Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 15 de julio de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Ley aplicable a las obligaciones contractuales — Reglamento (CE) n.º 593/2008 — Artículos 3 y 8 — Ley elegida por las partes — Contratos individuales de trabajo — Trabajadores que realizan su trabajo en varios Estados miembros — Existencia de vínculos más estrechos con un país distinto de aquel en el cual o a partir del cual el trabajador realiza su trabajo habitualmente o de aquel en el que está situado el establecimiento que ha contratado al trabajador — Concepto de "disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo" — Salario mínimo»

En los asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunalul Mureş (Tribunal de Distrito de Mureş, Rumanía), mediante resoluciones de 1 de octubre y de 10 de diciembre de 2019, recibidas en el Tribunal de Justicia los días 30 de marzo y 27 de mayo de 2020, en los procedimientos entre

DG,

EH

y

SC Gruber Logistics SRL (C-152/20),

y entre

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

y

SC Samidani Trans SRL (C-218/20),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y el Sr. L. Bay Larsen, la Sra. C. Toader y los Sres. M. Safjan (Ponente) y N. Jääskinen, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Campos Sánchez-Bordona;

* Lengua de procedimiento: rumano.

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Gobierno rumano, por las Sras. E. Gane y L. Lițu, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. M. Pere, en calidad de agente;

– en nombre de la Comisión Europea, representada inicialmente por el Sr. M. Wilderspin y la Sra. M. Carpus Carcea, y posteriormente por esta última, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de abril de 2021;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de los artículos 3 y 8 del 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) (en lo sucesivo, «Reglamento Roma I»).

2 Estas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre unos camioneros rumanos y sus empresarios, sociedades mercantiles establecidas en Rumanía, en relación con el importe de su remuneración.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 11, 23 y 35 del Reglamento Roma I tienen la siguiente redacción:

«(11) La libertad de las partes de elegir la ley aplicable debe constituir una de las claves del sistema de normas de conflicto de leyes en materia de obligaciones contractuales.

[…]

(23) En cuanto a los contratos celebrados con partes consideradas más débiles, es conveniente protegerlas por medio de normas de conflicto de leyes más favorables a sus intereses que las normas generales.

[…]

(35) Los trabajadores no deben verse privados de la protección que les proporcionen disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo o que solo puedan excluirse en su beneficio.»

4 El artículo 3 de ese Reglamento establece que:

«1. El contrato se regirá por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.

2. Las partes podrán, en cualquier momento, convenir que el contrato se rija por una ley distinta de la que lo regía con anterioridad, bien sea en virtud de una elección anterior efectuada con arreglo al presente artículo o de otras disposiciones del presente Reglamento. Toda modificación relativa a la determinación de la ley aplicable, posterior a la celebración del contrato, no obstará a la validez formal del contrato a efectos del artículo 11 y no afectará a los derechos de terceros.

3. Cuando todos los demás elementos pertinentes de la situación estén localizados en el momento de la elección en un país distinto de aquel cuya ley se elige, la elección de las partes no impedirá la aplicación de las disposiciones de la ley de ese otro país que no puedan excluirse mediante acuerdo.

4. Cuando todos los demás elementos pertinentes de la situación en el momento de la elección se encuentren localizados en uno o varios Estados miembros, la elección por las partes de una ley que no sea la de un Estado miembro se entenderá sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del Derecho [de la Unión], en su caso, tal como se apliquen en el Estado miembro del foro, que no puedan excluirse mediante acuerdo.

5. La existencia y la validez del consentimiento de las partes en cuanto a la elección de la ley aplicable se regirán por las disposiciones establecidas en los artículos 10, 11 y 13.»

5 A tenor del artículo 8 del citado Reglamento:

«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] en virtud de 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, en virtud del 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.»

Derecho rumano

6 El artículo 2, apartado 1, de la Ordinul nr. 64 ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Orden n.º 64 del Ministro de Trabajo y Solidaridad Social, por la que se aprueba el modelo marco del contrato individual de trabajo), de 28 de febrero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, n.º 139 de 4 de marzo de 2003; en lo sucesivo, «Orden n.º 64/2003») era del siguiente tenor:

«El contrato individual de trabajo celebrado entre el empresario y el trabajador incluirá obligatoriamente los elementos contenidos en el modelo marco.»

7 El modelo marco a que se refiere el artículo 2, apartado 1, de esa Orden, que figura en su anexo, establecía en su sección N:

«Las disposiciones del presente contrato individual de trabajo se completarán con lo dispuesto por la [Legea nr. 53/2003 — Codul muncii (Ley n.º 53/2003, sobre el Código Laboral), de 24 de enero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, n.º 72 de 5 de febrero de 2003)] y por el convenio colectivo aplicable […]».

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

Asunto C-152/20

8 El litigio principal en el asunto C-152/20 versa sobre la remuneración de dos camioneros rumanos, DG y EH, empleados por la sociedad SC Gruber Logistics SRL. Sus contratos individuales de trabajo, redactados tanto en rumano como en italiano, establecían que las cláusulas contenidas en esos contratos se completaban con las disposiciones de la Ley n.º 53/2003. Además, esos contratos preveían que los litigios relativos a los mismos debían ser resueltos por el órgano jurisdiccional competente *ratione materiae* y *ratione loci*. Por lo que respecta al lugar de trabajo, los contratos establecían que «los trabajos se [realizaban] (en la sección/taller/oficina/departamento) del garaje/lugar de ejercicio de la actividad/otro lugar de actividad de la empresa, en el municipio de Oradea (Rumanía) y de acuerdo con las delegaciones/desplazamientos a las oficinas o lugares de actividad de los clientes o de los proveedores presentes y futuros, a cualquier dirección del país o del extranjero en la que se requiera el vehículo utilizado por el empleado en el desempeño de sus tareas o cualquier otro lugar en el que el trabajador desarrolle la actividad de transporte».

9 DG y EH demandaron a SC Gruber Logistics ante el Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș, Rumanía) con el fin de que se condenara a esa sociedad a abonar la diferencia entre los salarios efectivamente percibidos y los salarios mínimos a los que, según ellos, habrían tenido derecho en virtud de la normativa italiana sobre el salario mínimo en el sector del transporte por carretera, siendo dicho salario el fijado por el convenio colectivo del sector del transporte en Italia.

10 DG y EH alegan que la normativa italiana sobre el salario mínimo resulta de aplicación a sus contratos individuales de trabajo en virtud del artículo 8 del Reglamento Roma I. Sostienen que, aunque estos contratos se celebraron en Rumanía, fue en Italia donde ejercieron habitualmente

sus funciones. Afirman que el lugar desde el que realizaban sus misiones, desde el que recibían sus instrucciones y al que regresaban al final de sus misiones se hallaba en Italia. Añaden que la mayor parte de sus tareas de transporte se realizaba en Italia. A la luz de la sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG y EH consideran que tienen derecho al salario mínimo aplicable en Italia.

11 Según SC Gruber Logistics, DG y EH trabajaban por cuenta de dicha sociedad a bordo de camiones matriculados en Rumanía y sobre la base de licencias de transporte expedidas de conformidad con la normativa rumana pertinente, siendo SC Gruber Logistics quien impartía todas las instrucciones y siendo Rumanía el lugar en el que se organizaba la actividad de DG y de EH. Por consiguiente, esta sociedad sostiene que los contratos de trabajo controvertidos en el litigio principal deben estar sujetos al Derecho rumano.

12 En estas circunstancias, el Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se interpreta el artículo 8 del Reglamento [Roma I] en el sentido de que la elección de la ley aplicable al contrato individual de trabajo excluye la aplicación de la ley del país en el que el trabajador ha desempeñado habitualmente su actividad o la existencia de elección de la ley aplicable excluye la aplicabilidad del artículo 8, apartado 1, segunda frase, de dicho Reglamento?

2) ¿Se interpreta el artículo 8 del Reglamento [Roma I] en el sentido de que el salario mínimo aplicable en el país en el que el trabajador ha desempeñado habitualmente su actividad constituye un derecho comprendido en el ámbito de "las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría[…] sido aplicable[…]", en el sentido del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del citado Reglamento?

3) ¿Se interpreta el artículo 3 del Reglamento [Roma I] en el sentido de que se opone a que la indicación, en el contenido del contrato individual de trabajo, de disposiciones del Código Laboral rumano se equipare a la elección de la ley rumana, cuando es notorio que en Rumanía existe la obligación legal de insertar tal cláusula de elección en el contenido del contrato individual de trabajo? Dicho de otro modo, ¿se interpreta el artículo 3 del Reglamento [Roma I] en el sentido de que se opone a la normativa y práctica interna nacional de incluir obligatoriamente en el contenido de los contratos de trabajo individuales la cláusula de elección de la ley rumana?»

Asunto C-218/20

13 El litigio principal del asunto C-218/20 versa sobre la ley aplicable a la remuneración de un camionero rumano, DT, empleado por la sociedad rumana SC Samidani Trans SRL. Supuestamente, DT desarrolló su actividad exclusivamente en Alemania.

14 El contrato individual de trabajo de DT contenía una cláusula que establecía que las disposiciones de ese contrato se completaban con las disposiciones de la Ley n.º 53/2003. También contenía una cláusula que especificaba que los litigios relativos a ese contrato de trabajo debían ser resueltos por el órgano jurisdiccional competente *ratione materiae* y *ratione loci*.

15 Ese mismo contrato de trabajo no mencionaba explícitamente el lugar en el que el trabajador debía desarrollar su actividad. DT sostiene que el lugar desde el que realizaba sus tareas y recibía sus instrucciones era Alemania. Además, los camiones que utilizaba se encontraban estacionados en Alemania y las misiones de transporte se realizaban dentro de las fronteras alemanas.

16 Mediante un recurso interpuesto ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Sindicato de Trabajadores del Transporte, Rumanía), al que está afiliado DT, solicitó, en nombre y representación de DT, que se condenara a SC Samidani Trans a pagar a DT la diferencia entre los salarios que este realmente percibió y el salario mínimo al que habría tenido derecho en virtud de la normativa alemana sobre salario mínimo. Además, el sindicato alega que DT tiene derecho a que se le abonen los salarios de los meses «decimotercero» y «decimocuarto», previstos en la normativa alemana.

17 Dicho sindicato sostiene que la ley alemana sobre el salario mínimo es aplicable al contrato de trabajo de DT, en virtud del artículo 8 del Reglamento Roma I. Afirma que, aunque su contrato individual de trabajo se celebró en Rumanía, el lugar de trabajo habitual de DT era Alemania. De ello deduce que, teniendo en cuenta la sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DT tiene derecho a percibir el salario mínimo previsto por la normativa alemana.

18 SC Samidani Trans refuta esta afirmación y sostiene que las partes del contrato de trabajo controvertido en el litigio principal establecieron expresamente que el Derecho laboral rumano era el que debía aplicarse al contrato individual de trabajo.

19 En estas circunstancias, el Tribunalul Mureș (Tribunal de Distrito de Mureș) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Interpretación del artículo 8 del Reglamento [Roma I]: ¿Excluye la elección de la ley aplicable al contrato individual de trabajo la aplicación de la ley del país donde el trabajador por cuenta ajena ha ejercido habitualmente su actividad? ¿Excluye la existencia de la elección de la ley aplicable la aplicación del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del Reglamento [Roma I]?

2) Interpretación del artículo 8 del Reglamento [Roma I]: ¿Constituye el salario mínimo aplicable en el país donde el trabajador por cuenta ajena ha ejercido habitualmente su actividad un derecho comprendido en el ámbito de las "disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría[…] sido aplicable[…]", en el sentido del artículo 8, apartado 1, segunda frase, del Reglamento [Roma I]?

3) Interpretación del artículo 8 del Reglamento [Roma I]: ¿Equivale la mención en el contrato individual de trabajo de disposiciones del Código Laboral rumano a la elección de la ley rumana, siendo así que es notorio, en Rumanía, que el empleador predetermina el contenido del contrato individual de trabajo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuestiones prejudiciales primera y segunda en los asuntos C-152/20 y C-218/20

20 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda en los asuntos C-152/20 y C-218/20, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8 del Reglamento Roma I debe interpretarse en el sentido de que, cuando la ley que regula el contrato individual de trabajo ha sido elegida por las partes de ese contrato, y esta ley es distinta de la ley que resulta aplicable en virtud de los apartados 2, 3 o 4 de tal artículo, ha de excluirse la aplicación de esta última y, en su caso, en qué medida.

21 Con carácter preliminar, debe señalarse que de las resoluciones de remisión no se desprende si los camioneros de que se trata en los litigios principales son trabajadores desplazados en el sentido de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), o bien trabajadores que, sin tener esta condición, ejercen habitualmente su actividad en un país distinto del país del domicilio social del empresario. Dado que corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar las circunstancias de hecho de los litigios de los que conoce, las cuestiones prejudiciales planteadas por ese órgano jurisdiccional se analizarán exclusivamente a la luz del Reglamento Roma I.

22 El artículo 8 del Reglamento Roma I establece normas especiales de conflicto de leyes relativas al contrato individual de trabajo que se aplican cuando, en ejecución de dicho contrato, el trabajo se realiza en al menos un Estado distinto del de la ley elegida.

23 Ese artículo establece, en su apartado 1, que el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3 de ese Reglamento y que esa elección no podrá tener por resultado 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 al contrato con arreglo a los apartados 2, 3 y 4 de dicho artículo.

24 Si tales disposiciones ofrecen al trabajador afectado una mejor protección que las de la ley elegida, prevalecen sobre ellas, mientras que, como señaló el Abogado General en el punto 43 de sus conclusiones, la ley elegida sigue siendo aplicable al resto de la relación contractual.

25 A este respecto, cabe señalar que el artículo 8, apartado 2, del Reglamento Roma I se remite a la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato de trabajo, realice su trabajo habitualmente.

26 Con ello el artículo 8 de ese Reglamento pretende garantizar, en la medida de lo posible, el respeto de las disposiciones destinadas a velar por la protección del trabajador establecidas en el Derecho del país en el que este desempeña su actividad profesional (véase, en ese sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, apartado 48 y jurisprudencia citada).

27 Como señaló el Abogado General en el punto 44 de sus conclusiones, la correcta aplicación del artículo 8 del Reglamento Roma I requiere en consecuencia, en un primer momento, que el órgano jurisdiccional nacional identifique la ley que habría sido aplicable en ausencia de elección y determine, según esa ley, las normas que no pueden excluirse mediante acuerdo y, en un segundo

momento, que ese órgano jurisdiccional compare el nivel de protección que deparan al trabajador estas normas con el que ofrece la ley elegida por las partes. Si el nivel previsto por dichas normas garantiza una mejor protección, estas deben aplicarse.

28 En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente parece considerar que, debido a los lugares en los que los camioneros de que se trata en los litigios principales realizaban habitualmente su trabajo, podrían aplicarse, en virtud del artículo 8, apartado 1, del Reglamento Roma I, algunas disposiciones de la ley italiana y de la ley alemana relativas al salario mínimo, en vez de la ley rumana elegida por las partes de los contratos de trabajo controvertidos en los litigios principales.

29 Por lo que respecta a la cuestión de si tales normas constituyen disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en el sentido del artículo 8, apartado 1, del Reglamento Roma I, debe señalarse que del propio tenor literal de este último se desprende que ello debe apreciarse con arreglo a la ley que habría sido aplicable a falta de elección. Por lo tanto, el propio órgano jurisdiccional nacional deberá interpretar la norma nacional de que se trata.

30 Asimismo, cabe precisar, a falta de criterios en el Reglamento Roma I para determinar si una norma nacional constituye una disposición o una ley, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de ese Reglamento, que cuando de un ordenamiento nacional se desprende que normas contenidas en convenios que no necesariamente pertenecen al ámbito de la ley tienen carácter imperativo, tal opción debe ser respetada por el juez, aun cuando difiera de la realizada en su ordenamiento nacional.

31 Por lo que se refiere concretamente a las normas sobre el salario mínimo del país en el que el trabajador por cuenta ajena ha ejercido habitualmente su actividad, estas pueden calificarse, en principio, de «disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, [habría] sido [aplicable]», en el sentido del artículo 8, apartado 1, del Reglamento Roma I, como señaló el Abogado General en los puntos 72 y 107 de sus conclusiones.

32 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda de los asuntos C-152/20 y C-218/20 que el artículo 8, apartado 1, del Reglamento Roma I debe interpretarse en el sentido de que, cuando la ley que regula el contrato individual de trabajo ha sido elegida por las partes de ese contrato y tal ley es distinta de la que resulta aplicable en virtud de los apartados 2, 3 o 4 de ese artículo, ha de excluirse la aplicación de esta última, a excepción de las «disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo» con arreglo a ella, en el sentido del apartado 1 del artículo 8, de dicho Reglamento, entre las cuales pueden encontrarse, en principio, las normas relativas al salario mínimo.

Terceras cuestiones prejudiciales en los asuntos C-152/20 y C-218/20

33 Con carácter preliminar, procede señalar que, como el Tribunal de Justicia es competente para extraer del conjunto de datos aportados por el órgano jurisdiccional remitente, y especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio principal (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de abril de 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, apartado 50 y jurisprudencia citada), procede entender que las terceras cuestiones prejudiciales en los presentes asuntos se refieren al artículo 8 del Reglamento Roma I.

34 En efecto, aunque en estas cuestiones prejudiciales el órgano jurisdiccional remitente se refiera a la norma general contenida en el artículo 3 de ese Reglamento, debe señalarse que, como se ha recordado en el apartado 22 de la presente sentencia, el citado artículo 8 contiene normas especiales de conflicto de leyes relativas a los contratos de trabajo.

35 Por consiguiente, formuladas en términos ligeramente distintos en los asuntos C-152/20 y C-218/20, en las terceras cuestiones prejudiciales ha de entenderse que se pregunta si el artículo 8 del Reglamento Roma I debe interpretarse en el sentido de que:

– por un lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son libres para elegir la ley aplicable a ese contrato, aun cuando una disposición nacional exija la inserción en dicho contrato de una cláusula en virtud de la cual las estipulaciones contractuales se completan con el Derecho laboral nacional, y

– por otro lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son libres para elegir la ley aplicable a dicho contrato, aunque la cláusula contractual relativa a esa elección sea redactada por el empresario, limitándose el trabajador a aceptarla.

36 Procede recordar, primero, que el artículo 3 del Reglamento Roma I, al que se remite el artículo 8 del mismo Reglamento, consagra el principio de la autonomía de la voluntad en materia de conflicto de leyes (véanse, en ese sentido, las sentencias de 18 de octubre de 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, apartado 42, y de 17 de octubre de 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, apartado 49). Esta disposición permite a las partes de un contrato elegir libremente la ley que rige su contrato. En virtud del artículo 3, apartado 1, del citado Reglamento, la elección de la ley puede manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Esta elección debe desprenderse inequívocamente de las estipulaciones contractuales o de las circunstancias del caso.

37 Por lo que respecta, a continuación, a la exigencia de que la elección de la ley aplicable sea libre, en el sentido del artículo 3 del Reglamento Roma I, el órgano jurisdiccional remitente señala que de la lectura conjunta del artículo 2, apartado 1, de la Orden n.º 64/2003 y del modelo marco de contrato individual de trabajo anexo a esta se desprende que las partes de los contratos controvertidos en los litigios principales están obligadas, en contra de dicha exigencia, a elegir la ley rumana.

38 Sin embargo, el Gobierno rumano alega en sus observaciones escritas que el Derecho nacional no establece la obligación de elegir la ley rumana como ley aplicable al contrato. Solo si las partes la eligen por su propia voluntad deben cumplir con la Orden n.º 64/2003 y redactar su contrato de acuerdo con el modelo marco anexo a dicha Orden, lo que implica la aplicación complementaria del Código Laboral rumano. El Gobierno rumano deduce de ello que la inserción de una cláusula como la mencionada por el órgano jurisdiccional remitente es una consecuencia de la elección por las partes de la ley aplicable al contrato.

39 Corresponde únicamente al órgano jurisdiccional remitente apreciar si esta última interpretación del Derecho nacional es correcta y, por tanto, comprobar si la presencia en el contrato de una cláusula que prevé la aplicación del Código Laboral rumano no refleja una obligación de las partes de elegir la ley rumana, sino que confirma la elección implícita y libre de tal ley por estas, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento Roma I.

40 Por último, en cuanto a la cuestión de si la inserción, por parte del empresario y en un contrato de trabajo previamente redactado, de una cláusula de elección de la ley permite constatar que no ha existido libre elección, extremo que resulta contrario a lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento Roma I, es preciso señalar que ese Reglamento no prohíbe la utilización de cláusulas tipo redactadas previamente por el empresario. La libertad de elección, en el sentido de esta disposición, puede ejercerse aceptando tal cláusula y no queda puesta en tela de juicio por el mero hecho de que dicha elección se realice sobre la base de una cláusula redactada e insertada por el empresario en el contrato.

41 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a las terceras cuestiones prejudiciales en los asuntos C-152/20 y C-218/20 que el artículo 8 del Reglamento Roma I debe interpretarse en el sentido de que:

– por un lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son libres para elegir la ley aplicable a ese contrato, aun cuando las estipulaciones contractuales se completen con el Derecho laboral nacional en virtud de una disposición nacional, siempre que la disposición nacional en cuestión no obligue a las partes a elegir la ley nacional como ley aplicable al contrato, y

– por otro lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son, en principio, libres para elegir la ley aplicable a dicho contrato, aunque la cláusula contractual relativa a esa elección esté redactada por el empresario, limitándose el trabajador a aceptarla.

Costas

42 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) El artículo 8, apartado 1, del 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), debe interpretarse en el sentido de que, cuando la ley que regula el contrato individual de trabajo ha sido elegida por las partes de ese contrato y tal ley es distinta de la que resulta aplicable en virtud de los apartados 2, 3 o 4 de ese artículo, ha de excluirse la aplicación de esta última, a excepción de las «disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo» con arreglo a ella, en el sentido del apartado 1 del artículo 8 de dicho Reglamento, entre las cuales pueden encontrarse, en principio, las normas relativas al salario mínimo.

2) El artículo 8 del Reglamento n.º 593/2008 debe interpretarse en el sentido de que:

– por un lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son libres para elegir la ley aplicable a ese contrato, aun cuando las estipulaciones contractuales se completen con el Derecho laboral nacional en virtud de una disposición nacional, siempre que la disposición nacional en cuestión no obligue a las partes a elegir la ley nacional como ley aplicable al contrato, y

– **por otro lado, se considera que las partes de un contrato individual de trabajo son, en principio, libres para elegir la ley aplicable a dicho contrato, aunque la cláusula contractual relativa a esa elección esté redactada por el empresario, limitándose el trabajador a aceptarla.**

Firmas