

Resolución T.J.U.E. de 12 de septiembre de 2013

RESUMEN:

Contrato de trabajo: Cuestión prejudicial sobre la interpretación del Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empleador. Derecho aplicable a las obligaciones contractuales derivadas del contrato individual de trabajo. Trabajadora de empresa alemana que presta servicios como gerente en Países Bajos. Ejecución del contrato habitual y sin interrupciones en el mismo país. Existencia de vínculo más estrecho con otro país derivado del conjunto de las circunstancias. Posibilidad de descartar la aplicación de la ley del país de realización habitual del trabajo.

En el asunto C-64/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al Primer Protocolo de 19 de diciembre de 1988, relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, por el Hoge Raad der Nederlanden (Países Bajos), mediante resolución de 3 de febrero de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de febrero de 2012, en el procedimiento entre

Anton Schlecker, que actúa con el nombre comercial «Firma Anton Schlecker»,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ileđiè, Presidente de Sala, y los Sres. E. Jarađiûnas y A. Ó Caoimh, la Sra. C. Toader (Ponente) y el Sr. C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. M.J. Boedeker, por el Sr. R. de Lange, advocaat;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. A. Posch, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Wilderspin y R. Troosters, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de abril de 2013;

dicta la siguiente

SENTENCIA

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 6, apartado 2, 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; EE 01/03, p. 36; en lo sucesivo, «Convenio de Roma»).

2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre A. Schlecker, que actúa con el nombre comercial «Firma Anton Schlecker» (en lo sucesivo, «Schlecker»), sociedad con domicilio en Ehingen (Alemania), y la Sra. Boedeker, residente en Mülheim an der Ruhr (Alemania) y que trabaja en los Países Bajos, relativo a la modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empleador, y, en esas circunstancias, del Derecho aplicable al contrato de trabajo.

Marco jurídico

Convenio de Roma

3 El artículo 3, apartado 1, del Convenio de Roma dispone:

«Los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera segura de los términos del contrato o de sus circunstancias. Para esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.»

4 El artículo 6 de dicho Convenio, titulado «Contrato individual de trabajo», establece:

«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 fuera 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 esté empleado en 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 lazos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país.»

Reglamento (CE) n° 593/2008

5 El Reglamento (CE) n° 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; en lo sucesivo, «Reglamento Roma I»), sustituyó al Convenio de Roma. Este Reglamento se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009.

6 El artículo 8, apartado 4, del Reglamento Roma I, titulado «Contratos individuales de trabajo», establece:

«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.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

7 La Sra. Boedeker estuvo empleada por Schlecker, empresa alemana que dispone de varias sucursales en distintos Estados miembros y opera en el sector de los artículos de droguería. Tras haber trabajado en Alemania del 1 de diciembre de 1979 al 1 de enero de 1994, la Sra. Boedeker celebró un nuevo contrato de trabajo en cuya virtud desempeñó las funciones de gerente de Schlecker en los Países Bajos. En dicha condición, ejerció funciones de dirección de Schlecker en ese Estado miembro, sobre alrededor de 300 sucursales y unos 1.250 trabajadores.

8 Mediante escrito de 19 de junio de 2006, Schlecker informó a la Sra. Boedeker de que su puesto de gerente para los Países Bajos iba a ser suprimido a partir del 30 de junio de 2006 y la invitó a que asumiera, en las mismas condiciones contractuales, el cargo de jefe del departamento de contabilidad («Bereichsleiterin Revision»), en Dortmund (Alemania), a partir del 1 de julio de 2006.

9 La Sra. Boedeker presentó una reclamación contra la decisión unilateral adoptada por el empresario de modificar su lugar de trabajo, no obstante se presentó en Dortmund el 3 de julio de 2006 para entrar en sus nuevas funciones. A continuación, obtuvo una baja laboral por enfermedad el 5 de julio de 2006. A partir del 16 de agosto de 2006, percibió una prestación del organismo del seguro de enfermedad alemán.

10 En esas circunstancias, la Sra. Boedeker emprendió diversos procedimientos judiciales en los Países Bajos. En el marco de uno de éstos, acudió en particular ante el Kantonrechter te Tiel, por un lado, para que éste determinara que el Derecho aplicable a su relación laboral es el Derecho neerlandés y, por otro lado, para que anulara el segundo contrato de trabajo y le otorgara una indemnización. Mediante una resolución provisional sobre el fondo, confirmada posteriormente en apelación, el Kantonrechter te Tiel anuló el contrato de trabajo con efectos a partir del 15 de diciembre de 2007 y reconoció a la Sra. Boedeker el derecho a una indemnización por un importe bruto de 557.651,52 euros. No obstante, el carácter definitivo de dicha resolución se supeditaba a que se reconociera que el Derecho neerlandés era aplicable al contrato de trabajo. Sobre este extremo, el Kantonrechter te Tiel reconoció, mediante otra resolución, la aplicabilidad del Derecho neerlandés.

11 A raíz del recurso de apelación interpuesto por Schlecker, el Gerechtshof te Arnhem confirmó dicha sentencia, relativa a la determinación del Derecho aplicable al contrato, considerando que el Derecho alemán no habría podido ser elegido tácitamente. En particular consideró que, en virtud del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, el contrato de trabajo estaba regulado por el Derecho neerlandés, por ser la ley del país en que el trabajador realizaba habitualmente sus actividades. De ese modo, el citado órgano jurisdiccional consideró que los distintos elementos evocados por Schlecker, relativos en particular a la afiliación a los distintos regímenes de jubilación, de seguro de enfermedad y de invalidez, no permitían llegar a la conclusión de que el contrato de trabajo presentaba vínculos más estrechos con Alemania, de modo que no podía concluirse que el Derecho aplicable fuera el alemán.

12 Schlecker interpuso recurso de casación ante el Hoge Raad der Nederlanden contra la mencionada resolución del Gerechtshof te Arnhem, relativa a la determinación del Derecho aplicable.

13 A este respecto, la Sra. Boedeker solicitó que se aplicara el Derecho neerlandés al contrato celebrado entre las partes y que se condenara a Schlecker a readmitirla como «responsable para los Países Bajos». Por el contrario, Schlecker sostiene que la ley alemana es aplicable, dado que el conjunto de las circunstancias indica un vínculo más estrecho con Alemania.

14 Tal como se desprende de la resolución de remisión, el Hoge Raad der Nederlanden señala que el Derecho neerlandés ofrece a la trabajadora por cuenta ajena, en el presente asunto, una mayor protección que el Derecho alemán frente a una modificación del lugar de trabajo por parte del empleador. De ese modo, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas por lo que respecta al modo de interpretar el artículo 6, apartado 2, última frase, del Convenio de Roma, que permite no aplicar la ley que de otro modo se consideraría aplicable en virtud de los criterios de vinculación previstos expresamente por el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), de dicho Convenio, cuando del conjunto de las circunstancias se desprenda que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país.

15 En esas circunstancias, el Hoge Raad der Nederlanden decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, del Convenio [de Roma] en el sentido de que cuando un trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato no sólo habitualmente sino también de manera duradera y sin interrupción en el mismo país, ha de aplicarse en todos los casos el Derecho de éste, aunque todas las demás circunstancias indiquen que existe un vínculo estrecho del contrato de trabajo con otro país?

2) ¿Es necesario para dar una respuesta afirmativa a la primera cuestión que el empresario y el trabajador, al celebrar el contrato de trabajo, o por lo menos al iniciarse el trabajo, hayan pretendido, o por lo menos hayan sido conscientes, de que el trabajo se realizaría de manera duradera y sin interrupción en el mismo país?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

16 Con carácter previo, procede precisar que, con arreglo al artículo 1 del Primer Protocolo de 19 de diciembre de 1988, relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio de Roma de 1980 (DO 1998, C 27, p. 47), que entró en vigor el 1 de agosto de 2004, el Tribunal de Justicia es competente para conocer de la presente petición de decisión prejudicial. Por otro lado, en virtud del artículo 2, letra a), de dicho Protocolo, el Hoge Raad der Nederlanden puede solicitar al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial sobre una cuestión planteada en un asunto pendiente ante él y que se refiera a la interpretación de las disposiciones del Convenio de Roma.

17 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de un trabajador que desempeña el trabajo que es objeto del contrato de trabajo no sólo de modo habitual, sino también durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede no aplicar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando de las circunstancias apreciadas en su conjunto se desprenda que existe un vínculo más estrecho entre el citado contrato y otro país.

18 De ese modo, el Tribunal de Justicia debe interpretar el criterio de vinculación del país en el que se realiza habitualmente el trabajo, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, a la luz de la posibilidad que ofrece el párrafo segundo de dicho apartado 2 de considerar que la ley aplicable al contrato de trabajo es la del país que presente los lazos más estrechos con dicho contrato.

19 A este respecto, la Sra. Boedeker, el Gobierno austriaco y la Comisión Europea consideran que el juez que debe resolver un asunto concreto debe, a efectos de determinar la ley aplicable, apreciar en su totalidad los distintos hechos y elementos del asunto y que el período durante el cual el

trabajador ha realizado habitualmente su trabajo de manera efectiva puede ser determinante en el marco de dicha apreciación. De ese modo, si se determina que el trabajo se realizó esencialmente en un único lugar durante un largo período, dicha constatación será decisiva para determinar la ley aplicable.

20 Más en particular, la Sra. Boedeker, sobre la base del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, solicita que se aplique el Derecho neerlandés, que ofrece una mayor protección en el asunto principal frente a una modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empresario. A este respecto, alega en particular que la excepción prevista por la última frase de dicho apartado 2 debe interpretarse de modo estricto y aplicarse, habida cuenta del principio de protección del trabajador, sobre el que se basa dicha disposición, para garantizar la aplicación del Derecho materialmente más favorable.

21 Por el contrario, el Gobierno neerlandés alega que, en el supuesto en que el contrato presente un vínculo más estrecho con otro país que con aquel en el que se realiza el trabajo, procede aplicar la ley del país que presente el vínculo más estrecho, en el asunto principal el Derecho alemán. En efecto, admitir la aplicación a dicho contrato de la regla de determinación de la competencia prevista en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, incluso cuando la totalidad de las circunstancias indican otro sistema jurídico, equivaldría a privar de sentido a la excepción prevista en la última parte de la frase del citado artículo 6, apartado 2. De ese modo, dicho Gobierno sostiene que, al aplicar la cláusula de excepción, procede tener en cuenta todas las circunstancias jurídicas y fácticas del asunto concreto, sin dejar de reconocer la importancia del Derecho de la seguridad social aplicable.

22 En primer lugar, procede recordar que el artículo 6 del Convenio de Roma establece reglas de conflicto especiales relativas al contrato individual de trabajo que constituyen una excepción a las reglas generales contenidas en los artículos 3 y 4 de dicho Convenio, relativas respectivamente a la libertad de elección de la ley aplicable y sobre los criterios de determinación de éstas a falta de dicha elección (véanse, en ese sentido, las sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/10, Rec. p. I-1595, apartado 34, y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd, C-384/10, Rec. p. I-0000, apartado 24).

23 Ciertamente, el artículo 6, apartado 1, del citado Convenio establece que la elección por las partes de la ley aplicable al contrato de trabajo no puede privar al trabajador de las garantías previstas por las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de dicha elección.

24 No obstante, el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma establece, por su parte, los criterios de vinculación específicos que permiten, a falta de elección de las partes, designar la *lex contractus* (sentencia Voogsgeerd, antes citada, apartado 25).

25 Esos criterios son, en primer lugar, el del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», enunciado en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, y, con carácter subsidiario, a falta de tal lugar, el del domicilio del «establecimiento que le hubiere contratado», como establece el artículo 6, apartado 2, letra b), de dicho Convenio (sentencia Voogsgeerd, antes citada, apartado 26).

26 Además, según la última frase del citado apartado 2, esos dos criterios de vinculación 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 (sentencia Voogsgeerd, antes citada, apartado 27).

27 En el asunto principal, como se desprende de la resolución de remisión, las partes contractuales no eligieron expresamente la aplicación de una ley determinada. Además, las partes no discuten que la Sra. Boedeker, en el marco de la ejecución de su segundo contrato de trabajo con Schlecker, celebrado el 30 de noviembre de 1994, había realizado habitualmente sus actividades en los Países Bajos durante más de once años y sin interrupción en ese mismo país.

28 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que todos los demás elementos de vinculación del contrato indican un vínculo más estrecho con Alemania. En consecuencia, quiere saber si las disposiciones del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma deben interpretarse en sentido amplio por lo que atañe a la última frase del citado artículo 6, apartado 2.

29 En efecto, como se desprende de la resolución de remisión, el Derecho alemán podría ser de aplicación dado que la totalidad de las circunstancias indican un vínculo más estrecho con Alemania, a saber, el hecho de que el empresario era una persona jurídica alemana, que la remuneración se pagaba en marcos alemanes (antes de la introducción del euro), que el seguro de jubilación estaba suscrito ante un asegurador alemán, que la Sra. Boedeker había mantenido su domicilio en Alemania donde pagaba sus cotizaciones sociales, que el contrato de trabajo hacía referencia a disposiciones imperativas del Derecho alemán y que el empleador abonaba los gastos de desplazamiento de la Sra. Boedeker de Alemania a los Países Bajos.

30 En el presente asunto, procede determinar si el criterio previsto en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma puede dejar de aplicarse únicamente cuando no tiene un verdadero valor de vinculación o también cuando el juez constata que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país.

31 A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia, al analizar la relación entre las normas que figuran en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), del Convenio de Roma, determinó que el criterio del país en que el trabajador «realice habitualmente su trabajo», contenido en el artículo 6, apartado 2, letra a), de dicho Convenio, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país «en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador», previsto en el apartado 2, letra b), del mismo artículo, debe aplicarse únicamente cuando el juez que conoce del asunto no puede determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo (véanse las sentencias, antes citadas, Koelzsch, apartado 43, y Voogsgeerd, apartado 35).

32 De ese modo, a efectos de determinar el Derecho aplicable, el criterio de vinculación del contrato de trabajo de que se trata al lugar en el que el trabajador realiza habitualmente sus funciones debe tomarse en consideración de modo prioritario y su aplicación excluye que se utilice el criterio subsidiario del lugar del domicilio del establecimiento que contrató al trabajador (véanse, en ese sentido, las sentencias antes citadas Koelzsch, apartado 43, y Voogsgeerd, apartados 32, 35 y 39).

33 En efecto, otra interpretación sería contraria al objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma, que es garantizar una protección adecuada al trabajador. A este respecto, del Informe sobre el Convenio relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales de los profesores Giuliano y Lagarde (DO 1980, C 282, p. 1), se desprende que dicho artículo fue concebido para proporcionar una regulación más apropiada en las materias en las que los intereses de una de las partes contratantes no se hallan en el mismo plano que los de la otra y garantizar [de ese modo] la protección adecuada de la parte que debe considerarse más débil social y económicamente en la relación contractual (véanse las sentencias, antes citadas, Koelzsch, apartados 40 y 42, y Voogsgeerd, apartado 35).

34 En la medida en que el objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma es garantizar

una protección adecuada al trabajador, dicha disposición debe garantizar que se aplique, al contrato de trabajo, la ley del país con el que ese contrato establece los vínculos más estrechos. Pues bien, tal interpretación no debe conducir necesariamente, como subrayó el Abogado General en el punto 36 de sus conclusiones, a que se aplique, en todos los casos, la ley más favorable para el trabajador.

35 Según resulta del tenor y de la finalidad del artículo 6 del Convenio de Roma, el juez debe, en un primer momento, determinar la ley aplicable sobre la base de los criterios de vinculación específicos que figuran en el apartado 2, letra a), y, respectivamente, letra b), de dicho artículo, los cuales obedecen a la exigencia general de previsibilidad de la ley y, por tanto, de seguridad jurídica en las relaciones contractuales (véase, por analogía, la sentencia de 6 de octubre de 2009, ICF, C-133/08, Rec. p. I-9687, apartado 62).

36 No obstante, como subrayó el Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, cuando de la totalidad de las circunstancias resulte que el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, corresponde al juez nacional dejar de lado los criterios de vinculación contemplados en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), del Convenio de Roma y aplicar la ley de ese otro país.

37 En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el órgano jurisdiccional remitente puede tomar en consideración otros elementos de la relación laboral, cuando los relativos a uno u otro de los dos criterios de vinculación enumerados en el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma, llevan a considerar que el contrato presenta vínculos más estrechos con un Estado distinto del que indican los criterios que figuran en el artículo 6, apartado 2, letras a) o b), de dicho Convenio (véase, en ese sentido, la sentencia Voogsgeerd, antes citada, apartado 51).

38 Esta interpretación también concuerda con el tenor de la nueva disposición sobre las reglas de conflicto relativas a los contratos de trabajo, introducida por el Reglamento Roma I, que sin embargo no es aplicable *ratione temporis* al asunto principal. En efecto, según el artículo 8, apartado 4, de dicho Reglamento, si de la totalidad de las circunstancias resulta que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del contemplado en el apartado 2 o 3, se aplicará la Ley de ese otro país (véase, por analogía, la sentencia Koelzsch, antes citada, apartado 46).

39 De las consideraciones anteriores resulta que corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar la ley aplicable al contrato conforme a los criterios de vinculación definidos en el artículo 6, apartado 2, primera frase, del Convenio de Roma, y en particular al criterio del lugar de ejecución habitual del trabajo, contemplado en ese apartado 2, letra a). No obstante, en virtud de la última frase del mismo apartado, cuando un contrato esté vinculado más estrechamente a un Estado distinto del de la realización habitual del trabajo, procede dejar de lado la ley del Estado de cumplimiento del trabajo y aplicar la ley de ese otro Estado.

40 A tal efecto, el órgano jurisdiccional remitente 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. Como destacó la Comisión y señaló el Abogado General en el punto 66 de sus conclusiones, el juez que debe resolver un caso concreto no puede sin embargo deducir automáticamente que la norma del artículo 6, apartado 2, letra a), debe descartarse por el mero hecho de que, por su número, las demás circunstancias pertinentes, distintas del lugar de trabajo efectivo, indiquen otro país.

41 Entre los elementos significativos de vinculación, procede, por el contrario, tener en cuenta particularmente 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. Por otra parte, el órgano

jurisdiccional 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.

42 De las consideraciones anteriores resulta que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo objeto del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en aplicación del párrafo segundo de dicha disposición, la ley aplicable en dicho país cuando de la totalidad de las circunstancias se desprende que existe un vínculo más estrecho entre dicho contrato y otro país.

43 En estas circunstancias, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

44 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país.

Costas

45 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 Tercera) declara:

El artículo 6, apartado 2, del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo en ejecución del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en virtud de la última frase de dicha disposición, la ley del país en que se realiza habitualmente el trabajo cuando del conjunto de las circunstancias resulte que dicho contrato presenta un vínculo más estrecho con otro país.