



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

COMUNICADO DE PRENSA nº 21/11

Luxemburgo, 15 de marzo de 2011

Sentencia en el asunto C-29/10
Heiko Koelzsch / Luxemburgo

Cuando un trabajador realiza su trabajo en varios Estados miembros, la ley que se aplica para resolver un litigio relativo al contrato de trabajo es la ley del país en el que cumple la parte principal de sus obligaciones profesionales

El objetivo es garantizar una protección adecuada al trabajador por ser éste la parte contratante más débil

El Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales¹ en las situaciones civiles y mercantiles establece, en lo que respecta al contrato de trabajo, que éste se regirá en principio por la ley elegida por las partes. No obstante, esta elección no puede tener por resultado el privar al trabajador de la protección mínima que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que le sería aplicable a falta de elección (artículo 6). De este modo, cuando las partes no han elegido la ley aplicable, el contrato de trabajo se rige por la ley del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo» o, con carácter subsidiario, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador cuando el trabajador no realice habitualmente su trabajo en un mismo país. Excepcionalmente, el contrato se regirá por la ley del país con el que el contrato tenga vínculos más estrechos.

El Sr. Heiko Koelzsch, domiciliado en Alemania, fue contratado en 1998 como conductor de envíos internacionales por la sociedad luxemburguesa Gasa Spedition Luxembourg S.A. – sociedad que fue posteriormente adquirida por la sociedad Ove Ostergaard Luxembourg SA– especializada en el transporte de flores y otras plantas desde Dinamarca a otros destinos situados en su mayor parte en Alemania, pero también en otros países europeos. Los camiones de Gasa se estacionan en Alemania, país en el que la empresa no dispone de domicilio social ni de oficinas. Los camiones están matriculados en Luxemburgo y los conductores están afiliados a la seguridad social luxemburguesa. El contrato de trabajo del Sr. Koelzsch, firmado en 1998, disponía que en caso de litigio se aplicaría la ley luxemburguesa.

A raíz del anuncio de la reestructuración de Gasa y de la reducción de la actividad de los medios de transporte que salían de Alemania, los trabajadores establecieron en 2001, en Alemania, un órgano de representación de los trabajadores del cual fue elegido miembro suplente el Sr. Koelzsch. Mediante escrito de 13 de marzo de 2001, el director de Gasa resolvió el contrato de trabajo del Sr. Koelzsch con efectos a partir del 15 de mayo de 2001.

Tras haber impugnado la decisión de despido ante los órganos jurisdiccionales alemanes, que se declararon incompetentes por razón del territorio, el Sr. Koelzsch demandó en 2002 a la sociedad Ove Ostergaard Luxembourg SA, que entretanto se había subrogado en los derechos de Gasa, ante el tribunal du travail de Luxembourg con el fin de obtener su condena al pago de los daños y perjuicios derivados del despido improcedente y de una indemnización compensatoria por la falta de preaviso y por los salarios atrasados. El Sr. Koelzsch sostenía que si bien era cierto que el

¹ 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). El Convenio de Roma fue sustituido por el Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177, p. 6). Dado que este Reglamento se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009, no es aplicable al presente asunto.

Derecho luxemburgués era aplicable al contrato de trabajo, en virtud del Convenio de Roma no podía privársele de la protección que le proporcionaba la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley alemana que prohíbe el despido de los miembros de los órganos de representación del personal («Betriebsrat»), a falta de elección de las partes. Por consiguiente, alegaba que su despido era improcedente con arreglo a la legislación alemana y a la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (tribunal laboral federal), que amplió la prohibición de despido a los miembros suplentes.

El tribunal du travail (Luxemburgo) consideró que el litigio estaba sometido únicamente al Derecho luxemburgués, extremo confirmado por la cour d'appel y la Cour de cassation.

En consecuencia, en marzo de 2007 el Sr. Koelzsch interpuso ante el tribunal d'arrondissement de Luxembourg un recurso de indemnización contra el Estado luxemburgués por la aplicación incorrecta de las disposiciones del Convenio de Roma por parte de los órganos jurisdiccionales nacionales.

La cour d'appel de Luxembourg, que conoce del recurso de apelación interpuesto por el Sr. Koelzsch, ha decidido preguntar al Tribunal de Justicia si, cuando un trabajador realiza su trabajo en varios países, pero regresa sistemáticamente a uno de ellos, procede considerar que la ley de ese país debe aplicarse por ser «la ley del país en que el trabajador realiza habitualmente su trabajo» en el sentido del Convenio de Roma.

En su sentencia dictada en el día de hoy, el Tribunal de Justicia recuerda que el artículo 6 del Convenio de Roma establece normas de conflicto especiales en relación con los contratos individuales de trabajo. Estas normas constituyen una excepción a las normas relativas, respectivamente, a la libertad de elección de la ley aplicable y a los criterios de determinación de ésta a falta de dicha elección. El artículo 6 del citado Convenio limita así la libertad de elección de la ley aplicable. Dispone que el acuerdo de las partes no puede excluir la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de elección. Seguidamente, el mencionado artículo establece criterios de vinculación específicos que son, en primer lugar, el del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo» y, en segundo lugar, a falta de dicho lugar, el del país en que se encuentre «el establecimiento que haya contratado al trabajador».

A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que el objetivo del Convenio de Roma es garantizar una protección adecuada al trabajador. Por lo tanto, **cuando éste ejerce sus actividades en varios Estados contratantes, el Convenio debe interpretarse en el sentido de que garantiza la aplicabilidad del primer criterio que remite a la ley del Estado en que el trabajador, en ejecución del contrato, cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario y por tanto a la ley del lugar en el cual o a partir del cual el trabajador ejerce efectivamente sus actividades profesionales y, a falta de un centro de actividad, a la ley del lugar en que éste desarrolla la mayor parte de sus actividades.**

Efectivamente, la ley aplicable es la del Estado en el que el trabajador desempeña su función económica y social, ya que el medio profesional y político influye en la actividad laboral. Por consiguiente, debe garantizarse en la medida de lo posible el respeto de las normas de protección laborales previstas en el Derecho de ese país.

El mencionado criterio del lugar de ejercicio de las actividades profesionales debe interpretarse de modo amplio y aplicarse, como en el caso de autos, cuando el trabajador ejerce su actividad en más de un Estado contratante, siempre que el órgano jurisdiccional que conoce del asunto pueda determinar con qué Estado tiene el trabajo un vínculo significativo.

Por lo tanto, la cour d'appel debe interpretar de manera amplia el citado criterio de vinculación establecido por el Convenio de Roma para determinar si el Sr. Koelzsch realizó habitualmente su trabajo en uno de los Estados contratantes y para precisar en cuál de ellos.

Para ello, atendiendo a la naturaleza del trabajo en el sector del transporte internacional, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta el conjunto de las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador.

En particular, debe determinar en qué Estado está situado el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte, recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en que se encuentran las herramientas de trabajo. Asimismo debe comprobar cuáles son los lugares en que se efectúa principalmente el transporte, los lugares de descarga de la mercancía y el lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667