

# LA PRECISIÓN DEL LUGAR HABITUAL DE TRABAJO COMO FORO DE COMPETENCIA Y PUNTO DE CONEXIÓN EN LOS REGLAMENTOS EUROPEOS

## THE DETERMINATION OF THE HABITUAL PLACE OF WORK AS JURISDICTION RULE AND AS CONNECTING POINT IN THE EUROPEAN REGULATIONS

JOSÉ LUIS IRIARTE ÁNGEL\*

*Catedrático de Derecho Internacional privado*

*Universidad Pública de Navarra*

ORCID es: 0000-0002-2353-5003

Recibido: 07.06.2018 / Aceptado: 22.06.2018

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2018.4385>

**Resumen:** La finalidad de este trabajo es identificar y analizar los indicios que las autoridades judiciales de la Unión Europea utilizan para determinar el lugar habitual de trabajo, como foro de competencia judicial internacional y como punto de conexión, en los casos en que el mismo es impreciso, porque el trabajador realiza sus funciones en varios países. También se estudian los principales índices que la jurisprudencia europea ha rechazado o aquellos cuya utilidad ha matizado. El estudio es eminentemente casuístico y se articula a través de las sentencias del TJUE y las conclusiones de los distintos Abogados Generales.

**Palabras clave:** contrato de trabajo internacional, precisión del lugar habitual de trabajo, método indiciario, indicios empleados por la jurisprudencia, indicios matizados, indicios rechazados.

**Abstract:** The purpose of this paper is the identification and analysis of the indicia used by the judicial authorities of the European Union to determine the habitual place of work, as forum of international jurisdiction and as connecting point, in cases where it is diffuse because the employee performs his duties in several countries. It will also be analyzed the main indicia rejected by the European Court of Justice, or those whose usefulness has been qualified. This work is mainly casuistic and it is framed through the judgments of the ECJ and the conclusions of different General Advocates.

**Keywords:** international employment contract, accuracy of the habitual place of work, circumstantial method, indicia used by the Case Law, nuanced indicia, rejected indicia.

**Sumario:** I. La relevancia del lugar habitual de trabajo en el sistema europeo y español de Derecho Internacional Privado. II. La dificultad de determinar el lugar habitual de trabajo en ciertos supuestos. III. Indicios utilizados por la jurisprudencia europea para determinar el lugar habitual de trabajo en los casos de duda. 1. Presupuestos jurisprudenciales de la determinación del lugar habitual de trabajo. 2. El empleo del método indiciario por parte de los Tribunales. 3. Índices habitualmente empleados por la jurisprudencia europea. A) Lugar desde el que el trabajador parte y al que poste-

---

\* Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación titulado: Implicaciones jurídicas del trabajo en el extranjero en materia de prevención de riesgos laborales, asistencia al trabajador víctima de accidente de trabajo y reparación del daño. DER2016-80716-P.

riormente regresa. B) Lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa. C) Lugar en el que se encuentran las herramientas o los medios de trabajo empleados por el trabajador. D) Lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que organiza su trabajo. E) Lugar en el que está contractualmente obligado a residir el trabajador. F) Lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina. IV. El rechazo expreso de un índice: la nacionalidad de las aeronaves. V. Reflexiones finales.

## I. La relevancia del lugar habitual de trabajo en el sistema europeo y español de Derecho Internacional Privado

1. El lugar habitual de trabajo ocupa un papel fundamental a la hora de determinar la competencia judicial internacional de nuestros Tribunales y la ley aplicable por los mismos en los supuestos de contrato internacional de trabajo. Materia esta última que en nuestro sistema está regulada esencialmente por normas emanadas de la Unión Europea, jugando solamente un papel muy residual en lo que se refiere a la competencia judicial internacional unas pocas disposiciones convencionales y alguna norma de origen interno, que como veremos se inclinan en gran medida por la misma solución, o al menos muy parecida, que las normas europeas.

2. En efecto, en el ámbito de la competencia judicial internacional, el artículo 21.1.b).i) del Reglamento (UE) 1215/2012, de 12 de diciembre, sobre la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil<sup>1</sup>, establece que “Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: ... b) en otro Estado miembro: i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en el que lo haya desempeñado”. Este precepto reproduce casi literalmente a su inmediato antecedente, que fue el artículo 19.2.a) del Reglamento (CE) 44/2001, de 22 de diciembre de 2000, referente a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil<sup>2</sup>. El cual a su vez se inspiraba en la solución de su previo antecedente, que fue el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil<sup>3</sup>. Este último precepto se introdujo en el texto convencional original por medio del Convenio de San Sebastián, de 26 de mayo de 1989, relativo a la adhesión de España y Portugal<sup>4</sup>, y fue consecuencia de una larga evolución jurisprudencial, sobre la que ahora no nos podemos detener aunque haremos algunas referencias a la misma a lo largo de este artículo<sup>5</sup>.

3. En paralelo, el artículo 5.1 del Convenio de Lugano, de 16 de septiembre de 1988<sup>6</sup>, coincidía en este punto de manera esencial con su correlativo del Convenio de Bruselas. Actualmente, el artículo

<sup>1</sup> DOUE L 351, de 20 de diciembre de 2012.

<sup>2</sup> DOCE L 12, de 16 de enero de 2001, con rectificaciones en DOCE, L 307, de 24 de noviembre de 2001 y DOCE L 176, de 5 de julio de 2002.

<sup>3</sup> DOCE C 27, de 26 de enero de 1998.

<sup>4</sup> DOCE L 285, de 3 de octubre de 1989.

<sup>5</sup> Sobre esta construcción jurisprudencial y su evolución: CH. KOHLER, “Las competencias especiales del artículo 5 del Convenio. Generalidades y competencias en materia contractual”, *Competencia judicial y ejecución de sentencias en Europa. Ponencias del coloquio relativo a la interpretación del Convenio de Bruselas por el Tribunal Europeo de Justicia en la perspectiva del Espacio Judicial Europeo. Luxemburgo, 11 y 12 de marzo de 1991*, Pamplona, 1993, pp. 70-72. M. E. ZABALO ESCUDERO, “Relevancia del lugar de ejecución del trabajo en la determinación de la competencia judicial internacional a través del Convenio de Bruselas”, *Noticias U. E.*, nº 124, mayo 1995, pp. 9-18. A. ZANOBBETTI, “Employment contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*”, vol. 3, nº 2, 2011, pp. 343-347. J. L. IRIARTE ÁNGEL, “El Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y la competencia judicial internacional respecto de los litigios derivados del contrato individual de trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 1996, pp. 113-119. A. L. CALVO CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, C. CAAMIÑA DOMÍNGUEZ, *Litigación internacional en la Unión Europea I. Competencia judicial y validez de resoluciones en materia civil y mercantil en la Unión Europea. Comentario al Reglamento Bruselas I Bis*, Cizur Menor, 2017, pp. 428 y ss.

<sup>6</sup> BOE de 20 de octubre de 1994, con correcciones en BOE de 10 de enero de 1995.

19.2.a) del Convenio de Lugano, de 30 de octubre de 2007, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil<sup>7</sup>, coincide con el mismo precepto del Reglamento (CE) 44/2001.

4. A pesar de esta realidad normativa, pudiera parecer a primera vista que la importancia práctica del foro del lugar habitual de trabajo, del artículo 21.1.b.i) del Reglamento (UE) 1215/2012, queda severamente reducida por la incidencia de otros preceptos de la Sección 5ª del Capítulo II del Reglamento (artículos 20 a 23): En este sentido se podrían alegar razones como que el foro solo opera cuando el demandante es el trabajador y no el empresario, es alternativo o concurrente con el foro del domicilio de este último y su proyección real puede verse diluida por los acuerdos de elección de Tribunales. Sin embargo estas razones son endeables.

5. Ciertamente el foro solamente es operativo cuando se demanda al empresario, pero no se puede olvidar que en la inmensa mayoría de los litigios laborales el demandante es el trabajador y el demandado el empleador. Por otro lado, su condición de foro alternativo puede provocar que en determinados casos se opte por presentar la demanda ante los Tribunales del domicilio del empresario, por ejemplo cuando este último tenga su domicilio en un país de la Unión Europea y el trabajo se haya realizado en un tercer Estado. No obstante, en otros muchos supuestos la realidad fáctica propiciará el demandar ante los órganos jurisdiccionales del lugar habitual de trabajo, por ejemplo cuando el empresario esté domiciliado fuera de la Unión, tenga en la misma un establecimiento secundario, y el trabajo se haya prestado en un Estado miembro o cuando tales órganos sean los más próximos y accesibles al trabajador, lo que en la práctica será lo más habitual. Por lo que respecta a los acuerdos de elección de Tribunales, el artículo 23 del Reglamento los somete a unas condiciones que reducen radicalmente su efectividad práctica, pues solo son válidos si se pactan con posterioridad al nacimiento del litigio, lo que es muy infrecuente en la práctica, o cuando permiten al trabajador demandar ante Tribunales distintos de los indicados en la Sección 5ª del Capítulo II del mencionado Reglamento, por lo que no derogán el foro del *locus laboris*, si no que articulan más opciones al trabajador demandante. A este respecto hay que tener en cuenta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sostenido de manera inequívoca que para que los acuerdos de elección de foro en el ámbito laboral sean válidos deben cumplir las condiciones del artículo 23 y también que no excluyen las competencias enunciadas en la Sección 5ª del Capítulo II del Reglamento, si no que amplían las posibilidades de que el trabajador tenga más opciones cuando elige dónde plantea su demanda<sup>8</sup>. Por tanto hay que concluir que, a pesar de algunas apariencias engañosas,

<sup>7</sup> DOUE L 339, de 21 de diciembre de 2007, con rectificaciones en DOUE L 18, de 21 de enero de 2014 y en DOUE L 147, de 10 de junio de 2009.

<sup>8</sup> STJUE 19 julio 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491. E. PATAUT, *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 2013, pp. 217-236. “Nota”, P. JUÁREZ PÉREZ, “De inmunidades sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012. Mahamdia c. República de Argelia”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 5, nº 1, 2013, pp. 267-269. M. GUZMÁN ZAPATER, “Los contratos de personal laboral por embajadas ante el Tribunal de Justicia de la UE”, en: J. J. FORNER DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *Entre Bruselas y La Haya. Estudios sobre la unificación internacional y regional del Derecho internacional privado. Liber Amicorum Alegría Borrás*, Madrid, 2013, pp. 503-524. C. ESPLUGUES MOTA, G. PALAO MORENO, “Article 23”, en: U. MAGNUS, P. MANKOWSKI (eds.), *European Commentaries on Private International Law ECPII Commentary Vol. I Brussels Ibis Regulation*, Köln, 2016, pp. 554-558.

Este asunto tuvo su origen en el contrato que firmaron el Sr. Mahamdia, de nacionalidad argelina y alemana y residente en Alemania, y el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Argelina Democrática y Popular para que el primero trabajase como chofer de la embajada argelina en Berlín. En el contrato se incluía una cláusula según la cual en caso de litigios derivados del mismo sólo serían competentes los Tribunales de Argelia. El pleito surgió al ser despedido el Sr. Mahamdia y plantear este su demanda ante los Tribunales alemanes. Entre las variadas y complejas cuestiones que tuvo que resolver el TJUE se encontraba la de la validez de la cláusula de sumisión a los órganos jurisdiccionales argelinos y dijo al respecto (apartados 61 a 64. Téngase en cuenta que se aplicó el Reglamento 44/2001): “El artículo 21 del Reglamento nº 44/2001 limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten una cláusula de sumisión procesal. De este modo, ese acuerdo debe haber sido celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, debe permitir al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que esas reglas confieren la competencia. Habida cuenta de la finalidad del artículo 21 del Reglamento nº 44/2001, este último requisito ha de entenderse, ..., en el sentido de que esa cláusula, pactada con anterioridad al nacimiento del litigio, debe atribuir la competencia para conocer de la demanda interpuesta por el trabajador a fueros que se añadan a los previstos en los artículos 18 y 19 del Reglamento nº 44/2001. Por lo tanto, esa cláusula no produce el

el foro del lugar habitual de trabajo ocupa un papel fundamental a la hora de determinar la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo.

6. Así lo vio la jurisprudencia europea, que pronto sostuvo que el contrato individual de trabajo exigía por su propia naturaleza un régimen específico y especializado en cuanto a la competencia judicial internacional<sup>9</sup>, y también aportó importantes razones para justificar la necesidad de dar un papel muy relevante al foro del lugar habitual de trabajo dentro de dicho régimen, por ejemplo en la sentencia del caso *Mulox*<sup>10</sup> se afirma: "... procede destacar en primer lugar que, en las sentencias *Ivenel* y *Shenavai* ... el Tribunal de Justicia declaró que la regla de competencia especial del número 1 del artículo 5 del Convenio se justifica por la existencia de un vínculo de conexión especialmente estrecho entre la controversia y el órgano jurisdiccional que debe conocer de ella con vistas a la sustentación adecuada del proceso. En las sentencias *Shenavai* y *Six Constructions* ... el Tribunal de Justicia añadió que las particularidades propias de los contratos de trabajo implican que el Juez del lugar en el que debe cumplirse la obligación de prestar el trabajo es el más apto para resolver los litigios a los que puedan dar lugar una o varias obligaciones derivadas de dichos contratos. Seguidamente, procede subrayar que, en las sentencias *Ivenel* y *Six Constructions*, ... el Tribunal de Justicia consideró que dicha disposición del Convenio debe interpretarse teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada a la parte contratante más débil desde una perspectiva social, en el caso de autos, el trabajador. Pues bien, dicha protección adecuada está mejor garantizada si los litigios relativos a un contrato de trabajo son competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar en que el trabajador desempeña sus obligaciones que le atañen respecto a su empresa. En efecto, éste es el lugar en el que el trabajador puede, con menores gastos, acudir a los Tribunales o defenderse ante los mismos". Es decir, el Tribunal justifica el foro del lugar habitual de trabajo fundamentalmente en tres razones; la primera es la especialidad y particularidad de las relaciones laborales, la segunda es la estrecha vinculación del trabajo y de los litigios que de él se derivan con dicho lugar, lo cual además también implica que los jueces del mismo son los más idóneos para resolver las diferencias que puedan surgir entre las partes, finalmente la tercera razón radica en la necesidad de proteger a la parte contratante socialmente más débil, o sea al trabajador, para el que lo más sencillo, barato y fácil en la mayoría de los casos será demandar o defenderse ante los Tribunales del lugar habitual de trabajo, que serán los más próximos para él. Además, en el plano doctrinal se ha señalado que esta solución facilita la coincidencia entre *forum* y *ius*<sup>11</sup>.

efecto de excluir la competencia de estos últimos, sino de ampliar la posibilidad de que el trabajador elija entre varios órganos jurisdiccionales competentes. Además, del tenor de dicho artículo 21 del Reglamento 44/2001 se deduce que las cláusulas de sumisión procesal pueden "permitir" al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en sus artículos 18 y 19. De ello se sigue que no cabe interpretar esa disposición en el sentido de que una cláusula atributiva de competencia podría aplicarse de manera exclusiva y prohibir, en consecuencia, al trabajador formular demandas ante los tribunales que son competentes en virtud de los artículos 18 y 19. En efecto, el objetivo de proteger al trabajador como parte contratante más débil, recordado en los apartados 44 y 46 de la presente sentencia, no se conseguiría si los fueros previstos en dichos artículos 18 y 19 para garantizar dicha protección pudieran ser excluidos mediante una cláusula de sumisión procesal estipulada antes del nacimiento de la controversia".

<sup>9</sup> n carácter general sobre la problemática de las cláusulas de atribución de competencia en materia de contrato de trabajo en el sistema europeo: M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Cizur Menor, 2008, pp. 82-171.

<sup>9</sup> Entre otras: STJCE 26 mayo 1982, *Ivenel*, 133/81, *Rec* 1982, p. 1891. J. M. BISCHOFF, A. HUET, "Nota", *J. Clunet*, 1982, pp. 948 y ss. H. GAUDEMET-TALLON, "Nota", *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 1983, pp. 116 y ss. STJCE 15 enero 1987, *Shenavai*, 266/85, *Rec* 1987, p. 239. J. M. BISCHOFF, A. HUET, "Nota", *J. Clunet*, 1987, pp. 465-472. G. A. L. DROZ, "Nota", *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 1987, pp. 793-804. W. ALLWODD, "Nota", *Europ. L. Rev.*, 1988, pp. 60-63. STJCE 15 febrero 1989, *Six Constructions Ltd.*, 32/88, *Rec* 1989, p. 341. T. HARTLEY, "Nota", *Europ. L. Rev.*, 1989, pp. 236-238. A. HUET, "Nota", *J. Clunet*, 1989, pp. 461-465. P. RODIERE, "Nota", *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 1989, pp. 555-567. STJCE 29 junio 1994, *Custom Made Commercial Ltd*, C-288/92, *Rec* 1994-I, p. 2949.

<sup>10</sup> STJCE 13 julio 1993, *Mulox IBC Ltd*, C-125/92, *Rec* 1993-I, p. 4099 y ss. apartados 17-19. R. ESPINOSA CALABUIG, "Interpretación del artículo 5.1 del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968. (Sentencia del TJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, *Mulox IBC Limited C/ Hendrick Geels*)", *Noticias U. E.*, 1995, n° 123, pp. 95-102. A. HUET, "Nota", *J. Clunet*, 1994, pp. 539-546. P. LAGARDE, "Nota", *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 1994, pp. 569-577. H. TARAGAS, "Nota", *Cahiers Dr. Europ.*, 1995, pp. 184-191. P. VLAS, "Nota", *Neth. Int. L. Rev.*, 1994, pp. 344-347. E. ZABALO ESCUDERO, "Nota", *R.E.D.I.*, 1993, pp. 470-473.

<sup>11</sup> M. VIRGÓS SORIANO, F. J. GARCIMARTÍN ALFÉREZ, *Derecho Procesal Civil Internacional*, 2ª ed., Cizur Menor, 2007, p. 176. M. SABIDO RODRÍGUEZ, "Algunas cuestiones que plantea en DIPR la tutela de los trabajadores afectados por reestructuraciones de empresas", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 2, n° 1, 2010, p. 250.

7. Al margen de las normas de origen europeo, el foro del lugar habitual de trabajo tiene alguna presencia en otras disposiciones del ordenamiento español, pero se trata de normas que, dado el ámbito de aplicación material, espacial y temporal de las primeras, tienen mínima o nula proyección en la práctica, pues o han quedado derogadas o casi carecen de aplicabilidad real. En el plano convencional, el artículo 5.1 del Convenio con Rumanía, de 17 de noviembre de 1997, sobre competencia judicial, reconocimiento y ejecución de decisiones en materia civil y mercantil, hecho “ad referendum” en Bucarest<sup>12</sup> y el artículo 4.1 del Tratado con la República de El Salvador, de 7 de noviembre de 2000, sobre competencia judicial, reconocimiento y ejecución de sentencias en materia civil y mercantil, hecho en Madrid<sup>13</sup>, recurren al foro del lugar habitual de trabajo para determinar la competencia en materia de contrato individual de trabajo. Pero hay que tener en cuenta que el primero de los mencionados convenios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento (UE) 1215/2012, no se aplica en este aspecto y el Tratado con El Salvador parece que no ha sido aplicado en materia laboral. En cuanto a las normas de origen interno, el artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial cuando regula la competencia judicial internacional de los Tribunales españoles en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, entre los diversos foros que emplea, utiliza uno que formula con la siguiente redacción: “cuando los servicios se hayan prestado en España”. Esta expresión ha suscitado la duda de si se refiere a que nuestro país sea el lugar habitual de trabajo o basta con que en algún momento, por corto que sea, la relación laboral se haya desarrollado en España. La jurisprudencia y la doctrina se inclinan por esta última solución<sup>14</sup>, pero hay que recordar que el precepto sólo se aplicará a falta de disposición de la Unión Europea o de Convenio internacional, por lo tanto en un número reducidísimo de casos.

8. Sentado el muy importante papel que juega el lugar habitual de trabajo como foro de competencia judicial internacional vamos a ver que aún es mayor, si cabe, su importancia como punto de conexión. El Reglamento (CE) 593/2008, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)<sup>15</sup> confiere un papel fundamental al “locus laboris” cuando se trata de determinar la ley aplicable al contrato de trabajo internacional.

9. El artículo 8 del citado Reglamento, que se inspira sensiblemente en su precedente el artículo 6 del Convenio de Roma, de 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales<sup>16</sup>, es la única norma que, dado el alcance “erga omnes” del Reglamento (artículo 2), designa el ordenamiento regulador del contrato de trabajo en nuestro sistema<sup>17</sup>.

<sup>12</sup> BOE de 5 de junio de 1999, con correcciones en BOE de 3 de julio de 1999.

<sup>13</sup> BOE de 25 de octubre de 2001.

<sup>14</sup> M. P. RIVAS VALLEJO, “La competencia judicial internacional en materia de contratos de trabajo (y II)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 72, 1995, p. 553. M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía ...*, pp. 187-190.

<sup>15</sup> Además, está el caso particular de los trabajadores desplazados dentro de la Unión Europea en el marco de una prestación de servicios transnacional. En base al artículo 16.1 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre (BOE de 30 de noviembre de 1999), modificado por el artículo 6.8 del Real Decreto-Ley 9/2017, de 26 de mayo (BOE de 27 de mayo de 2017), dichos trabajadores podrán demandar ante los Tribunales españoles de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 6/1985, cuando estén o hayan estado desplazados temporalmente en España. B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamiento y Traslado de Trabajadores al Extranjero. Régimen Laboral y de Seguridad Social y Cuestiones de Competencia Judicial*, Cizur Menor, 2017, pp. 69 y ss.

<sup>16</sup> DOCE L 177, de 4 de julio de 2008, con rectificación en DOCE L 309, de 24 de noviembre de 2009.

<sup>17</sup> Versión consolidada en DOCE C 27, de 26 de enero de 1998.

<sup>17</sup> El artículo 13.1 del Reglamento 2015/848/UE, de 20 de mayo, sobre procedimientos de insolvencia (DOUE L 141, de 5 de junio de 2015, con rectificación en DOUE L 349, de 21 de diciembre de 2016), coincidiendo con su precedente el artículo 10 del Reglamento (CE) 1346/2000, de 29 de mayo de 2000, regulador de los procedimientos de insolvencia (DOCE L 160, de 30 de junio de 2000, con rectificación en DOCE L 176, de 5 de junio de 2002) establece que: “Los efectos del procedimiento de insolvencia sobre el contrato de trabajo y sobre la relación laboral se regularán exclusivamente por la ley del Estado miembro aplicable al contrato de trabajo”. Es decir, en nada afecta a la solución del Reglamento Roma I, más bien se remite a ella.

<sup>18</sup> Por otro lado, de acuerdo con los artículos 3 y 4 de la ya citada Ley 45/1999, el contrato de trabajo de los trabajadores desplazados a España en el marco de una prestación de servicios se rige por la ley designada de acuerdo con el artículo 8 del Reglamento Roma I, pero se deben respetar las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el Derecho español relativas a los aspectos de la relación laboral enumerados en los mencionados artículos 3 y 4. En este caso sí se introduce una excepción puntual al régimen del Reglamento. G. PALAO MORENO, “Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios”, *R.E.D.I.*, 1997, pp. 378 y

10. Dicho artículo 8 utiliza el lugar habitual de trabajo para dos funciones: actuar como límite a la autonomía de la voluntad de las partes cuando eligen el ordenamiento aplicable al contrato de trabajo y operar como primer punto de conexión subsidiario a falta de la autonomía de la voluntad, que es la conexión principal. Este papel fundamental es lógico y comúnmente compartido en el Derecho Comparado, pues son muchas las ventajas que tiene el “locus laboris” como punto de conexión para designar el ordenamiento regulador del contrato de trabajo internacional. Entre estas ventajas podemos enumerar como más importantes las siguientes: propicia un tratamiento unificado y homogéneo de todos los empleados que trabajan en un mismo país con independencia de su nacionalidad o procedencia, es coherente con el carácter eminentemente territorial de la relación laboral, suele coincidir con el foro donde se plantea la demanda y con la residencia habitual del trabajador, favorece la aplicación del ordenamiento que mejor conoce el empleado y en el que tiene puestas sus expectativas de protección y muy frecuentemente es el Derecho más estrechamente vinculado con el contrato<sup>18</sup>.

11. Para proteger al trabajador como parte contratante débil y evitar que el empleador le imponga un ordenamiento contrario a sus intereses, el artículo 8.1 del Reglamento Roma I limita la autonomía de la voluntad de las partes en el sentido de que el contrato de trabajo se regirá por la ley elegida por las partes, pero “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”. O sea, las disposiciones imperativas del ordenamiento designado por las conexiones subsidiarias del artículo actúan como límite a la autonomía de la voluntad<sup>19</sup>. Por consiguiente como ha señalado la doctrina, siempre que se elige la ley rectora del contrato de trabajo es imprescindible identificar la ley objetivamente aplicable al mismo, puesto que serán las disposiciones imperativas de esta última el elemento de comparación que habrá que utilizar para determinar la validez de la elección de ordenamiento<sup>20</sup>. Y a este respecto hay que tener muy presente que la primera conexión subsidiaria del artículo 8, plasmada en su párrafo 2, es la del “locus laboris”, por tanto en la inmensa mayoría de los casos serán las disposiciones imperativas de la ley del lugar habitual de trabajo las que operaran como límite a la elección de ordenamiento.

12. El artículo 8.2 dice: “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 consi-

---

ss. M. E. CASAS BAAMONDE, “Libre prestación de servicios y desplazamiento temporal de trabajadores en Europa en la Era Global: objetivos y significación de la ley”, en: M. E. CASAS BAAMONDE, S. DEL REY GUANTER (Dir.), *Desplazamiento de trabajadores y prestación de servicios transnacionales*, Madrid, 2002, p. 25. Id., “Desplazamiento temporal de trabajadores e interpretación judicial del Convenio de Roma”, *Relaciones Laborales*, 1994-I, p. 8. R. SERRANO OLIVARES, “Condiciones de trabajo relativas a tiempo de trabajo, cuantía salarial, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y no discriminación y otros derechos del trabajador”, en: M. E. CASAS BAAMONDE, S. DEL REY GUANTER (Dir.), *Desplazamiento de trabajadores ...*, pp. 69 y ss. M. G. QUINTERO LIMA, “La protección transnacional de los derechos laborales en materia de seguridad y salud: una asimetría comunitaria y sus remiendos institucionales”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 4, nº 1, 2012, pp. 180-221,

<sup>18</sup> F. GAMILLSCHEG, “Labour contracts”, *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. III, C. 28, p. 11, F. MORGENTERN, *Conflictos internacionales de derecho laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*, Madrid, 1987, p. 24. P. RODIERE, “Conflits de lois en droit du travail: étude comparative”, *Droit Social*, 1986, nº 2, pp. 124-125. I. SZASZY, “The proper law of labour contracts”, *ICLQ*, 1986, p. 11. J. A. PÉREZ BEVIÁ, “Competencia judicial y ley aplicable al contrato individual de trabajo en los Convenios comunitarios europeos de Derecho Internacional Privado”, *Relaciones Laborales*, 1995-II, p. 1394. M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía ...*, pp. 234-244. J. L. IRIARTE ÁNGEL, *El contrato de embarque internacional*, Madrid, 1993, p. 119. J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, M. C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Contrato internacional de trabajo y Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, impacto en el sistema jurídico español”, *Relaciones Laborales*, 1996-I, pp. 1335 y ss. G. DONATIELLO, “Le droit applicable au contrat individuel de travail”, en: *Panorama II en droit du travail*, Berne, 2012, pp. 109-129. U. GRUSI, “The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law”, *Mod. L. Rev.*, 75, 2012, pp. 722 y ss. J. MASEDA RODRÍGUEZ, “Prestación laboral ejecutada en varios Estados y ley aplicable al contrato individual de trabajo”, *Diario La Ley*, nº 7662, 29 de junio de 2011, pp. 1-10.

<sup>19</sup> El considerando 35 del Preámbulo del Reglamento pone de manifiesto que los trabajadores no deben verse privados de la protección que les proporcionan las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo o que solo pueden excluirse en su beneficio.

<sup>20</sup> M. CASADO ABARQUERO, *La autonomía ...*, pp. 241-243.

derará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país”. La formulación de este precepto, que tiende a expandir el concepto de lugar habitual de trabajo, y la interpretación que ha hecho del mismo la jurisprudencia europea y de los Estados miembros motivan que sea el ordenamiento del “locus laboris” el que rige la gran mayoría de los contratos de trabajo internacionales<sup>21</sup>.

**13.** Es verdad que la cláusula de excepción, inspirada en el principio de proximidad, del párrafo 4º del artículo 8 puede en algunos casos desplazar a la ley del lugar habitual de trabajo; por ejemplo en supuestos en que empleador y trabajador tienen la misma nacionalidad o el domicilio en el mismo país y más claramente aun cuando además contratan en él; también cuando se está ante un contrato de embarque para trabajar en un buque bajo bandera de conveniencia o agencia de embarque y trabajador coinciden en su nacionalidad o domicilio, etc. Pero estos casos siempre serán cuantitativamente escasos; lo más frecuente es que el contrato de trabajo internacional presente los vínculos más estrechos con el país donde se trabaja habitualmente. Por consiguiente, sin menospreciar la importancia de la cláusula de excepción y reconociendo su idoneidad y adecuación a la hora de regular la problemática que ahora nos ocupa, debemos concluir que dicha cláusula no afecta a la importancia y gran proyección práctica del punto de conexión del lugar habitual de trabajo<sup>22</sup>.

## II. La dificultad de determinar el lugar habitual de trabajo en ciertos supuestos

**14.** En muchos casos el lugar habitual de trabajo está claramente determinado y es fácil de apreciar; por ejemplo cuando el contrato firmado entre empresa y trabajador designa un lugar de desempeño de la actividad y éste es real y permanece inalterable, como sucede en los casos de los llamados “expatriados”, que son enviados por sus empresas a trabajar a un determinado país, y solo a ese, y durante un largo tiempo. O en general cuando el empleado permanece siempre en un determinado lugar y no se desplaza del mismo o sus desplazamientos son muy breves. Normalmente estos casos son poco conflictivos, o cuanto menos sencillos, desde el punto de vista de la competencia judicial internacional y de la ley aplicable, y en ellos no es infrecuente, e incluso es aconsejable hacerlo, recurrir a elementos mutuos de seguridad jurídica como es el recurso acordado por ambas partes de someterse a los Tribunales y a la ley del país de origen de empleador y trabajador. Incluso respecto de ciertas modalidades novedosas de empleo, como por ejemplo el teletrabajo o el cibertrabajo internacional, que en un primer momento suscitaban dudas en cuanto al “locus laboris”, pronto se construyeron soluciones para precisar tal lugar.

<sup>21</sup> Un claro ejemplo de esta realidad es la jurisprudencia española que frecuentemente aplica la “Lex Loci Laboris”, como pone de relieve, de manera puramente ejemplificativa y sin ánimo de exhaustividad, las numerosas sentencias citadas en: J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contratación laboral internacional”, en: A. L. CALVO CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (dirs.), *Derecho Internacional Privado*, 17ª ed., Granada, 2017, vol. II, p. 1289.

<sup>22</sup> En la STJUE 12 septiembre 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartados 40-42, se hacen importantes puntualizaciones a este respecto, aunque refiriéndose al Convenio de Roma de 19 de junio de 1980; en concreto se sostiene: “... 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. ... 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. 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 o 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. 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 periodo 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”. E. PATAUT, “Nota”, *Rev. Crit. Dr. Int. Priv.*, 2014, pp. 159-174. C. BRIERE, *J. Clunet*, 2014, pp. 167-180.

15. Por el contrario existen otros trabajadores respecto de cuyos contratos es muy difícil precisar cuál es el lugar habitual de trabajo. Se trata de personas cuya actividad profesional se caracteriza, y es inherente a la misma, por un alto grado de movilidad. En este sentido podemos citar entre otros a los trabajadores del transporte, especialmente tripulantes de aeronaves y camioneros, representantes de comercio y agentes de ventas, artistas, periodistas y ejecutivos de empresas. También ciertos “expatriados” que son frecuentemente desplazados de un país a otro, como pueden ser determinados gestores empresariales, trabajadores del montaje y la construcción, etc. Justamente este tipo de contratos son los que suscitan más litigios desde el punto de vista de la competencia judicial y legislativa. A partir de ellos se ha construido una interesante jurisprudencia sobre la precisión del lugar habitual de trabajo.

### III. Indicios utilizados por la jurisprudencia europea para determinar el lugar habitual de trabajo en los casos de duda

#### 1. Presupuestos jurisprudenciales de la determinación del lugar habitual de trabajo

16. Como veremos posteriormente, la jurisprudencia utiliza un método indiciario para determinar el lugar habitual de trabajo cuando éste es dudoso. Pero dicho método indiciario parte de unos presupuestos jurisprudenciales a los que ahora nos vamos a referir<sup>23</sup>.

17. En primer lugar, hay que señalar que el Tribunal de Justicia, como siempre que interpreta los textos europeos de Derecho Internacional Privado, propugna la necesidad de una calificación autónoma y uniforme. En efecto, la exigencia de la aplicación uniforme de dichas normas, así como el respeto al principio de igualdad, requieren que las disposiciones europeas, salvo que contengan una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros en cuanto a su sentido y alcance, deben ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme. Es decir, igual para todo el territorio de la Unión, propia del Derecho europeo y ajena, en principio, al Derecho de cualquier Estado miembro en concreto. Para ello debe tenerse en cuenta no solo la literalidad de la disposición, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa en la que se incluye; así como los principios jurídicos básicos comunes a todos los Estados de la Unión. Además, de esta manera se evita también el *forum shopping*<sup>24</sup>. Esta doctrina jurisprudencial es reiterada en términos muy parecidos por casi todas las sentencias en las que se aborda la interpretación del criterio del país en el que el trabajador realice habitualmente su trabajo. Por ejemplo, en la sentencia del caso Koelzsch<sup>25</sup> se dice: “A este respecto ha de destacarse, ..., que el citado criterio debe interpretarse de manera autónoma, en el sentido de que el contenido y el alcance de esta norma de remisión no puede determinarse sobre la base del Derecho del juez que conoce del asunto, sino que deben definirse con arreglo a criterios uniformes y autónomos para garantizar la plena eficacia del Convenio de Roma desde la perspectiva de los objetivos que persigue (véase, por analogía, la sentencia de 13 de julio de 1993 Mulox IBC, C-125/92, Rec. p. I-4075, apartados 10 y 16)”. Por el interés que tiene para este artículo, debemos recordar que el Tribunal de Justicia también ha utilizado la técnica de las calificaciones autónomas para interpretar los conceptos de contrato de trabajo y trabajador<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Dentro de las particularidades del caso concreto, han sido recordados recientemente por el Abogado General en sus conclusiones de 7 marzo 2018 en el asunto Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:163.

<sup>24</sup> Sobre la “calificación europea” de los textos de Derecho Internacional Privado de la Unión: T. VIGNAL, *Droit International Privé*, 3ª ed., París, 2014, pp. 70-71. A. L. CALVO CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *Derecho Internacional Privado*, 17ª ed., Granada, 2017, vol. I, pp. 478 y ss.

<sup>25</sup> STJUE 15 marzo 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 32. A. ZANOBETTI, “Employment contracts ...”, pp. 347 y ss. C. GULOTTA, “The first two decisions of the European Court of Justice on the Law applicable to employment contracts”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 5, nº 2, 2013, pp. 584-591. R. MORSE, “From Brussels to The Hague: But what about Rome?. Choice of Law and Employment Contracts”, en: J. J. FORNER DELAYGUA, C. GONZÁLEZ BEILFUSS, R. VIÑAS FARRÉ (coords.), *Entre Bruselas y ...*, pp. 601-609. V. PARISOT, “Vers une cohérence des textes communautaires en droit du travail? Réflexion autor des arrêts Heiko Koelzsch et Jan Voogsgeerd de la Cour de Justice”, *J. Clunet*, 2012, p. 597 y ss.

<sup>26</sup> Así, entre otras, en la STJUE 10 septiembre 2015, Holterman, C-47/14, EU:C:2015:574, apartados 39-41, ante el silencio de los textos europeos de Derecho Internacional Privado sobre tales conceptos, se dice: “..., el Tribunal de Justicia ya ha declarado que los contratos de trabajo presentan ciertas particularidades, en el sentido de que crean una relación duradera que inserta al

**18.** En segundo lugar, la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que existe una vinculación hermenéutica o coherencia conceptual entre los distintos textos de Derecho Internacional Privado europeo a la hora de interpretar las disposiciones referentes al contrato individual de trabajo. Esta realidad, que no es exclusiva de la problemática que ahora nos ocupa, se da no solo en cuanto a los textos que se han sucedido entre sí, como es el caso del Reglamento (UE) 1215/2012 respecto del Reglamento (CE) 44/2001 y del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968, sino que también alcanza a las normas sobre competencia judicial internacional respecto a las que regulan la ley aplicable. Así recientemente se ha dicho que "... es preciso señalar que la interpretación autónoma del artículo 19, punto 2, del Reglamento Bruselas I no obsta a que se tengan en cuenta las disposiciones correspondientes del Convenio de Roma, puesto que éste, tal como se desprende de su preámbulo, tiene por objeto asimismo proseguir, en el ámbito del Derecho Internacional Privado, la obra de unificación jurídica ya emprendida en la Unión, especialmente en materia de competencia judicial y de ejecución de resoluciones judiciales. Tal como señaló el Abogado General en el punto 77 de sus conclusiones, el Tribunal de Justicia ha procedido ya, en sus sentencias de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/19, EU:C:2011:151), y de 15 de diciembre de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842), a una interpretación del Convenio de Roma que tiene en cuenta las disposiciones del Convenio de Bruselas relativas a los contratos individuales de trabajo"<sup>27</sup>. Como no podía ser de otra manera, esta doctrina jurisprudencial también se aplica al desarrollo de este artículo y por consiguiente para determinar los indicios que ahora nos ocupan vamos a estudiar sentencias tanto referentes a competencia judicial internacional como a conflicto de leyes.

**19.** Un tercer presupuesto jurisprudencial en el que debemos reparar es que el Tribunal de Justicia ha dicho reiteradamente que el foro del lugar habitual de trabajo nunca puede ser interpretado en el sentido de atribuir competencia a los Tribunales de todos los países en los que el trabajador haya prestado sus servicios, si no que por el contrario es necesario precisar un solo lugar, que será el habitual de trabajo, cuyos Tribunales serán los competentes. Esta posición del Tribunal de Justicia se debe fundamentalmente a dos motivos: el primero es la preservación del principio de seguridad jurídica, que requiere que los foros especiales deben interpretarse de manera que un demandado normalmente informado, en nuestro caso el empleador, pueda prever razonablemente cuál es el órgano jurisdiccional, distinto al de su domicilio, donde puede ser demandado. Un segundo motivo consiste en que es indispensable evitar, dentro de lo posible, la multiplicidad de los Tribunales competentes en relación con los litigios derivados de un mismo contrato, para de esta manera evitar el riesgo de que se adopten decisiones judiciales contradictorias y así facilitar el reconocimiento y la ejecución de las sentencias en otros Estados distinto a aquel donde se ha dictado la resolución<sup>28</sup>.

---

trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos (sentencia Shenavai, 266/85, EU:C:1987:11, apartado 16). Esta interpretación se ve corroborada por el apartado 41 del Informe de los Sres. P. Jenard y G. Möller relativo al Convenio sobre la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, celebrado en Lugano el 16 de septiembre de 1988 ..., según el cual, en lo que respecta al concepto autónomo de "contrato de trabajo", se podrá considerar que supone un vínculo de dependencia del trabajador con respecto al empleador. En cuanto al concepto de "trabajador", el Tribunal de Justicia ha declarado, en la interpretación del artículo 45 TFUE y de varios actos legislativos de la Unión, como la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia ..., que la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (véase, en el contexto de la libre circulación de trabajadores, la sentencia Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, apartados 16 y 17, y, en el contexto de la Directiva 92/85, la sentencia Danosa, C-239/09, EU:C:2010:674, apartado 39)".

<sup>27</sup> STJUE 14 septiembre 2017, Nogueira, C-168/16 y C-169/16 acumulados, EU:C:2017:688, apartados 55-56; véase también el apartado 45. C. VAQUERO LÓPEZ, "La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional (Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar contra Rynair Designated Activity Company)", *Diario La Ley Unión Europea*, nº 54 (diciembre 2017).

<sup>28</sup> Asunto Mulox (ya citado), apartados 21-24. También entre otras STJCE 9 enero 1977, Rutten, C-383/95, *Rec* 1997-I, p. 70, apartados 18-19.

Igualmente sobre los contratos en general: STJCE 19 febrero 2002, Besix, C-256/00, *Rec* 2002-I, p. 1718, apartados 24-29.

<sup>No</sup> obstante, ocasionalmente se ha defendido en el plano doctrinal que multiplicar los lugares cuyos Tribunales sean com-

20. Finalmente, un cuarto presupuesto jurisprudencial es que el concepto de lugar habitual de trabajo debe ser interpretado en sentido amplio. Esto es válido tanto en el campo de la competencia judicial internacional<sup>29</sup> como en el de la ley aplicable<sup>30</sup>. Esta doctrina lleva aparejada la consecuencia de que en la práctica casi siempre va a operar el lugar habitual de trabajo, como foro y como punto de conexión, y por el contrario el lugar de ubicación del establecimiento que haya empleado al trabajador muy raramente va a actuar determinando los Tribunales competentes o la ley aplicable<sup>31</sup>. En este sentido hay que recordar que los textos europeos establecen claramente en su literalidad la naturaleza subsidiaria de este último concepto, lo que también admite sin ningún género de dudas la jurisprudencia<sup>32</sup>. Pero además hay que subrayar por su especial importancia, que esta interpretación tiene una finalidad tuitiva para el trabajador, ya que la jurisprudencia ha dicho que "... 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 ... En efecto, otra interpretación sería contraria al objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma, que se garantiza una protección adecuada al trabajador ..."<sup>33</sup>. Estas afirmaciones son lógicas y muy correctas, pues, como ya hemos visto, el lugar habitual de trabajo confiere una notable protección al trabajador en lo que respecta a las competencias judicial y legislativa. Por el contrario el recurso al lugar del establecimiento que contrató al trabajador puede ser mucho menos protector para este último, por su lejanía, ocasionalidad, mayor proximidad al empresario, etc. El ánimo de protección al trabajador, como parte débil de la relación contractual, posiblemente ha sido un motivo determinante para que el Tribunal de Justicia haya hecho una interpretación muy extensiva del concepto lugar habitual de trabajo.

## 2. El empleo del método indiciario por parte de los Tribunales

21. Los respectivos preceptos de los Reglamentos 1215/2012 y Roma I en su actual redacción, que plasma la jurisprudencia anterior, dejan claramente sentado que el *locus laboris* se determina por un doble criterio: el lugar en el cual o el lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo;

---

petentes para entrar a ver de la demanda planteada por el trabajador puede ser favorable para este último, en el sentido de que facilita su acceso a la jurisdicción; desde esta perspectiva sería defendible la admisión de una pluralidad de lugares de ejecución del trabajo. Pero ya hemos visto que la jurisprudencia europea no va por esta dirección. Además, esa misma doctrina entiende que solo debe existir un lugar habitual de trabajo a los efectos de determinar la ley aplicable. F. JAULT-SESEKE, "L'adoption du règlement n° 593/2008 (Rome I) sur la loi applicable aux obligations contractuelles: le choix de la continuité pour le contrat de travail", *Revue de Droit du Travail*, n° 10, 2008, p. 620. P. MAESTRE CASAS, "El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer SA, As. C-384/10)", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 4, n° 2, 2012, p. 326.

<sup>29</sup> Asunto Nogueira (ya citado) apartado 57 se dice: "En cuanto a la determinación del significado del concepto de "lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo", en el sentido del artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I, el Tribunal de Justicia ha declarado repetidamente que el criterio del Estado miembro en que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo debe interpretarse en sentido amplio (véase, por analogía, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 31 y jurisprudencia citada)".

<sup>30</sup> Asunto Schlecker (ya citado) apartado 31 se dice: "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, ..., Koelzsch, apartado 43, y Voogsgeerd, apartado 35)".

<sup>31</sup> L. F. CARRILLO POZO, "La ley aplicable al contrato de trabajo en el Reglamento Roma I", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, vol. 152, 2011, p. 1037. Id., "La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado; el Reglamento Roma I", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 132, 2017, pp. 129-162. A. L. CALVO CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, C. CAMIÑA DOMÍNGUEZ, *Litigación internacional en la Unión Europea II. La Ley aplicable a los contratos internacionales. Comentario al Reglamento Roma I*, Cizur Menor, 2017, pp. 719 y ss. G. PALAO MORENO, "Article 8: Individual employment contracts", en: U. MAGNUS, P. MANKOWSKI (eds.), *European Commentaries on Private International Law. ECPIIL. Commentary. Volume II: Rome I Regulation*, Köln, 2017, pp. 586 y ss.

<sup>32</sup> STJUE 15 diciembre 2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, apartado 34, dice que estamos ante criterios jerarquizados por el legislador europeo. P. MAESTRE CASAS, "El contrato ...", p. 330. A. ZANOBETTI, "Employment contracts ...", p. 349. E. PATAUT, "Nota", *Rev. Crit. Dr. Int. Pr.*, 2012, pp. 648-666.

<sup>33</sup> Asunto Schlecker (ya citado) apartados 32-33.

entendidos ambos criterios como el lugar donde el empleado cumple o el lugar a partir del cual cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario. Para determinar dicho lugar la jurisprudencia europea ha resuelto que los jueces nacionales deben basarse en un conjunto de indicios. El Tribunal de Justicia sostiene que el método indiciario tiene dos ventajas fundamentales: permite reflejar mejor la realidad de las relaciones jurídicas, ya que obliga a ponderar todas las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador y evita que el término lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo sea instrumentalizado para la práctica de estrategias de elusión de obligaciones<sup>34</sup>.

**22.** Como veremos en el apartado siguiente, la jurisprudencia utiliza esencialmente, aunque no únicamente, seis indicios principales<sup>35</sup>. Lógicamente no todos ellos sirven para la generalidad de los litigios. Dependiendo de las circunstancias del caso concreto y especialmente del sector laboral en el que se trabaje será necesario acudir a unos u otros indicios; por ejemplo en el asunto *Mulox* el Tribunal de Justicia se basó fundamentalmente en que el empleado partía de un lugar al que posteriormente regresaba y en el que tenía una oficina y su domicilio<sup>36</sup>, por el contrario en el asunto *Nogueira* se invocan casi todos los indicios que expondremos en el apartado siguiente y además se pone en valor y se matiza el índice del lugar de la base y se desecha algún otro índice<sup>37</sup>. Esto no debe extrañar, pues los casos de trabajadores del transporte son especialmente complejos y más cuando se trata de personal de aerolíneas. Incluso ocasionalmente se han formulado algunos índices concretos y específicos para los transportistas de carga, como son los lugares en que se efectúa principalmente el transporte y los lugares de descarga

<sup>34</sup> Asunto *Nogueira* (ya citado), apartados 61-62.

<sup>35</sup> Véase la muy interesante enumeración y sistematización de los mismos que hace el Abogado General en sus conclusiones en el asunto *Nogueira*, EU:C:2017:312, apartados 96-108.

<sup>36</sup> Los hechos fueron los siguientes: *Mulox IBC Ltd.*, empresa domiciliada en Londres, había contratado en noviembre de 1988 al Sr. Geels, holandés domiciliado en Aix-les-Bains (Francia), como director de marketing internacional. El Sr. Geels había establecido su oficina en su domicilio, y desde allí se ocupaba de la comercialización de los productos de *Mulox*, primero en Alemania, Bélgica, Holanda y países escandinavos, a donde realizaba frecuentes desplazamientos, y posteriormente, desde enero de 1990, ejerció sus actividades en Francia. En abril de 1990 *Mulox* rompió el contrato. Ante esto, el Sr. Geels la demandó reclamando una indemnización ante el *Conseil de Prud'hommes* de Aix-les-Bains, que se consideró competente y dictó sentencia a su favor. *Mulox* acudió ante la Corte de Apelación impugnando la competencia de los tribunales franceses sobre la base, entre otras razones, de que el trabajo se había desarrollado en varios países y no solamente en Francia, y que su domicilio se encontraba en Londres. La Corte de Apelación planteó una cuestión prejudicial en la que preguntó al Tribunal comunitario si la aplicación del criterio de competencia establecido en el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas en su redacción entonces vigente implica necesariamente que el trabajo se haya ejecutado entera y únicamente en el Estado a cuyos tribunales se acude, o es suficiente que se haya ejecutado en ese Estado una parte, eventualmente la principal, del trabajo. El Tribunal comunitario respondió que el artículo 5.1 debe ser interpretado en el sentido de que, en el caso de un contrato de trabajo conforme al cual el trabajador ejerce sus actividades en más de un Estado miembro, el lugar donde se ha cumplido o debe cumplirse la obligación que caracteriza al contrato, a efectos de dicha disposición, es aquel en el que o a partir del cual el trabajador cumple principalmente sus obligaciones con el empresario. Es decir, se atribuye competencia al tribunal del lugar principal de trabajo.

<sup>37</sup> En el asunto *Nogueira*, en el que se acumularon dos cuestiones prejudiciales, los hechos fueron los siguientes: una persona firmó en España un contrato con *Ryanair*, compañía aérea domiciliada en Irlanda, para trabajar como personal de cabina. En el contrato se establecía el sometimiento a los Tribunales y el Derecho de Irlanda, además el contrato también decía que el trabajo se consideraba realizado en Irlanda, pues los aviones estaban matriculados en dicho país y que la base del empleado era el aeropuerto de Charleroi (Bélgica) por lo que tenía la obligación de vivir a una hora de distancia de dicha base; motivo este por el que el empleado se instaló en Bélgica. Surgida una diferencia con la empresa demandó ante los Tribunales belgas. *Ryanair* impugnó su competencia alegando el sometimiento a los Tribunales y la legislación de Irlanda, el que el demandante estaba sometido a la normativa irlandesa de seguridad social, que había trabajado en aviones matriculados en Irlanda y que aunque se firmó el contrato en España, este solo se perfeccionó una vez que *Ryanair* firmó en su domicilio social en Irlanda.

Por otro lado, varias personas de nacionalidad portuguesa, española o belga celebraron sendos contratos con la sociedad *Crewlink*, domiciliada en Irlanda. En los contratos se establecía que los trabajadores serían puestos a disposición de *Ryanair* como personal de cabina. Los contratos estaban redactados en inglés y las partes se sometían a los Tribunales y la ley de Irlanda y los sueldos se pagarían en cuentas bancarias irlandesas. También se establecía que se iba a trabajar en aviones matriculados en Irlanda y por consiguiente se consideraba que el trabajo se desarrollaba en dicho país. La base de los trabajadores era el aeropuerto de Charleroi y debían residir a una hora de distancia de la base. Reclamando unas indemnizaciones los empleados demandaron ante los Tribunales belgas, que terminaron planteando una cuestión prejudicial en la que el interrogante principal radicaba en precisar si la base en Charleroi podía interpretarse como lugar habitual de trabajo.

En cuanto a las cláusulas de sometimiento a los Tribunales irlandeses, el Tribunal de Justicia dijo en un breve razonamiento que no eran válidas, ya que no cumplían las exigencias establecidas al respecto en el Reglamento (CE) 44/2001; en consecuencia esta fue una cuestión casi irrelevante, el problema fundamental radicaba en identificar el lugar a partir del cual se trabajaba.

de la mercancía; estos últimos índices se han propuesto en el asunto Koelzsch en añadidura a varios de los que veremos en el apartado siguiente<sup>38</sup>.

**23.** También ha existido algún índice que ha sido formulado en un determinado caso concreto y posteriormente prácticamente ha desaparecido; por ejemplo, en la sentencia del asunto Mulox se propone lo siguiente: "... el órgano jurisdiccional nacional podría tomar en consideración el hecho de que, cuando se suscitó el litigio ante el mismo pendiente, el asalariado realizaba su trabajo exclusivamente en el territorio de dicho Estado contratante"<sup>39</sup>. Si bien, este índice era a mayor abundamiento, pues el determinante fue el que hemos expuesto anteriormente, es decir, que el empleado partía de un lugar al que posteriormente regresaba y en el que tenía una oficina y su domicilio. Igualmente, algún índice ha sido ocasionalmente propuesto por el Abogado General sin que el Tribunal haya entrado a aplicarlo o simplemente a valorarlo<sup>40</sup>.

**24.** Nosotros ya hemos visto anteriormente, que los índices para determinar el lugar habitual de trabajo son fundamentalmente los mismos cuando dicho lugar opera como foro de competencia o como punto de conexión. Sin embargo, en el plano doctrinal se ha matizado esta afirmación. Así refiriéndose al criterio temporal, que posteriormente trataremos, se ha sostenido que es difícil decir si este criterio formulado en el ámbito de la competencia judicial internacional podría ser adecuado para la determinación de la ley aplicable, parece más razonable sostener que si el traslado a otro lugar de trabajo es de naturaleza permanente, seguramente la ley del país al que el empleado ha sido trasladado debiera aplicarse, mientras que en traslados temporales se mantendría la aplicación de la ley precedente. Además, puede ser difícil establecer cuando el traslado es permanente o temporal, aunque esta es una cuestión de hecho, y habría que añadir, también de prueba<sup>41</sup>.

### **3. Índices habitualmente empleados por la jurisprudencia europea**

#### **A) Lugar desde el que el trabajador parte y al que posteriormente regresa**

**25.** Este índice hay que entenderlo en sus justos términos y adaptado al caso concreto; por ejemplo en el asunto Nogueira, dada la manera tan específica en la que trabajan los tripulantes de aviones,

---

<sup>38</sup> Apartado 49. Los hechos que dieron lugar a esta sentencia fueron los siguientes: el Señor Koelzsch, conductor de camión y domiciliado en Alemania, mediante un contrato suscrito en Luxemburgo fue contratado como conductor de envíos internacionales por la empresa Gasa. En el contrato había una cláusula de sometimiento a los Tribunales y la legislación de Luxemburgo. Los camiones de la empresa estaban matriculados en dicho país y los conductores eran beneficiarios de la Seguridad Social Luxemburguesa. Los camiones estaban estacionados en Alemania. La gran mayoría de los transportes se realizaban de Dinamarca a Alemania y ocasionalmente a otros países europeos. Gasa sufrió una reestructuración y reducción de empleo; ante esta situación los trabajadores establecieron un órgano de representación, del cual fue elegido miembro suplente Koelzsch. Gasa resolvió el contrato de este último, que interpuso un recurso ante los Tribunales alemanes, que se declararon incompetentes. Entonces Koelzsch demandó a Ove Ostergaard Luxembourg, que se había subrogado en los derechos de Gasa, ante los Tribunales luxemburgueses reclamando una indemnización compensatoria y daños y perjuicios por el despido. Él alegaba que, a pesar del sometimiento a la ley luxemburguesa, las disposiciones imperativas del Derecho alemán de protección a los representantes de los trabajadores eran aplicables en cuanto límite a la autonomía de la voluntad, ya que el ordenamiento alemán era el aplicable a falta de elección de las partes. Los Tribunales de Luxemburgo en sus tres instancias desestimaron su pretensión considerando que solo era aplicable el Derecho Luxemburgués. Terminado este procedimiento, Koelzsch presentó una demanda de indemnización contra el Estado del Gran Ducado de Luxemburgo por responsabilidad civil del Estado a causa del funcionamiento defectuoso de los servicios judiciales luxemburgueses. Él alegaba que las anteriores sentencias luxemburguesas habían infringido el artículo 6.1 del Convenio de Roma, al declarar que no eran aplicables a su contrato las disposiciones imperativas de la ley alemana. La Corte de Apelación de Luxemburgo entendió que era preciso determinar cuál era el lugar habitual de trabajo y planteó una cuestión prejudicial en la que solicitaba la interpretación del citado artículo preguntando: "¿... en caso de que el trabajador lleve a cabo su prestación laboral en varios países, pero regrese sistemáticamente a uno de ellos, ha de considerarse que es en este último país donde el trabajador realiza habitualmente su trabajo?".

<sup>39</sup> Apartado 25.

<sup>40</sup> En sus Conclusiones del Asunto Nogueira (apartado 105), el Abogado General propone el índice del lugar al que debe dirigirse el trabajador en caso de incapacidad laboral o de problema disciplinario. Sin embargo, el Tribunal no hace referencia expresa en ningún sentido al mismo. Posteriormente expondremos que en nuestra opinión dicho índice puede subsumirse en la casi totalidad de los casos en el del lugar donde el trabajador se relaciona con el empleador, que habitualmente se describe en la jurisprudencia como el lugar en el que tiene conocimiento de las instrucciones comunicadas por el empresario.

<sup>41</sup> A. ZANOBBETTI, "Employment contracts ...", p. 350.

que hacen largos desplazamientos a países variados pero rápidamente retornan al aeropuerto de salida, este índice se enunció diciendo que “los recurrentes comenzaban y finalizaban su jornada laboral en el aeropuerto de Charleroi”, es decir, se describía como el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral<sup>42</sup>. O en el asunto Koelzsch, al tratarse de transporte por carretera, la referencia es al Estado en el que “... está situado el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte ... y el lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones”<sup>43</sup>. También, dentro de las particularidades de cada caso, este índice fue invocado conjuntamente con otros en el asunto Rutten<sup>44</sup> o posteriormente en el asunto Voogsgeerd<sup>45</sup>.

**26.** Se trata de un índice de fundamental y decisiva importancia, pues cuando existe y se puede precisar y probar es determinante para definir cuál es el lugar habitual de trabajo. Lógicamente solo opera cuando se relaciona con desplazamientos, de ida y de regreso, que el trabajador realiza en el marco de su prestación de trabajo. Por otro lado, este índice dado su papel fundamental suele coincidir con otros índices, como son, por ejemplo, el del lugar donde se tiene un despacho o el del lugar donde se reciben las instrucciones, etc.

**27.** En ocasiones se ha tratado de asimilar este índice al concepto de “base” aparecido en otras disposiciones del Derecho Europeo ajenas a los Reglamentos reguladores de la competencia judicial internacional y de la ley aplicable a los contratos. Así en el asunto Nogueira, en el que los demandantes eran tripulantes de cabina de aviones comerciales, se planteó expresamente al Tribunal de Justicia si el lugar habitual de trabajo era asimilable al concepto de base, tal como entonces lo definía el Reglamento (CEE) 3922/91, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil<sup>46</sup>, en la redacción que le dio el Reglamento (CE)

<sup>42</sup> Conclusiones del Abogado General, ya citadas, apartado 97.

<sup>43</sup> Apartado 49.

<sup>44</sup> STJCE 9 enero 1997, Rutten, C-383/95, *Rec* 1997-I, p. 70, apartado 25. Los hechos fueron los siguientes: P. W. Rutten, holandés, domiciliado en Hengelo (Países Bajos) fue contratado en agosto de 1989 por Cross Medical BV, sociedad holandesa domiciliada en los Países Bajos y filial de Cross Medical Ltd.; desde junio de 1990 pasó a trabajar directamente para esta última, que era una sociedad inglesa domiciliada en Londres, y que le retribuía en libras esterlinas. El Sr. Rutten ejercía sus actividades no sólo en Holanda, sino también, en un montante aproximado a un tercio de su tiempo de trabajo, en el Reino Unido, Bélgica, Alemania y los Estados Unidos de América. Él realizaba su trabajo desde un despacho instalado en su domicilio en Hengelo, al que regresaba después de cada viaje profesional. Al ser despedido, demandó a Cross Medical Ltd. ante los Tribunales holandeses. La demandada se defendió alegando la incompetencia de los mismos. Finalmente, se planteó una cuestión prejudicial en la que en esencia se solicitaba al Tribunal de Justicia de las Comunidades que se pronunciase sobre la interpretación del concepto de “lugar ... en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, a efectos del artículo 5.1 del Convenio, en el caso de que las actividades laborales se desarrollasen en más de un Estado contratante.

<sup>E</sup> ZABALO ESCUDERO, “Nota”, *R.E.D.I.*, 1997, pp. 283-286. H. GAUDEMET-TALLON, “Nota”, *Rev. Crit. Dr. Int. Priv.*, 1997, pp. 336-346. J. M. BISCHOFF, “Nota”, *J. Clunet*, 1997, pp. 635-637.

<sup>45</sup> Asunto Voogsgeerd, (ya citado), apartados 38-40. Los presupuestos de hecho fueron los siguientes: el Sr. Voogsgeerd concluyó en la sede de Naviglobe NV, situada en Amberes, un contrato de trabajo con Navimer S. A., empresa establecida en Luxemburgo. El contrato se sometió al Derecho luxemburgués y el trabajador quedaba afiliado a una caja de seguro de enfermedad luxemburguesa. El salario lo pagaba Navimer. Durante unos meses, Voogsgeerd trabajó como maquinista a bordo de dos buques propiedad de Navimer y que navegaban por el Mar del Norte. Navimer despidió a Voogsgeerd y este demandó a las dos empresas ante los Tribunales de Amberes solicitando su condena a pagar una indemnización por despido de acuerdo con la legislación belga, y también intereses y costas. El demandante alegaba, en base al artículo 6.1 del Convenio de Roma, que eran aplicables las normas imperativas del Derecho belga, con independencia de la elección de las partes del ordenamiento luxemburgués. En este sentido, decía que estaba vinculado mediante su contrato con la empresa belga y no con la luxemburguesa, y que había realizado su trabajo principalmente en Bélgica donde recibía las instrucciones a través de Naviglobe y de donde partía y regresaba al iniciar y finalizar cada viaje. Tras una serie de avatares procesales, la Corte de Casación de Bélgica planteó una cuestión prejudicial en la que, entre otros extremos, incidía en la interpretación del lugar habitual de trabajo cuando el mismo no se realiza en un mismo país.

<sup>P</sup> MAESTRE CASAS, “El contrato ...”, pp. 322-341. P. CHAUMETTE, “De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin”, *Le Droit Maritime Français*, n° 734, 2012, pp. F. JAULT-SESEKE, “Loi applicable aux salariés mobiles: la Cour de Justice de l'Union européenne poursuit son travail d'interprétation de l'article 6 de la Convention de Rome”, *Revue de Droit du Travail*, n° 2, 2012, pp.

<sup>46</sup> DOCE L 373, de 31 de diciembre de 1991.

1899/2006, de 12 de diciembre de 2006<sup>47</sup>, que versaba sobre la misma materia, y que también se utiliza en el Reglamento (CE) 833/2004, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social<sup>48</sup>, tras la modificación operada en el mismo por el Reglamento (UE) 465/2012, de 22 de mayo de 2012<sup>49</sup>. El Tribunal de Justicia, coincidiendo con el Abogado General y desde una posición indudablemente acertada, sostuvo que tal asimilación no era posible<sup>50</sup>.

**28.** El Tribunal partió de que el concepto de lugar habitual de trabajo no puede ser asimilado a ningún otro concepto que aparezca en otro acto de Derecho de la Unión. La sentencia no lo dice expresamente pero hay que entender que tal afirmación se refiere a cualquier otra disposición europea que no sea el Reglamento Roma I. Llegó a esta conclusión por dos motivos, que el Reglamento Bruselas I, entonces en vigor, no remite al Reglamento 3922/91 y que las dos disposiciones no persiguen los mismos objetivos y pertenecen a sectores completamente distintos, ya que uno regula la competencia judicial internacional y el otro pretende la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos en el ámbito de la aviación civil<sup>51</sup>. Lo mismo se podría decir si la cuestión se plantease en cuanto a la interpretación del Reglamento Roma I.

**29.** Pero la sentencia también sostiene que, a pesar de que la asimilación aducida por los demandantes no es admisible, el lugar de la base es un criterio pertinente e importante para determinar el lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo. Es decir, es un elemento muy significativo para identificar los indicios que permiten discernir el *locus laboris*. En este sentido, se solapa en gran medida con el indicio del lugar desde el que el trabajador parte y al que posteriormente regresa y, como dice el Abogado General, es un “indicio indirectamente pertinente”, especialmente en el caso de los empleados del transporte y sobre todo cuando se trata de tripulantes de aeronaves. Además, el lugar de la base juega un papel determinante cuando coincide con otros de los indicios que ahora nos ocupan.

**30.** No obstante, su operatividad tiene algunos modestos límites, ya que la sentencia señala que “la relevancia de la base para identificar el lugar a partir del cual los trabajadores desempeñan habitual-

---

<sup>47</sup> DOUE L 377, de 27 de diciembre de 2006. En el Anexo III, la Subparte Q, titulada “Limitaciones del tiempo de vuelo y actividades y requisitos de descanso”, contenía la OPS (operación de vuelo) 1.1090, que en su punto 3.1 decía: “El operador asignará una base a cada miembro de la tripulación”; también la OPS 1.1095, en su punto 1.7, definía el concepto de base, diciendo: “base: lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios tiempos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante”. La OPS 1.1110, titulada “Descanso”, establecía: “1. Descanso mínimo. 1.1. El tiempo de descanso mínimo que debe concederse antes de una actividad en vuelo que tenga su inicio en la base será como mínimo de igual duración que la precedente actividad en vuelo, y en cualquier caso no inferior a 12 horas. 1.2 El tiempo de descanso mínimo que debe concederse antes de una actividad en vuelo que tenga su inicio fuera de la base será como mínimo de igual duración que la actividad en vuelo precedente, y en cualquier caso no inferior a 10 horas. Cuando el descanso mínimo se tome fuera de la base, el operador deberá proporcionar la posibilidad de 8 de sueño, teniendo en cuenta el tiempo de traslado y otras necesidades fisiológicas”.

<sup>48</sup> Anexo III fue suprimido posteriormente por el Reglamento (CE) 216/2008, de 20 de febrero de 2008, sobre normas comunes en el ámbito de la aviación civil y por el que se crea una Agencia Europea de Seguridad Aérea, y se deroga la Directiva 91/670/CEE del Consejo, el Reglamento (CE) 1592/2002 y la Directiva 2004/36/CE. DOUE L 79, de 19 de marzo de 2008.

<sup>49</sup> DOUE L 166, de 30 de abril de 2004.

<sup>50</sup> DOUE L 149, de 8 de junio de 2012. En su preámbulo se afirma: “El concepto de “base” para los miembros de tripulaciones de vuelo y cabina con arreglo al Derecho de la Unión está definido en el anexo III del Reglamento (CEE) n° 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil. Con el fin de facilitar la aplicación del título II del Reglamento (CE) n° 833/2004 a este colectivo, está justificado crear una norma especial en la que este concepto de “base” se convierta en el criterio para determinar cuál es la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina. Sin embargo, la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina debe mantenerse estable y el principio de “base” no ha de entrañar cambios frecuentes de legislación aplicable debido a los modelos de trabajo del sector industrial o a demandas estacionales”. En consecuencia el título II, titulado “Determinación de la legislación aplicable”, contiene el artículo 11.5, que dice: “La actividad de un miembro de tripulación de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la “base” con arreglo a la definición que figura en el anexo III del Reglamento (CEE) n° 3922/91”.

<sup>51</sup> Apartados 65 a 74 de la sentencia y 109 a 117 de las conclusiones del Abogado General.

<sup>52</sup> Estos mismos motivos, salvando las lógicas diferencias, también se aplican respecto del Reglamento 883/2004.

mente su trabajo sólo desaparecería en el supuesto de que, habida cuenta de los elementos fácticos de cada caso, unas demandas como las examinadas en los asuntos principales presentasen unos vínculos de conexión más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa base<sup>72</sup>. Esta situación puede darse especialmente en el ámbito del conflicto de leyes cuando deba actuar el artículo 8.4 del Reglamento Roma I<sup>52</sup> o en general cuando prepondere el indicio temporal, al que nos referiremos en el apartado siguiente.

## **B) Lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa**

**31.** El indicio temporal, que ya había sido formulado en conjunción con otros indicios en el asunto Rutten<sup>53</sup>, tiene su manifestación más clara en el caso Weber<sup>54</sup>. Este era un alemán domiciliado en Alemania, que fue contratado por una sociedad escocesa, posiblemente filial de una multinacional mucho mayor, con domicilio social en Aberdeen (Reino Unido). Él estuvo empleado en calidad de cocinero desde el mes de julio de 1987 hasta el 30 de diciembre de 1993. Aunque en el procedimiento de origen los datos no estaban absolutamente claros, se puede decir que hasta el 21 de septiembre de 1993, trabajó en particular en la zona de la plataforma continental adyacente a los Países Bajos, a bordo de buques o instalaciones mineras, que según sus alegaciones enarbolaban pabellón holandés<sup>55</sup>. Sin embargo, desde el 21 de septiembre al 30 de diciembre de 1993 ejerció su actividad a bordo de un barco-grúa en aguas territoriales danesas. Al ser despedido, demandó a la empresa empleadora ante los tribunales holandeses, que finalmente plantearon una cuestión prejudicial en la que, entre otros extremos, inquirían: ¿debe considerarse todo el periodo de empleo o únicamente el último periodo de empleo para precisar si el trabajador ha realizado habitualmente su trabajo en un determinado país?

**32.** Para contestar a esta pregunta el Tribunal de Justicia comenzó dejando sentado que Weber carecía en un Estado miembro de un despacho que constituyese el centro efectivo de sus actividades profesionales y a partir del cual cumpliera lo esencial de sus obligaciones laborales con el empresario. Por consiguiente, el criterio pertinente para determinar el lugar de trabajo habitual era, en principio, el lugar en el que el trabajador pasaba la mayor parte de su tiempo de trabajo a cuenta de la empresa<sup>56</sup>.

**33.** La sentencia hace una serie de precisiones al respecto. La primera es que para ponderar el criterio temporal es necesario tener en cuenta la totalidad del periodo de actividad del trabajador en sus relaciones con la empresa con la que litiga y no únicamente el periodo más reciente. No obstante, como señala acertadamente el Abogado General, no siempre cabe hacer sin más una operación aritmética, pues la casuística es muy variada y pueden existir situaciones en que un periodo que no llega a la mitad del tiempo trabajado es el más significativo temporalmente hablando<sup>57</sup>. La segunda consiste en que el criterio cualitativo, o sea el que se basa en la importancia y naturaleza del trabajo realizado en los distintos países, puede desplazar al criterio temporal; si bien la sentencia no se extiende mucho en este aspecto ni es rotunda en sus afirmaciones, ya que como Weber había ejercido siempre la misma actividad

<sup>52</sup> STJUE 12 septiembre 2013, Schlecker, apartado 37.

<sup>53</sup> En su apartado 27 se sostiene: "... el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo ... es aquel en el que el trabajador ha establecido el centro efectivo de sus actividades profesionales. Para la determinación concreta de dicho lugar, debe tenerse en cuenta la circunstancia de que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo en uno de los Estados contratantes, donde posee un despacho desde el cual organiza sus actividades por cuenta de la empresa y al que regresa después de cada viaje profesional al extranjero".

<sup>54</sup> STJCE 27 febrero 2002, C-37/00, *Rec* 2002-I, p. 2032 y ss. C. GÓRRIZ, "Competencia judicial internacional y trabajo marítimo (A propósito de la STJCE de 27 de febrero de 2002: Weber vs. Universal Odgen Services Ltd.)", *Anuario Derecho Marítimo*, 2003, pp. 307 y ss. E. ZABALO ESCUDERO, "Sucesión de lugares de trabajo y competencia judicial internacional: Nuevos problemas planteados ante el TJCE", *Revista Derecho Comunitario Europeo*, 2003, pp. 225 y ss. J. L. IRIARTE ÁNGEL, "Trabajo en instalaciones situadas en la plataforma continental y competencia judicial internacional. Precisiones en torno a la STJCE de 27 de febrero de 2002", *Diez años de Derecho Marítimo Donostiarra*, Vitoria-Gasteiz, 2003, pp. 89 y ss.

<sup>55</sup> Se consideró en la sentencia que a efectos de competencia judicial internacional era trabajo realizado en territorio holandés. Apartados 27 a 36.

<sup>56</sup> Apartados 48 a 58.

<sup>57</sup> *Rec* 2002-I, pp. 2016 y ss. Apartados 52 y 53.

profesional, la ponderación cualitativa no era pertinente en este caso concreto. En este sentido, como tercera precisión, hay que tener en cuenta que el TJCE reconoce que el criterio temporal queda desplazado cuando el objeto de la controversia, habida cuenta de los elementos de hecho del caso, presenta unos vínculos más estrechos con un lugar de trabajo distinto. Ciertamente, situaciones de este tipo no serán muy frecuentes en la práctica, pero pueden existir pleitos en los que el litigio esté más vinculado con el último lugar de trabajo, aunque este sea temporalmente más efímero, que con un *locus laboris* anterior en el que se ha trabajado un periodo más prolongado; por ejemplo, se puede considerar como lugar habitual de trabajo aquel en el que se ha desarrollado el periodo de trabajo más reciente cuando en el mismo se han ejercitado las actividades de manera duradera y según la voluntad clara de las partes estaba destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo<sup>58</sup>.

**34.** El índice temporal tiene normalmente una gran relevancia práctica, aunque habitualmente en conjunción y coincidencia con otros índices, y es determinante cuando otros criterios no existen o no se pueden probar o precisar.

### **C) Lugar en el que se encuentran las herramientas o los medios de trabajo empleados por el trabajador**

**35.** Este es un índice que ha sido reiteradamente invocado por la jurisprudencia europea en los últimos años. Lo cual es lógico puesto que la relación laboral tiene una gran vinculación con el lugar en el que se encuentran los medios de trabajo. El Tribunal de Justicia utiliza el término “herramientas”, que en castellano es engañoso, puesto que el TJUE bajo esta expresión incluye a las aeronaves o a los camiones. De hecho ha utilizado frecuentemente este índice en los litigios de trabajadores del transporte, como conductores de camiones o tripulantes de cabina de aeronaves; incluso parece que es un criterio que actúa específicamente respecto de ellos<sup>59</sup>. Por esta razón cuando nosotros decimos “herramientas” estamos hablando realmente de medios de trabajo. De alguna manera este índice opera un papel paralelo al que respecto de otros empleados juega el lugar en el que tienen un despacho y al que luego nos referiremos.

**36.** De esta manera, la Abogado General en sus conclusiones del asunto Koelzsch sostuvo que había que tener en cuenta el lugar de estacionamiento de los camiones, así mismo que la empresa tenía preparados unos determinados emplazamientos, todos en el mismo país, para esta finalidad y que el Sr. Koelzsch estacionaba su camión en uno de tales emplazamientos, donde además se efectuaban los intercambios para el transporte<sup>60</sup>. Por el contrario, prescindió completamente de otros elementos, como por ejemplo el de la matrícula de los camiones, que estaban matriculados en otro país, en concreto Luxemburgo, distinto al del lugar de estacionamiento. En este mismo orden de cosas, en la sentencia del caso Nogueira el TJUE dijo a este respecto que “debe tenerse igualmente en cuenta el lugar en que estén estacionados los aviones a cuyo bordo se desempeñe habitualmente el trabajo”<sup>61</sup>, y esto lo dice para inmediatamente después descartar el criterio de la nacionalidad de las aeronaves, aspecto este que trataremos más abajo. No podemos terminar sin destacar que tanto en el asunto Koelzsch como en el asunto Nogueira el lugar de estacionamiento de los camiones o de las aeronaves estaba muy definido y era siempre el mismo: Osnabrück en el primer caso y Charleroi en el segundo. Este índice no hubiese podido operar si, por ejemplo los camiones, hubiesen sido estacionados en distintos lugares de diversos países.

<sup>58</sup> Apartado 56.

<sup>59</sup> Sentencia Koelzsch, apartados 48-49, sentencia Voogsgeerd, apartado 38, sentencia Nogueira apartado 63.

<sup>60</sup> Apartado 96, EU:C:2010:789. Dice: “En el marco de la organización de la actividad, ha de averiguarse dónde estaban ubicadas las herramientas de trabajo. En consecuencia, en el presente asunto es relevante el hecho de que los camiones se estacionaban en Alemania en tres emplazamientos denominados puntos de intercambio (*Wechselstandorte*) –Kassel, Neukirchen/Vluyn, Osnabrück- y que el Sr. Koelzsch estacionaba su camión en Osnabrück. Desde el punto de vista de la organización de la actividad debe tomarse en consideración, entre otras cosas, el hecho de que los trabajadores residentes en Osnabrück efectuaran allí los intercambios para el transporte”.

<sup>61</sup> Apartado 64 y aun más claramente en el apartado 102 de las conclusiones del Abogado General.

## **D) Lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que organiza su trabajo**

37. Este índice ha sido reiteradamente invocado por la jurisprudencia europea, pero reviste diversas modalidades y manifestaciones dependiendo de las circunstancias concretas de cada caso. Así, puede ser el lugar donde el trabajador recibe instrucciones y organiza su trabajo<sup>62</sup>, pero también el lugar en el que debe presentarse para cumplir sus misiones<sup>63</sup> o aquel al que debe dirigirse en caso de incapacidad laboral o si se suscita un problema disciplinario<sup>64</sup>. Además hay que tener presente que la relación entre empresario y trabajador puede materializarse de muchas maneras: oralmente, por escrito, etc. y en la actualidad las nuevas tecnologías pueden tener un papel muy importante en esta función. Por ejemplo, en el asunto Nogueira los tripulantes de los aviones recibían instrucciones sobre sus misiones y organizaban su trabajo en el aeropuerto de Charleroi, consultando la intranet de sus empresas.

38. El lugar relevante es aquel en el que el trabajador recibe las instrucciones y organiza su trabajo, es decir, donde está situado el empleado, no aquel en el que se encuentra el empresario cuando envía las instrucciones y organiza el trabajo de sus empleados. En el caso Nogueira, Ryanair, para justificar la competencia de los tribunales irlandeses y posiblemente pensando en la posterior aplicación del Derecho de Irlanda, alegó que este indicio se refiere al lugar donde se encuentra el empresario. Sin embargo, el Abogado General rebatió de manera terminante estas alegaciones, mediante dos razones: su contrariedad con los términos utilizados en la jurisprudencia previa, que se refería expresamente “al lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones y organiza su trabajo, y no al lugar a partir del cual el empresario envía las instrucciones y organiza el trabajo de sus empleados”; en segundo lugar, porque admitir la tesis de Ryanair sería contrario al objetivo de protección de los trabajadores, pues expondría a estos al peligro de forum shopping por parte del empresario, ya que este podría elegir el lugar a partir del cual se relaciona con los trabajadores y de esta manera lograr que resultasen competentes unos tribunales, y también se aplicase un ordenamiento jurídico, favorables para sus intereses<sup>65</sup>.

39. En ocasiones la jurisprudencia ha dado una gran importancia a este índice cuando aparece acumulado con algún otro; de esta manera, el Tribunal de Justicia en el asunto Voogsgeerd afirmó “si ... se desprende que el lugar a partir del cual el trabajador efectúa sus misiones de transporte y recibe también las instrucciones sobre sus misiones es siempre el mismo, debe considerarse que es en dicho lugar donde realiza habitualmente su trabajo”<sup>66</sup>. Ciertamente, esta afirmación se realizó en el seno de un litigio derivado de un contrato de embarque, por lo tanto en el pleito concurrían las particularidades fácticas y dificultades jurídicas propias del sector del transporte, que aún suelen ser mayores cuando se trata de tripulantes de buques, y pudiera parecer que dicha posición jurisprudencial solamente es aplicable a tales trabajadores. Sin embargo, de los términos de la sentencia no se desprende una aplicación de la solución restringida a determinados trabajadores, aunque posiblemente es poco operativa en ámbitos diferentes al transporte y específicamente al contrato de embarque.

## **E) Lugar en el que está contractualmente obligado a residir el trabajador**

40. Este índice, cuando existe, tiene una gran importancia. El que en el contrato de trabajo se imponga un determinado lugar de residencia o la obligación de residir a una cierta distancia temporal o geográfica de un punto es casi decisivo para determinar el lugar habitual de trabajo. Parece que, ya en el caso Mulox, el TJCE dio alguna relevancia a la situación de la residencia del trabajador, pues dijo: “procede tener en cuenta la circunstancia, ..., de que el desempeño de la misión confiada al trabajador por cuenta ajena se realizó desde un despacho situado en un Estado contratante, en el que el trabajador

<sup>62</sup> Sentencias de los asuntos Rutten, apartado 25, Koelzsch, apartado 49, Voogsgeerd, apartado 38 y Nogueira, apartado 63.

<sup>63</sup> Por ejemplo: sentencia del asunto Voogsgeerd, apartado 40.

<sup>64</sup> Apartados 105 y 132 de las conclusiones del Abogado General en el asunto Nogueira.

<sup>65</sup> Apartados 99 a 101.

<sup>66</sup> Apartado 39.

había establecido su residencia, desde el que desempeñaba sus actividades ...”<sup>67</sup>. No obstante, invoca la residencia del trabajador para reforzar el índice del lugar de situación del despacho desde el que se realizaban las misiones confiadas al empleado. En este sentido hay que tener en cuenta que este último no tenía ninguna obligación contractual de residir en un determinado lugar, si no que estableció su despacho en su domicilio, en el que residía previamente.

41. Como acertadamente señala el Abogado General en sus conclusiones del asunto Nogueira, este indicio no se refiere al lugar de residencia efectiva del trabajador, sino al lugar donde está contractualmente obligado a residir y por consiguiente al *locus laboris* cerca del cual debe residir<sup>68</sup>.

42. El lugar de residencia del trabajador es un índice que ocasionalmente puede ser relevante, pero que queda muy reforzado y es casi determinante cuando se impone contractualmente al trabajador.

#### **F) Lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina**

43. Este indicio ha sido tomado en consideración por la jurisprudencia europea desde hace mucho tiempo<sup>69</sup>. En efecto, ya en sentencias muy tempranas el TJCE sostuvo que para precisar el lugar habitual de trabajo la circunstancia del lugar donde el trabajador tiene un despacho desde el cual organiza sus actividades laborales es fundamental. Esta posición de la jurisprudencia es absolutamente lógica, pues la existencia de un despacho u oficina en la que el empleado trabaja es muy reveladora de cuál es el centro efectivo de sus actividades profesionales. Además este índice habitualmente coincide con otros, ya que, por ejemplo, es el lugar donde pasa más tiempo y del que parte y al que regresa en los viajes profesionales.

44. El concepto de despacho u oficina ha sido objeto de una interpretación amplia. Así es indiferente que haya sido instalado por el propio trabajador, como sucedía en los asuntos *Mulox* y *Rutten*, o haya sido puesto a su disposición por la empresa, como ocurría en el caso *Nogueira*. Tampoco importa su entidad, como lo acredita que el Abogado General, en sus conclusiones de este último asunto, incluyese a la *crewroom* de la línea aérea en un aeropuerto dentro de dicho concepto<sup>70</sup>.

#### **IV. El rechazo expreso de un índice: la nacionalidad de las aeronaves**

45. Como ya hemos visto, en ocasiones el TJUE ha rechazado la validez de algunos índices propuestos por las partes para precisar el lugar habitual de trabajo. Recientemente ha desechado uno que por su interés teórico y práctico requiere que nos detengamos en él.

46. En el asunto *Nogueira*, las empresas demandadas alegaron la necesidad de tener en cuenta la nacionalidad de las aeronaves en las que trabajaban los demandantes a efectos de precisar el lugar habitual de trabajo de estos últimos. En este sentido sostenían que estaba probado que los aviones estaban matriculados en Irlanda y por consiguiente, en base al artículo 17 del Convenio de Chicago, de 7 de

---

<sup>67</sup> Apartado 25. También en el caso *Rutten* el demandante había instalado un despacho en su domicilio, sin embargo, el TJUE no da relevancia a este dato, toma en consideración el lugar del despacho, pero prescinde de cualquier referencia al domicilio, apartados 5 y 25 a 27.

<sup>68</sup> Apartado 103 y nota 45 de las conclusiones. Como ya hemos dicho, en el asunto *Nogueira* los demandantes eran tripulantes de aviones comerciales. Justamente en el sector aeronáutico, dadas sus particularidades, especialmente que el trabajador realiza muchos viajes de corta duración con condicionantes horarios muy precisos, es muy frecuente imponer contractualmente a los empleados la obligación de residir a una determinada distancia temporal, o en algunos casos kilométrica, del aeropuerto. En otros ámbitos laborales, es más infrecuente que los contratos de trabajo contengan obligaciones de este tipo, esta es la razón por la que el índice que ahora nos ocupa tiene poca presencia en la jurisprudencia europea.

<sup>69</sup> Sentencias de los asuntos *Mulox*, apartado 25 y *Rutten*, apartado 27.

<sup>70</sup> Apartado 104.

diciembre de 1944, sobre aviación civil internacional<sup>71</sup>, tenían la nacionalidad irlandesa. En consecuencia, el tiempo de trabajo de los tripulantes a bordo de esos aviones debía considerarse como realizado en territorio irlandés y como el tiempo de trabajo a bordo de los aviones era más largo que el tiempo de trabajo en los aeropuertos de origen y destino<sup>72</sup>, se debía entender que los demandantes habían trabajado habitualmente en Irlanda, por lo que los tribunales de este país eran competentes y debían aplicar el ordenamiento jurídico irlandés. Esta tesis de las empresas, en principio, no es descabellada, pues tradicionalmente la doctrina<sup>73</sup> y alguna jurisprudencia<sup>74</sup> han sostenido que el trabajo prestado a bordo de aeronaves se considera realizado en el país de su nacionalidad, que es el de su registro. A este respecto se puede decir que existe un cierto paralelismo entre el empleo a bordo de buques que, en principio, se ha considerado realizado en el país de abanderamiento, y el trabajo tripulando aeronaves que, en principio, se entiende prestado en el país del registro. Pero de igual manera que fenómenos como, entre otros, las banderas de conveniencia o las empresas pesqueras conjuntas han provocado que en la práctica el recurso a la ley de la bandera sea poco operativo<sup>75</sup>, en el trabajo a bordo de aeronaves nos encontramos que los tribunales y la ley del Estado de registro tienen actualmente poca proyección práctica<sup>76</sup>. La solución alcanzada en el asunto Nogueira es un claro exponente de esta realidad.

47. En efecto, el TJUE reiteró que la consideración de que el concepto de lugar habitual de trabajo no es asimilable a ningún otro concepto jurídico era igualmente válida en cuanto a la nacionalidad de las aeronaves y por consiguiente dicho lugar no era equiparable al territorio del Estado cuya nacionalidad tenían las aeronaves, en el sentido del artículo 17 del Convenio de Chicago<sup>77</sup>. Más que en la propia sentencia, los motivos de esta solución se encuentran en las conclusiones del Abogado General<sup>78</sup>. Este dio tres razones a este respecto: la primera era que los Reglamentos europeos no hacían ninguna remisión al Convenio de Chicago o a la nacionalidad de las aeronaves; la segunda consistía en que dicho Convenio no prevé que el trabajo tripulando un avión deba considerarse realizado en el territorio del Estado cuya nacionalidad tiene el avión y en tercer lugar que el concepto de la nacionalidad de los

<sup>71</sup> BOE de 29 de diciembre de 1969. El artículo 17 dice: “Nacionalidad de las aeronaves. Las aeronaves tienen la nacionalidad del Estado en el que estén matriculadas”.

<sup>72</sup> No conocemos la prueba aportada en el procedimiento de origen y por tanto no sabemos si este extremo se probó adecuadamente; pero teniendo en cuenta la legislación sobre seguridad aérea, a la que parcial y tangencialmente nos hemos referido anteriormente al hablar del índice de la base, y dados los periodos de descanso de las tripulaciones que impone la misma, parece extraño que el tiempo de vuelo fuese mayoritario dentro del total del tiempo trabajado.

<sup>73</sup> P. MANKOWSKI, “Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation”, en: F. FERRARI, S. LEIBLE (eds.), *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Munich, 2009, p. 177 y ss. A. ZANOBETTI, “Employment contracts ...”, p. 353. J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contratación laboral ...”, p. 1274.

<sup>74</sup> Por ejemplo: Corte di Cassazione (s.u.), ordenanza 20 agosto 2009 n° 18509. *R.D.I.P.P.*, 2011, PP. 162-165. La decisión señala la competencia judicial internacional de los tribunales belgas porque el trabajo se realizaba en aviones de bandera belga, pero también enumera otros elementos a favor de esta solución, como que la sociedad empleadora tenía su sede social en Bélgica o que el trabajo desarrollado por el demandante tenía, en opinión del tribunal, muy poca relación con Italia.

<sup>75</sup> El TJUE es refractario al foro y a la conexión de la bandera, como lo acreditan las sentencias de los casos Weber y Voogsgeerd. P. MAESTRE CASAS, “El contrato de trabajo ...”, pp. 331-334.

<sup>76</sup> P. MANKOWSKI, “Employment Contracts ...”, pp. 178 y ss. A. ZANOBETTI, “Employment contracts ...”, p. 353. Además, desde hace unos años ha aparecido un fenómeno nuevo: las compañías low cost, que con sus peculiares prácticas y comportamientos, que en algunos aspectos recuerdan salvando las distancias a las navieras propietarias de los buques bajo bandera de conveniencia, han introducido problemas específicos y en todo caso han aumentado sensiblemente la litigiosidad laboral en el sector aeronáutico. L. GAMET, “Personnel des aéronefs et lois sociales françaises: les compagnies low cost dans les turbulences du droit social français”, *Droit Social*, 2012, pp. 502 y ss.

<sup>77</sup> La STSJ Cataluña (Soc.) de 26 de marzo de 2010 (AS/2010\1693) es un claro ejemplo en este sentido. Los hechos que dieron lugar a la misma son bastante parecidos a los del caso Nogueira, incluso había coincidencia en cuanto a las compañías demandadas. Una de las cuestiones controvertidas era la de la competencia judicial internacional de los tribunales españoles; la empresa demandada alegaba, entre otros extremos, que nuestros tribunales eran incompetentes porque la demandante trabajaba en aviones matriculados en Irlanda. El TSJ rechazó estos argumentos y declaró la competencia de los tribunales españoles por cinco motivos: A) en el contrato se decía que se situaría a la trabajadora principalmente en el aeropuerto de Girona; B) en ese lugar operó ininterrumpidamente; C) además del trabajo en los aviones realizaba funciones en tierra; D) las instrucciones de trabajo se le daban, directamente o por internet, en el aeropuerto de Girona y E) iniciaba y finalizaba su jornada laboral en dicho aeropuerto. Esta sentencia se adelanta acertadamente en muchas de sus argumentaciones a la del caso Nogueira.

<sup>77</sup> Apartados 75 y 76.

<sup>78</sup> Apartados 123 a 127.

aviones se utiliza únicamente para delimitar el ámbito de aplicación de varios artículos del Convenio, que sólo se aplican a las aeronaves que tengan la nacionalidad de un Estado miembro y también para prohibir ciertas distinciones efectuadas en base a la nacionalidad de la aeronave, pero tal concepto no tiene como finalidad asimilar el interior de la aeronave al territorio del Estado de su nacionalidad. En este sentido el Abogado General parece sostener la idea de que la nacionalidad de las aeronaves es un criterio puramente formal. Ciertamente, estos argumentos pueden parecer un poco forzados, y posiblemente lo son; pero en todo caso son una clara muestra de la tendencia jurisprudencial a propugnar que el trabajo a bordo de aeronaves no se considera a efectos de competencia judicial y ley aplicable como realizado en el país de registro.

## V. Reflexiones finales

**48.** El TJUE sostiene que para determinar el lugar habitual de trabajo, cuando éste es impreciso, es necesario aplicar un método indiciario, es decir, ponderar la existencia e importancia de una serie de índices en el concreto contrato de trabajo internacional de que se trate. A este fin ha ido decantando, a través de sus sentencias, unos índices útiles, que son los seis que hemos tratado de manera específica en el apartado 3. También ha rechazado la pertinencia de algunos criterios que las partes litigantes han propuesto, por considerarlos no idóneos para determinar el lugar habitual de trabajo. El examen de la jurisprudencia pone de relieve que esta es una problemática eminentemente casuística y en la que las soluciones solamente se pueden construir por medio de las decisiones judiciales, y sin olvidar las conclusiones de los Abogados Generales. Indudablemente, cada índice o conjunto de índices es más operativo en unos supuestos que en otros, pero hay unos índices claramente más presentes en la jurisprudencia y que son coincidentes en determinadas materias litigiosas concretas. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores del transporte el TJUE ha decantado unos índices, que reitera en todos los pleitos de dicha materia, pero habitualmente complementándolos con algún índice que invoca puntualmente en razón de las circunstancias del caso concreto.