinarse la *lex contractus* a falta de elección de las partes. Sin embargo, del reenvío efectuado por el apartado 1 del artículo 6 del Convenio de Roma al apartado 2 de este artículo resulta que los criterios mencionados en este último apartado también son pertinentes cuando las partes hayan elegido la ley aplicable al contrato. En efecto, incluso en este supuesto, esos criterios permiten, con el fin de garantizar al trabajador, con arreglo al artículo 6, apartado 1, del Convenio de Roma, la protección de las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable en virtud de dichos criterios, determinar cuál es esta ley. Por consiguiente, la aplicación de tales criterios puede dar lugar a la aplicación de una ley distinta de la elegida por las partes del contrato.
- 37 Los citados criterios son el del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», contemplado en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, y, a falta de tal lugar, el del domicilio del «establecimiento que haya contratado al trabajador», según lo previsto en el artículo 6, apartado 2, letra b), de este Convenio.
- 38 Además, según la última frase del referido apartado 2, estos dos criterios de conexión no son aplicables cuando «del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo [tiene] vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país».
- 39 Por lo tanto, cuando tenga que aplicar el artículo 6 del Convenio de Roma, el juez deberá, en un primer momento, determinar la ley aplicable sobre la base de los criterios de conexión específicos que figuran en el apartado 2, letras a) y b), de este artículo, los cuales obedecen a la exigencia

general de previsibilidad de la ley y, por ende, de seguridad jurídica en las relaciones contractuales (sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 35 y jurisprudencia citada).

- 40 A este respecto, en lo referente a la letra a) del apartado 2 del artículo 6 del Convenio de Roma, el Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», al que se refiere esta letra, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país en que se encuentre «el establecimiento que haya contratado al trabajador», previsto en la letra b) del apartado 2 del mismo artículo, debería aplicarse cuando el juez que conozca del asunto no pueda determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo (sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 43, y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, apartado 35).
- 41 Así pues, en el supuesto de un trabajador que realice sus actividades en varios Estados contratantes, el criterio contenido en el citado artículo 6, apartado 2, letra a), habrá de aplicarse igualmente cuando el órgano jurisdiccional que conozca del asunto pueda determinar con qué Estado tiene el trabajo un vínculo significativo (sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 44, y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, apartado 36).
- 42 En tal supuesto, debe entenderse que el criterio del país en que se realice habitualmente el trabajo se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que este realice la mayor parte de su trabajo (sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 45, y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, apartado 37).
- 43 No obstante, debe señalarse que los asuntos que dieron lugar a las sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842), se referían a sendos trabajadores que habían ejercido sus actividades, durante la totalidad de su relación laboral, en más de un Estado contratante y respecto de los cuales el criterio de conexión llevaba a determinar un mismo lugar de trabajo habitual. En cambio, a la vista del marco fáctico según lo ha descrito el órgano jurisdiccional remitente, el litigio principal se refiere a la situación de un trabajador que también ejercía sus actividades en varios Estados, pero cuyo lugar de trabajo habitual se desplazó al territorio de otro Estado contratante durante el último período de ejecución de su contrato de trabajo.
- 44 Por lo que respecta a una situación como la mencionada en el apartado anterior, debe constatarse que el tenor literal del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma no proporciona ninguna aclaración sobre el período de la relación laboral que debe tomarse en consideración para determinar el país en que el trabajador realiza habitualmente su trabajo, en el sentido de dicha disposición. Por lo tanto, a falta de tal aclaración, procede tener en cuenta, a los efectos de esa determinación, la relación laboral en su conjunto.
- 45 Pues bien, cuando, durante una relación laboral considerada en su conjunto, se produce un cambio relativo al lugar de trabajo habitual, no puede identificarse ningún país a los efectos del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma.
- 46 Este es el contexto en que el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el criterio del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, puede interpretarse de manera análoga al criterio del «lugar [...] en el que el trabajador desempeñ[e] habitualmente su trabajo» que figura en el artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas, según lo interpretó el Tribunal de Justicia en su sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122).
- 47 A este último respecto, el órgano jurisdiccional remitente indica que el Tribunal de Justicia ha declarado que, en el caso de un contrato de trabajo en ejecución del cual el trabajador por cuenta ajena ejerce las mismas actividades por cuenta de su empresario en más de un Estado contratante, en principio debe tenerse en cuenta la duración de la relación laboral en su totalidad para determinar el lugar en el que el interesado desempeñaba habitualmente su trabajo, a efectos del citado artículo 5, punto 1 (sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, apartado 58). Sin embargo, debería tenerse en cuenta el período de trabajo más reciente cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, ejerce sus actividades de manera duradera en un lugar distinto y, según la voluntad clara de las partes, este último lugar está destinado a convertirse en un nuevo lugar de

trabajo habitual, a efectos del referido artículo 5, punto 1 (sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, apartado 54).

- 48 A este respecto, es cierto que, en el apartado 33 de su sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), el Tribunal de Justicia hizo referencia a la interpretación del artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas a los efectos de la interpretación del artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma.
- 49 Sin embargo, si bien es ciertamente deseable que el ámbito de aplicación material y las disposiciones del Convenio de Roma sean coherentes con el Convenio de Bruselas, no procede interpretar dichas disposiciones a la luz de las del Convenio de Bruselas (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2019, Petruchová, C-208/18, EU:C:2019:825, apartado 63 y jurisprudencia citada).
- 50 En efecto, el Convenio de Roma y el Convenio de Bruselas persiguen objetivos distintos. Mientras que las disposiciones del Convenio de Roma son aplicables, según su artículo 1, apartado 1, a las obligaciones contractuales en las situaciones que impliquen un conflicto de leyes, con el fin de determinar el Derecho sustantivo aplicable, el Convenio de Bruselas establece normas que permiten determinar el órgano jurisdiccional competente para resolver un litigio en materia civil y mercantil.
- 51 Por ello, aun cuando, en materia de contratos individuales de trabajo, los dos convenios establecen normas dirigidas a proteger al trabajador como parte débil en la relación contractual, no siempre resulta posible extrapolar la interpretación de las disposiciones de un convenio a las del otro.
- 52 En particular, no cabe interpretar el criterio del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, de manera análoga a la interpretación dada por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122), al criterio del «lugar [...] en el que el trabajador desempeñ[e] habitualmente su trabajo», en el sentido del artículo 5, punto 1, del Convenio de Bruselas.
- 53 En efecto, es preciso señalar que el citado artículo 5, punto 1, pasó a ser el artículo 19 del Reglamento Bruselas I y, posteriormente, se convirtió en el artículo 21 del Reglamento Bruselas I *bis*, siendo así que estas últimas disposiciones se refieren expresamente tanto al «lugar en el que [...] el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo» como al «último lugar en que lo haya desempeñado». En cambio, el artículo 6 del Convenio de Roma es actualmente el artículo 8 del Reglamento Roma I, que no establece tal distinción, dado que el legislador de la Unión no alineó esta disposición con la del artículo 19 del Reglamento Bruselas I.
- 54 Por lo tanto, en la medida en que no sea posible determinar el país en el que el trabajador realice habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, procede remitirse al criterio del domicilio del «establecimiento que haya contratado al trabajador», contemplado en el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, que, en este caso, se sitúa en Bettembourg.
- 55 No obstante, y con arreglo al artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma, cuando de la totalidad de las circunstancias resulte que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país que el identificado sobre la base de los criterios de conexión que figuran en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), de dicho Convenio, corresponde al juez nacional dejar de lado dichos criterios y aplicar la ley de ese otro país (véase la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 36). Lo mismo cabe decir cuando las partes, como en el caso de autos, hayan elegido una ley en el contrato, si esta priva al trabajador de la protección de las disposiciones imperativas de esa otra ley.
- 56 A tal efecto, el juez nacional debe tener en cuenta la totalidad de los elementos que caracterizan la relación laboral y apreciar el elemento o elementos que, a su juicio, son más significativos. Entre estos elementos figuran, en concreto, el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez. El juez nacional debe tener en cuenta también la totalidad de las circunstancias del asunto, como, en particular, los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartados 40 y 41).

- 57 A este respecto, el lugar en el que el trabajador realice su trabajo durante el último período de ejecución de su contrato de trabajo, que está destinado a convertirse en un nuevo lugar de trabajo habitual, constituye un elemento pertinente que debe tomarse en consideración en el marco del examen del conjunto de las circunstancias que ha de efectuarse en virtud del artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma.
- 58 Esta interpretación del artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma es conforme con los objetivos perseguidos tanto por dicha disposición como por este Convenio en su conjunto.
- 59 Por un lado, en la medida en que el objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma es garantizar una protección adecuada al trabajador, dicha disposición debe llevar a que se aplique al contrato de trabajo la ley del país con el que ese contrato establece los vínculos más estrechos (sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 34).
- 60 El hecho de tener en cuenta, entre los elementos pertinentes en el marco del examen del conjunto de las circunstancias que ha de efectuarse en virtud del artículo 6, apartado 2, última frase, de este Convenio, el lugar en el que el trabajador ha desempeñado su trabajo de manera duradera durante el último período de la ejecución de su contrato de trabajo, que está destinado a convertirse en un nuevo lugar de trabajo habitual, es conforme con dicho objetivo.
- 61 Por otro lado, el objetivo del Convenio de Roma en su conjunto es elevar el nivel de seguridad jurídica acrecentando la confianza en la estabilidad de las relaciones entre las partes en el contrato, lo que presupone que el sistema para determinar la ley aplicable sea claro y que esta última resulte previsible con un cierto grado de certeza (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de octubre de 2009, ICF, C-133/08, EU:C:2009:617, apartado 44).
- 62 A este respecto, debe señalarse que la aplicación del criterio de conexión previsto en el artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma debe basarse, de conformidad con la exigencia de seguridad jurídica y de previsibilidad, en elementos objetivos. Constituye un elemento de esta índole, que puede ser objeto de una comprobación objetiva, el hecho de que el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, ejerza sus actividades de manera duradera en un lugar distinto, destinado a convertirse en un nuevo lugar de trabajo habitual.
- 63 En el presente asunto, incumbe por tanto al órgano jurisdiccional remitente determinar si, con arreglo al artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma, del conjunto de las circunstancias resulta que el contrato de trabajo controvertido en el litigio principal presenta vínculos más estrechos con Francia que con Luxemburgo, cuya ley fue elegida por las partes como la ley aplicable a dicho contrato y en cuyo territorio se encuentra el establecimiento que contrató a ES. En el marco de este examen, se deberán tener en cuenta todos los elementos que caracterizan la relación laboral, como el último lugar de trabajo habitual de ES y la obligación de afiliación a la seguridad social francesa.
- 64 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 3 y 6 del Convenio de Roma, y en particular la última frase del artículo 6, apartado 2, deben interpretarse en el sentido de que, cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual de dicho trabajador, procede tener en cuenta este último lugar, en el marco del examen del conjunto de las circunstancias, para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.

Costas

- 65 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

Los artículos 3 y 6 del Convenio sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, y en particular la última frase del artículo

6, apartado 2, deben interpretarse en el sentido de que, cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual de dicho trabajador, procede tener en cuenta este último lugar, en el marco del examen del conjunto de las circunstancias, para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.

Firmas