

El trabajo “transnacional”. Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales

“Transnational” work. Present and future challenges of cross-borders employment contracts executed extraterritorially

Olga Fotinopoulou Basurko

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Economía y Empresa-sección Álava. UPV/EHU*

ORCID ID: 0000-0002-0395-9933

Recibido: 16/2/2023

Aceptado: 8/3/2023

doi: 10.20318/labos.2023.7638

Resumen: El objeto de este trabajo es realizar una reflexión sobre la problemática derivada de los conflictos jurídico-laborales que surgen de la prestación de servicios plurilocalizada no sujeta al modelo tradicional de trabajador que presta servicios con carácter habitual en un lugar físico-territorial en el que se va a insertar socio-económicamente hablando. Así, se analizan desde la perspectiva de la Ley aplicable los supuestos de extraterritorialidad en la ejecución de servicios. Se parte del análisis de los supuestos clásicos de trabajos ejecutados en el dominio marítimo y/o aéreo, siguiendo con los supuestos de extraterritorialidad más recientes ligados a la “cuarta o quinta dimensión” en el espacio digital o en el ciberespacio, para finalizar con la ejecución de servicios extraterritorial futura (o no tan futura) en espacios o ciudades marítimo-artificiales o en el espacio ultraterrestre.

Palabras clave: contrato de trabajo plurilocalizado, ley aplicable, extraterritorialidad.

Abstract: The purpose of this work is to reflect on the problems of cross borders employment contracts in which work is carry out outside of a physical-territorial place. In this sense, the article focuses on cases of extraterritoriality in the execution of services from the perspective of the applicable Law. It starts with the analysis of the classic extraterritorial work in the maritime and/or air domain, continuing with the most recent assumptions of extraterritoriality linked to the “fourth or fifth dimension” in the digital space or in cyberspace. Finally, it analyses the work execution of future (or not so future) extraterritorial services in maritime-artificial spaces or cities or in outer space.

Keywords: cross-borders employment contract; applicable law, extraterritoriality.

*olga.fotinopulos@ehu.eus

1. Introducción

No es ningún secreto que la movilidad internacional de trabajadores se ha visto incrementada cuantitativa y cualitativamente a lo largo de los años. Tanto es así, que junto con los tradicionales movimientos de personas a la búsqueda de un empleo en un país distinto al de origen, nos encontramos con una movilidad en el empleo cuyas manifestaciones son muy diversas entre sí¹. Esto es, no sólo responden a los casos en los que la movilidad tiene por objeto la prestación de servicios en los territorios de otros Estados en los que el trabajador o trabajadora móvil se integra de manera temporal y/o permanente, sino que, a su vez, nos enfrentamos a supuestos, ya sean más o menos tradicionales o relativamente recientes que nacen al albur de las estrategias organizativas y/o productivas que emplean las empresas y/o como consecuencia de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información² y/o de las infraestructuras, cuya característica común es la de desenvolverse en espacios sustraídos a la soberanía nacional. Esta realidad propicia que los litigios que puedan surgir a propósito de la plurilocalización del contrato de trabajo en esos contextos se resuelvan con dificultad, dado que los mecanismos, reglas y criterios recogidos en las normas de Derecho Internacional privado del trabajo europeas, contenidos en los Reglamentos Bruselas I bis, Roma I o, incluso en el marco de la Directiva 96/71/CE modificada mediante la Directiva 2018/957, no están adaptados o pensados para responder a la tipología variada de relaciones laborales en las que la extraterritorialidad es uno de los elementos principales sobre los que se asienta la conexión de algunos contratos de trabajo con más de un ordenamiento jurídico.

En efecto, la fisonomía de la que parten dichas normas es la de atribuir –con carácter principal y prioritario– al ordenamiento jurídico designado por el criterio del *locus laboris*, la responsabilidad de resolver los conflictos de leyes y de jurisdicciones que pudieran surgir, esto es, la de identificar un espacio físico territorial en el que o desde el cual se prestan servicios. Si bien ello es así, el patrón de trabajador móvil sobre el que las normas de competencia judicial internacional y/o ley aplicable centran principalmente su atención han ido variando progresivamente³, habiéndose incrementado los supuestos

¹ En este marco introductorio, es imprescindible citar el trabajo del Prof. ESPINIELLA MENÉNDEZ, A: *La relación laboral internacional*, editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, que constituye –a mi juicio– un estudio extenso y riguroso sobre la materia en el que el autor recorre, como él mismo señala, la relación laboral internacional de manera secuencial (desde el nacimiento de la relación laboral hasta su extinción). En este contexto, el autor establece una configuración de la relación laboral internacional en función de las condiciones de ésta (condiciones temporales y condiciones especiales), así como por la cualificación del trabajador y/o por la naturaleza del empleador transfronterizo, pp. 125-195.

² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M: “La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional”, *Revista del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social* nº 132, 2017, pp. 17-48 o también más recientemente, VILLA FOMBUENA, M y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M: “La nueva movilidad internacional de trabajadores: de la libre circulación a las nuevas formas de empleo”, *Revista del ministerio de trabajo y economía social* nº 151, 2021, pp. 77-109.

³ No sólo del trabajador móvil, sino de los trabajadores en general. Vid CHATZILAO, K y MIHMAN, N (Dirs): *La figure du travailleur à l'épreuve de l'internationalisation du droit du travail*, Lejep editorial, Institute de droit de travail Strasbourg, 2023.

en los que la ejecución de servicios se presta en ámbitos o dominios sustraídos a la soberanía de algún país (espacio marítimo, aéreo, espacial o en el ciberespacio), generando la dificultad de buscar y concretar un *locus* fijo/territorio físico de ejecución. Y es que junto con los clásicos trabajadores que prestan servicios en alta mar y/o en el espacio aéreo, encontramos prestaciones de servicios que se realizan de manera remota en el entorno digital o en el ciberespacio, así como prestaciones de servicios futuribles, como los supuestos de realización de servicios en instalaciones artificiales marítimas o en el espacio ultraterrestre. En esencia, y para ser más exactos, el problema principal al que nos enfrentamos en términos generales es el de cómo articular el principio de territorialidad o los conceptos de espacio-tiempo que son básicos para el Derecho del trabajo y también para el Derecho Internacional Privado del trabajo. En otras palabras, estos fenómenos ponen en jaque la visión antropocéntrica (y, en su caso, geocéntrica) que ha venido impregnando la construcción de las ciencias jurídicas desde antiguo y que no permiten delimitar o demarcar fácilmente aquellos espacios no territoriales (o sustraídos a la soberanía nacional) donde también se ejecutan relaciones jurídico-laborales plurilocalizadas⁴.

Así, tomando en consideración el contexto general expuesto, es voluntad de quien suscribe estas páginas, realizar una reflexión sobre la problemática derivada de los conflictos jurídico-laborales que surgen de la prestación de servicios plurilocalizada no sujeta al modelo tradicional de trabajador que presta servicios con carácter habitual en un lugar físico-territorial en el que se va a insertar socio-económicamente hablando, si bien –por razones de espacio– se adelanta que estas elucubraciones se circunscribirán al ámbito del *Ius* o de la Ley aplicable. Así, a continuación, voy a centrar la atención en distintos supuestos de esta naturaleza, para lo cual seguiré una escala de extraterritorialidad que toma como punto de partida los supuestos clásicos de trabajos ejecutados en el dominio marítimo y/o aéreo, siguiendo con los supuestos de extraterritorialidad más recientes ligados a la “cuarta o quinta dimensión” en el espacio digital o en el ciberespacio⁵, para

⁴ La aplicación del principio de territorialidad en el contexto de las relaciones de trabajo transnacionales se encuentra en entredicho. En efecto, las diversas transformaciones operadas sobre la disciplina (a propósito de la progresiva deslocalización de las industrias y la movilidad de los trabajadores), ha originado que hablemos de una cierta desnacionalización y/o des-territorialización del Derecho del Trabajo, que pone en relativo jaque la concepción tradicional de esta disciplina, calificada como un proyecto doméstico vinculado a un territorio, tal y como sostuviera Kahn-Freund en el año 1972. Así, SUPLOT, A: “Reflexions sur le deperissement de l’Etat”, *Lex Social-Revista jurídica de los Derechos sociales* n° 1, vol. 8, 2018, pp. 365-381. De manera similar se pronuncian los teóricos del DIPr., donde ponen de manifiesto que la edificación de esta disciplina sostenida en la existencia de diversos Estados no encuentra su acomodo en la realidad actual, al encontrarse fuertemente afectada por el impacto que sobre el Derecho produce la globalización económica. En este último sentido, y entre otros trabajos de MUIR WATT, H, vid. “Aspects économiques du droit international privé. Réflexions sur l’impact de la globalisation économique sur les fondements des conflits de lois et de juridictions”, *Académie de droit international de La Haye, Recueil des cours* t. 307 (2004), Leiden/Boston, Martinus Nijhoff, 2004. También de la misma autora: “La globalisation et le droit international privé” en ANCEL, B; AUDIT, M y LAGARDE, P (Eds): *Mélanges en l’honneur du Professeur Pierre Mayer*, pp. 591-606.

⁵ Me refiero a la cuarta o quinta dimensión en función de si se considera necesario diferenciar entre el espacio aéreo y el espacial o ultraterrestre o no. En otras palabras, los espacios o dimensiones a tomar en consideración serían el espacio terrestre, marítimo, aéreo, espacial y cibernético o, en segundo lugar, el espacio

finalizar con la ejecución de servicios extraterritorial futura (o no tan futura) en espacios o ciudades marítimo-artificiales o en el espacio ultraterrestre.

2. La extraterritorialidad clásica: el trabajo ejecutado a bordo de buques y aeronaves

La constatación de la inadaptación de las normas de Derecho Internacional privado del trabajo y, en concreto, de la regla principal de la *lex loci laboris* tanto en la vertiente del *Forum* como del *Ius*, ante los supuestos de prestaciones de servicios extraterritoriales no constituye novedad alguna. Cabe remontarse a la primera mitad del siglo XX para constatar que en los trabajos preparatorios de algunas conferencias internacionales dirigidas al establecimiento de normas sobre Ley aplicable al contrato de trabajo⁶, ya sea planteaba el problema sobre la conveniencia o no de establecer un criterio o criterios específicos para los trabajos desempeñados a bordo de buques y de aeronaves (u otros sectores del transporte). En este contexto, se ha de subrayar que la problemática principal sobre la cual se focalizaba la atención inicialmente era la del trabajo marítimo-comercial⁷, ya que la aparición temprana de subterfugios especulativos en este contexto socio-económico que permitían (y permiten) eludir la aplicación de los ordenamientos jurídico-laborales más protectores socialmente hablando han venido siendo una realidad asentada desde principios del siglo XX, a diferencia –por ejemplo– del sector aeronáutico⁸ u otros sectores del transporte⁹, tradicionalmente sujetos al intervencionismo regulador estatal y objeto de liberalización en fechas mucho más recientes.

aéreo-espacial como dimensión única, dado que hasta la fecha no se ha conseguido delimitar o establecer una línea divisoria entre ambos espacios.

⁶ Vid. a tal efecto, el trabajo de SIMON-DEPITRE, M: “Droit du travail et conflits de lois devant le deuxième Congrès international de droit du travail”, *Revue critique de Droit International Privé* T. 47, 1958, pp. 285 a 320, y especialmente p. 288-289 y 293 y ss., donde –a propósito del análisis de los trabajos desarrollados en el 2º Congreso internacional de Derecho del Trabajo celebrado los días 12 a 14 de septiembre de 1957– recoge los intentos llevados a cabo tanto por la *International Law Association* en 1926, como por el *Institut de Droit International* en 1937 en relación con los contratos de trabajo marítimos internacionales, así como en relación con el contrato de trabajo aeronáutico, carretera y navegación interior o fluvial. Y de manera similar se expresaba también el Profesor ZAMORA CABOT, F.J: “El contrato de trabajo internacional”, *Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro* 1977, p. 93 donde con carácter expreso señala la ausencia de idoneidad en la aplicación de la *lex loci laboris* en trabajos imbuidos de este tipo de movilidad.

⁷ Baste recordar el Informe Giuliano-Lagarde relativo al Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales (DO L282, de 31 de octubre de 1980), donde por una parte se señalaba que la regla de la *lex loci celebrationis* entonces contenida en el art. 6.2.b) del CR podían aplicarse a los supuestos de trabajos realizados fuera de la jurisdicción de algún Estado, como es el caso de las plataformas petrolíferas o el trabajo en alta mar para, a continuación señalar que el grupo de expertos no ha previsto una norma especial para el trabajo de las tripulaciones a bordo de buques. Vid. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31980Y1031%2801%29> (último acceso el día 8 de marzo de 2023).

⁸ Con la diferencia de que entonces la aviación o el derecho aeronáutico era materias aún incipientes. Vid. RODRÍGUEZ ROMERO, R.M: *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

⁹ COURSIER, P, hace referencia a ellos: espacio terrestre o aéreo, así como a los espacios jurídicamente ads-

En todos estos supuestos, caracterizados por la intrínseca itinerancia en la ejecución de servicios de sus trabajadores, cabe advertir la existencia de alguna que otra diferencia sustancial a los efectos de la localización de estos contratos con un ordenamiento jurídico-laboral concreto. Y es que mientras que en el caso del trabajo ejecutado a bordo de buques y/o de aeronaves (y, en determinados casos, en plataformas petrolíferas-eólicas), el desenvolvimiento de la prestación se produce en espacios no sometidos a la soberanía de ningún Estado; en el caso del trabajo ejecutado en los restantes sectores del transporte (carretera, ferrocarril y/o navegación interior), la ejecución de servicios se desarrolla en múltiples territorios de manera sucesiva¹⁰. A pesar de ello, es cierto que los trabajos ejecutados en los distintos sectores del transporte internacional comparten —eso sí— una misma característica, dado que, en todos los supuestos, el trabajo se ejecuta a bordo de un bien móvil registrable destinado a desplazarse continuamente de un lugar a otro. Sin embargo, y por extraño —o más bien curioso— que pudiera parecer, no todas las relaciones jurídico-laborales con elemento de extranjería vinculadas a los distintos medios de transporte se han venido solucionando a través de la aplicación del ordenamiento jurídico designado por el mecanismo del registro o matrícula de aquéllos y por su exteriorización en forma de bandera, pabellón o matrícula a los efectos de su localización en un ordenamiento jurídico u otro¹¹.

critos a un país, como el trabajo en embajadas o en plataformas petrolíferas en *Le conflit de lois en matière de contrat de travail. Étude en droit international privé français*, LGDJ editorial, Paris, 1993, pp. 96-99. Ahora bien, considero que hay que distinguir en el caso del trabajo ejecutado a bordo de plataformas *offshore*, los supuestos de plataformas fijas y/o móviles, así como su localización en el mar. Para un estudio en profundidad vid. THOMAS, F: *Les relations de travail offshore. Contribution a l'étude du pluralisme juridique*, tesis defendida el 5 de febrero de 2018 en la Universidad de Nantes bajo la dirección del Prof. Chaumette. Su contenido puede consultarse en <https://www.theses.fr/230317650>. Por su parte, se debe señalar que desde aquí no se comparte la conclusión que alcanza el Prof. COURSIER en relación con los supuestos de prestación de servicios en embajadas y consulados. A estos efectos, se ha de señalar que el problema es distinto, ya que el trabajo se desempeña en un territorio identificable a los efectos de la aplicación del art. 6.2.a) CR y del art. 8.2 Roma I. De este modo, la cuestión objeto de controversia es determinar si el trabajo se ejecuta en el territorio del Estado donde se encuentre la embajada o el consulado o si, por el contrario, se presta en los países de referencia de cada representación diplomática. Sobre esta materia, me remito —por todos— al trabajo de LÓPEZ TERRADA, E: *El régimen jurídico del personal laboral al servicio de la administración española en el exterior: especial referencia a las cuestiones relativas a la competencia judicial y determinación de la ley aplicable*, Aranzadi editorial, Cizur menor, 2020.

¹⁰ En este sentido, el Prof. ESPINIELLA MENÉNDEZ distingue entre el trabajo con prestación transnacional, la prestación de servicios plurilocalizada y el trabajo en espacios internacionales. El primero sería aquél que se desarrolla necesariamente a lo largo de distintos Estados, como en el caso de las tripulaciones terrestres y aéreas, cuando el origen se produce habitualmente desde un mismo Estado. Esto es, no cabe identificar un lugar de prestación habitual, aunque sí un Estado de residencia habitual desde el que se inicia regularmente la prestación transnacional. El segundo, haría referencia a los servicios que se desarrollan en distintos Estados o espacios internacionales sin que pueda determinar un lugar de prestación habitual de servicios, ni siquiera un punto de partida habitual de la prestación, poniendo como ejemplo al trabajo de los periodistas y de los representantes comerciales. Finalmente, alude al trabajo en espacios internacionales, esto es, no sometidos a la soberanía de ningún Estado, citando el caso de los trabajos en instalaciones fijas o flotantes situadas en la plataforma continental adyacente a un Estado miembro. Así, lo indica en su obra *La relación laboral internacional*, editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 145 y ss.

¹¹ Sobre esta materia, vid. en extenso, ALOUPI, N: *La nationalité des véhicules en droit international public*, Editorial Pedone, Paris, 2020. Por su parte, considero que quizá sería oportuno que se reflexionara de manera

En efecto, a diferencia de lo que acaece en el marco de los transportes “terrestres”, la solución mencionada ha sido aplicada a los trabajos ejecutados en espacios extraterritoriales donde, de manera más o menos pacífica y durante cierto tiempo, se ha aplicado este criterio tanto para el caso del contrato de embarque como para el caso del contrato aeronáutico¹². Y es que, a pesar del evidente carácter ficcional que supone atribuir la localización del contrato de trabajo al país en el que se haya registrado/matriculado el buque y/o la aeronave (nacionalidad), éste ha sido el criterio de aplicación mayoritario para resolver esta tipología de controversias. Ahora bien, la capacidad y/o amplia libertad que ofrecen las normas de Derecho internacional público aplicables a dichos espacios [Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del mar /CMB de 1982¹³ y el Convenio sobre Aviación civil Internacional/Convenio de Chicago de 1944 respectivamente] para que las empresas puedan registrar dichos bienes muebles en aquellos países más convenientes socio-económicamente hablando¹⁴, ha dado lugar a que se haya reaccionado frente a la aplicación del criterio analógico y ficticio de la *lex loci laboris*-ley del país en el que/ma-

más detallada sobre las nociones de registro, de nacionalidad de los buques y del pabellón de éstos, dado que no son conceptos idénticos, tal y como lo demuestra la reciente sentencia del TJUE de 15 de abril de 2021, Asunto C-786/19, North England P&I Ass. Ltd/Bundeszentralamt für Steuer, en el que el TJUE debate sobre estas nociones a propósito de determinar a qué Estado corresponde gravar las primas de los contratos de seguro de un Club de Protección e Indemnización inglés (P&I Club) relativo a las operaciones de varias embarcaciones alemanas, fletadas a casco desnudo (Bareboat Charter registration), temporalmente bajo bandera maltesa o liberiana pero registradas en el segundo registro de buques alemán. Véase, CHAUMETTE, P: “De l’immatriculation du navire et de l’affrètement coque-nue. De la taxation des primes de contrats d’assurance”, *Neptunus, e.revue*, Université de Nantes, Vol. 27, 2021/4 www.cdmo.univ-nantes.fr

¹² En nuestro Derecho interno, ésta también fue la solución adoptada para el caso de buques y aeronaves, así como para el caso del transporte por ferrocarril, tal y como todavía hoy se contiene en el art. 10.2 del Código civil. Si bien ello es así, a diferencia de los bienes muebles mencionados, los automóviles y otros medios de transporte por carretera quedan sujetos a la ley del lugar donde se hallen, a pesar de que, como señala la Profa. BOUZA I VIDAL, N, “En el Derecho internacional privado español, la sustitución de la *lex rei sitae* por una conexión distinta, más seria y estable que la del lugar en que ocasionalmente pueda hallarse el buque o la aeronave, fue contemplada por la Ley 3/1973, de 17 marzo, de Bases para la reforma del Título Preliminar del Código civil al admitir la posibilidad de un “tratamiento especial” para determinados bienes, entre los cuales se mencionaban los buques y las aeronaves. En el primer anteproyecto de texto articulado se propuso que todos los bienes muebles registrables, fuesen o no medios de transporte, quedasen sujetos a la ley del lugar de su abanderamiento, matrícula o registro. Esta propuesta fue rechazada por el Pleno de la Comisión General de Codificación, por exceder de lo previsto en la Ley de Bases 3/1973, de 17 marzo, y por englobar bienes muebles que normalmente no suelen ser objeto de registro alguno. En su lugar se propuso una nueva redacción, que recogiendo la enmienda presentada por el profesor Alberto Bercovitz, circunscribía la aplicación de la ley del lugar del abanderamiento, matrícula o registro de la ley del lugar del abanderamiento, matrícula o registro a los buques, aeronaves y demás medios de transporte. Esta nueva formulación también fue rechazada, esta vez por el Consejo de Estado, al estimar que la sumisión de los automóviles a la ley del lugar de su matrícula era improcedente. El principal argumento que se esgrimió fue de orden práctico: la gran afluencia de automóviles extranjeros, que por razones turísticas se desplazan a nuestro país, aconseja evitar su sumisión a otra ley que no sea la ley española del lugar de su situación” en VV.AA: “Comentario al art. 10.2” en *Comentarios al Código civil*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991.

¹³ Me refiero a la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, hecho en Montego Bay el 10 de diciembre de 1982. Instrumento de ratificación BOE nº 39, de 14 de febrero de 1997.

¹⁴ En consonancia con los procesos de desregulación/liberalización de dichos sectores.

trícula-registro buque/aeronave, por cuanto que estos binomios conducían y conducen a la aplicación de un ordenamiento alejado y/o muy alejado de la realidad socio-económica subyacente. Así, tras algunos avatares en sede jurisprudencial, el TJUE resolvió inadmitir dicha aplicación analógica en el contexto del *Forum* para los supuestos de contratos de trabajo aeronáuticos en el célebre asunto Nogueira de 2017¹⁵. Y esta misma conclusión es perfectamente trasladable al contrato de embarque y a la vertiente conflictual, a pesar de que todavía no hayamos asistido a un pronunciamiento tajante en el mismo sentido. Sin perjuicio de ello, esa misma tendencia, esto es, el abandono de la ley del pabellón en analogía con el criterio del *locus executionis* se venía advirtiendo desde antiguo (con anterioridad al caso Nogueira) no sólo para el contrato de trabajo desde la perspectiva del *forum* y/o desde la aplicación de algunas normas de política social comunitaria, sino también desde la perspectiva de la seguridad social; algo especialmente relevante si tomamos en consideración que el TJUE hace tiempo que está “huyendo” de la aplicación de la ley del pabellón en estos casos, recurriendo a otros criterios distintos con la finalidad de generar un verdadero “*genuine link*”¹⁶ entre el contrato de trabajo con un determinado sistema de seguridad social.

¹⁵ Si bien desde la perspectiva del *Forum*. Sentencia de 14 de septiembre de 2017, Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Caso Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Oscar contra Ryanair Designated Activity Company [ECLI:EU:C:2017:688]. Véase, VAQUERO LÓPEZ, C: “La determinación del lugar de ejecución 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 Ryanair Designated Activity Company), *La Ley-Unión Europea* nº 54, 2017. Asimismo, TUO, C: “La nozione di «luogo di abituale svolgimento dell’attività lavorativa» ancora al vaglio della Corte di giustizia UE: il caso degli assistenti di volo”, *Il Diritto Marittimo* nº 2, 2018, pp. 402-421.

¹⁶ Advértase que entrecorrimo el término de “*genuine link*” para diferenciarlo del sentido estricto que tales vocablos tienen en el art. 91.1 del Convenio de Montego Bay de 1982. En realidad, supra me estoy refiriendo a los intentos del Tribunal de Luxemburgo por ofrecer una aproximación de vinculación auténtica y/o “*genuine link*” en el sentido de entender que para el establecimiento de esta conexión se deben tomar una serie de elementos que permitan conectar el contrato de embarque con un determinado ordenamiento jurídico con el que la relación jurídica muestre una verdadera vinculación económica. Así, la primera vez que el TJUE se enfrentó al estudio del empleo del criterio de la ley del pabellón y su aplicación analógica con respecto al criterio del *locus laboris* se produjo en el caso Torline 2004 [Sentencia de 5 de febrero de 2004, C-18/02, caso Torline. ECLI:EU:C:2004:74] donde el Tribunal de Luxemburgo se enfrentó a la interpretación de este criterio desde la perspectiva de la competencia judicial internacional en un asunto vinculado a la interpretación del foro delictual o cuasidelictual (el entonces art. 5.3 Convenio de Bruselas) en el marco de un conflicto que tenía por objeto una reclamación indemnizatoria contra varios sindicatos de distintos Estados parte (Suecia y Dinamarca) por los eventuales perjuicios sufridos por un armador a consecuencia de la notificación de sendas acciones colectivas (principal y de solidaridad) que habían provocado la inmovilización de un buque de la empresa marítima y el arrendamiento de otra nave de sustitución por ese motivo. Por su parte, y por lo que se refiere a la interpretación de las normas conflictuales contenidas en el Reglamento de coordinación de sistemas de seguridad social, debemos citar dos asuntos paradigmáticos. Por una parte, el caso Bakker Asunto C-106/11, de 7 de junio de 2012, que versaba sobre la determinación de la ley aplicable en materia de seguridad social a un marino de nacionalidad neerlandesa residente en España que prestaba servicios para una empresa establecida en los Países Bajos y que realizaba su actividad a bordo de dragas que navegan bajo pabellón neerlandés en las aguas territoriales chinas y de Emiratos Árabes Unidos.

De manera paralela a la evolución jurisprudencial operada, el legislador comunitario ha venido siendo cada vez más consciente de la problemática que presenta la determinación de la ley aplicable en esta tipología de supuestos. En efecto, las dudas aplicativas originadas por la aplicación del criterio de la *lex loci laboris* en el sentido de “en el lugar” donde se presta servicios con carácter habitual a los contratos de trabajo cuya ejecución no se desempeña en espacios sometidos a la soberanía de algún estado, dio paso a la incorporación en el actual art. 8.2 Roma I del criterio “el país desde el cual y/o a partir del cual” el trabajador presta servicios. Esta incorporación se produjo en el proceso o en el transcurso de conversión del Convenio de Roma de 1980 en Reglamento Roma I. En dicho proceso surgieron voces expertas tendentes a dar alguna que otra solución específica a estas controversias, si bien focalizando su atención en el contrato aeronáutico principalmente¹⁷ ante la irrupción (hoy ya consolidada) de las denominadas compañías aéreas low cost¹⁸. Así, es sabido que la introducción del elemento del “lugar o país desde el cual o a partir del cual” con carácter habitual el trabajador presta servicios en el criterio de la *lex loci laboris* (art. 8.2 Roma I), supuso la ampliación de este criterio para permitir la localización de los contratos de trabajo aeronáuticos con el país donde se encuentre la base operacional de la aeronave, en el bien entendido de que ése es el lugar desde el cual o a partir del cual el trabajador presta servicios¹⁹, lo que a su vez –y en el caso de temporalidad en la ejecución

Las dragas estaban inscritas en el Registro neerlandés de buques marítimos (Antillas neerlandesas). Lo interesante de este asunto, desde la perspectiva que abordamos es que el TJUE va a aplicar la normativa europea y, en concreto, la conexión de la ley del pabellón contenida en el art. 13.2.c) del Reglamento 1408/71, irrumpiendo en la formulación clásica y tradicional de los espacios marítimos, donde se considera que las aguas territoriales son parte del territorio del Estado ribereño. Junto con esta sentencia, debe destacarse la interpretación emitida a propósito del caso fechado el 19 de marzo de 2015, Asunto C-266/13, Caso KIK [ECLI:EU:C:2015:18] donde el TJUE alcanza su solución aplicando la teoría de la vinculación más estrecha con la UE en un supuesto donde el TJUE interpreta el Reglamento de coordinación de los sistemas de seguridad social para determinar su aplicabilidad a un trabajador que desenvolvía su actividad en un buque de nacionalidad panameña; solución ésta que el TJUE volvió a emitir en el asunto Sentencia del TJ de 8 de mayo de 2019, Asunto C-631/17, Caso SF [ECLI:EU:C:2019:381]. Finalmente, y desde la perspectiva de las Directivas de política social, cabe mencionar la sentencia emitida en el caso Stroumpoulis, de 25 de febrero de 2016, Asunto C-292/14 [ECLI:EU:C:2016:116], donde, de manera indirecta, el TJUE aborda la cuestión que aquí tratamos, si bien desde la perspectiva de la extensión extraterritorial de la protección que otorga la Directiva 80/987 sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia de su empleador a trabajadores de nacionalidad griega abandonados en el Puerto del Pireo (Atenas), pero que habían sido contratados para prestar servicios en un buque de nacionalidad maltesa, que en el momento de suscitarse el litigio no era un Estado miembro de la UE.

¹⁷ Y digo principalmente, porque sí se trató de dar una solución al contrato de embarque. En efecto, se propuso entender aplicable la ley del pabellón, incluso para los supuestos de ejecución de servicios a bordo de buques con pabellón de conveniencia, salvo que en los casos en los que el único elemento que conectara el contrato de trabajo con el ordenamiento designado por la bandera del buque fuera precisamente éste, en cuyo caso sería necesario recurrir a la aplicación del criterio de los vínculos más estrechos. Vid. en extenso, FOTINOPOULOU BASURKO, O: *Habitualidad vs temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*, Atelier, Barcelona, 2019, pp. 44 y ss y específicamente en pp. 48-49.

¹⁸ Así, MANKOWSKI, P: “Employment contracts under Article 8 of the Rome I Regulation” en FERRAN, F y LEIBLE, S: *Rome I Regulation*, Sellier-European Law Publisher, Munich, 2009, pp. 177-178.

¹⁹ El empleo del criterio de “base operacional” de la aeronave es una atracción al ámbito del contrato de

de servicios— ha servido como criterio para aplicar la Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento temporal de trabajadores, modificada mediante la Directiva 2018/957. Ahora bien, a pesar de los loables intentos por tratar de localizar estos contratos con un ordenamiento jurídico laboral concreto, lo cierto es que esta solución tampoco se ha mostrado demasiado propicia para tratar de ahuyentar los fantasmas de la elección por parte de la empresa de un ordenamiento jurídico laboral torticero, que es el que emplean dichas compañías para reducir costes laborales. Y es que la selección de la base o bases operacionales (fenómeno de las multi-bases²⁰) es una facultad exclusivamente empresarial al albur de las posibilidades que ofrece el ejercicio de las libertades económicas europeas y de las normas liberalizadoras aeronáuticas existentes a nivel europeo.

La razón apuntada ha dado lugar, a que de manera paralela a la situación descrita a propósito de la aplicación del art. 8.2 Roma I, hayan surgido dudas razonables sobre la aplicabilidad de la Directiva de desplazamiento a los trabajadores aeronáuticos a bordo de aeronaves coincidiendo —a su vez— con el fortalecimiento por parte de las instituciones comunitarias del régimen jurídico aplicable a esta tipología de trabajadores en general. Y centro la cuestión sobre este colectivo de trabajadores porque, como se sabe, la gente de mar con funciones náuticas está excluida del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE²¹. En este contexto, y sin necesidad de reiterar hasta la saciedad lo que ya se ha dicho en otras ocasiones, debe anotarse que las instituciones y el legislador comunitarios atienden a estas dos realidades de trabajo ejecutado en régimen de plurilocalización (el trabajo aeronáutico y el trabajo marítimo) de manera diferenciada, a pesar de que los mecanismos empresariales de elusión de las normas socio-laborales de los Estados son similares entre sí, y casi que me atrevería a señalar que algo más sofisticados para el trabajo aeronáutico que para el trabajo marítimo. En efecto, la situación descrita se debe a que las instituciones comunitarias siempre han dudado de que en el marco de la

trabajo procedente de la modificación operada en el año 2012 del Reglamento 883/2004 ex Reglamento nº 465/2012, de 22 de mayo (DOUE L149, de 8 de junio de 2012). Ahora bien, en realidad, no se trata de una noción extraída del régimen de seguridad social, sino contenida en la regulación sobre tiempo de trabajo aplicable a este sector industrial. En este sentido, se define base operacional como el “lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante”. Dicha noción se encuentra contenida en el anexo III, subparte FTL, punto 14, del Reglamento (UE) nº 965/2012 de la Comisión, de 5 de octubre de 2012, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas en virtud del Reglamento (CE) nº 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo [DOUE L296, de 25 de octubre de 2012. Este Reglamento deroga el Anexo III del Reglamento (CEE) nº 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos aplicables a la aviación civil [DO L 373 de 31 de diciembre de 1991].

²⁰ Sobre este fenómeno, vid. DELEUZE, Q: *Dumping social dans les transports routiers et aériens européens. Entre compétitivité et protection sociale*, Tesis Master en Derecho, Universidad católica de Lovaina, Curso académico 2015-2016, <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/fr/object/thesis:7839>, pp. 63 y ss. Para un análisis en profundidad, me remito al trabajo de RODRÍGUEZ ROMERO, R: *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*, Aranzadi, Cizur menor, 2022.

²¹ Cuando señala ex art. 1.2 que “la presente Directiva no se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante”.

relación laboral a bordo de buques se pudiera producir un verdadero desplazamiento de trabajadores²², al entender que es en el buque donde se desarrolla con carácter habitual la prestación de servicios y que, por lo tanto, no es factible asimilar la nacionalidad del buque (pabellón) con un determinado territorio²³, ni construir –por tanto– una ficción de habitualidad en tal sentido.

Así, y por lo que respecta al trabajo aeronáutico y a la aplicación de la normativa de desplazamiento, la situación reinante en estos momentos es algo confusa, en el sentido de que, a diferencia de lo que acaece con el transporte por carretera donde hay una norma expresa que señala la aplicabilidad de la Directiva 96/71/CE²⁴ y que ha dado lugar a la adopción de una *lex specialis* (Directiva 2020/1057) que se aplica en función de si

²² Conclusión ésta quizá influenciada también por la existencia de un marco normativo específico para la libre prestación de servicios en los transportes en el TFUE, lo que dio lugar en su momento a la adopción del Reglamento nº 3577/92 sobre cabotaje marítimo que contiene una disposición dirigida a determinar la legislación aplicable al contrato de embarque en este tipo de transportes. En todo caso, se ha de anotar que la Comisión reconoció en el Documento COM (2007) 591, p. 7 que sí cabría considerar situaciones de desplazamiento en el caso de la marina mercante. Así, señalaba que esta situación se producía en los casos en los que un trabajador que presta servicios a bordo de un buque que enarbola un pabellón es desplazado a otro buque que enarbola otro pabellón, lo cual sucede en muy pocas ocasiones. Recientemente, y a propósito de los trabajos preparatorios para la modificación de determinadas Directivas de política social relativas a los despidos colectivos, insolvencia, transmisión de empresas e información y consulta con el fin de incluir a los trabajadores del mar en los mismos, que el colectivo de trabajadores que presta servicios a bordo de un buque que navega por alta mar *no puede ser considerado como trabajador desplazado al territorio de otro Estado miembro*, en la medida en que la aplicación de la ley del pabellón se basa en la noción de nacionalidad del buque, más que en un asimilación a la prestación de servicios en el territorio que otorga su nacionalidad a la nave. Véase el Documento SWD (2013) 462 final, de 18 de diciembre de 2013.

²³ Circunstancia ésta que se vuelve a reiterar en el art. 7 de la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, si bien con la agravante de que esta norma excluye a la totalidad de la gente de mar de su ámbito de aplicación, esto es, también a quienes no prestan servicios náuticos, por no decir –además– que esta última Directiva no sólo excluye a estos colectivos de trabajadores de su ámbito de aplicación en los supuestos de desplazamiento temporal, sino también de los supuestos de movilidad temporal distintos del desplazamiento. Véase lo dispuesto en el artículo 1.8 de la Directiva 2019/1152 que excluye de su ámbito de aplicación a la gente de mar cuando señala que (y cito textual) que: “El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores, sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente. Las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o), y en los artículos 7, 9, 10 y 12 no serán aplicables a la gente de mar ni a los pescadores”. A mayor abundamiento, MIRANDA BOTO, J.M en el imprescindible trabajo que ha realizado analizando esta Directiva y que es, a mi juicio, de lectura obligada si se analiza la Directiva 2019/1152 titulado “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el Derecho español”, *Temas laborales* nº 149, 2019, pp. 71-100. Asimismo, me remito al trabajo del mismo autor titulado *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, donde desarrolla en extenso la problemática que se plantea con respecto al art. 7 de la Directiva en su aplicación a la gente de mar, pero también a otros colectivos de trabajadores. Aprovecho la ocasión para agradecer al Prof. Miranda Boto la deferencia y el tiempo invertido con quien suscribe estas páginas para contrastar pareceres a propósito de esta cuestión.

²⁴ Y del mismo modo lo señaló el TJUE en la sentencia de 1 de diciembre de 2020, Asunto C-815/18, Caso Federatie Nederlandse Vakbeweging [ECLI:EU:C:2020:976].

existe o no vínculo suficiente con el Estado de acogida (cuyo eje central –por cierto– no es el conductor sino el tipo de transporte que se realice); no ocurre lo mismo en el sector aeronáutico o en el caso de otros trabajadores móviles [o altamente móviles (sic)] vinculados a otros sectores del transporte²⁵. Lo anterior ha conducido a que se debata sobre la aplicabilidad de la Directiva de desplazamiento en este sector, ya sea doctrinal o jurisprudencialmente. Desde la primera perspectiva, contamos con intentos más o menos perfeccionados en los que se aborda en qué supuestos la Directiva de desplazamiento sería de aplicación a los trabajadores de vuelo y de cabina y en cuáles no²⁶, señalando en esencia que el desplazamiento temporal en este sector puede existir cuando el trabajador es asignado a una base secundaria en otro Estado miembro distinto al del Estado donde estuviera situada la base operacional (*home base*) desde la cual aquél presta habitualmente servicios²⁷. Así, la doctrina especializada señala que existirían, en su caso, supuestos de desplazamiento temporal en los supuestos de modificación de base y en el marco del *wet lease* (arrendamiento de aeronaves con tripulación), movilidad intragrupal o en los casos de desplazamiento a través de agencia de contratación temporal, esto es, en los supuestos del art. 3.1 b) y c) Directiva 96/71/CE²⁸.

Como es visible, las soluciones dadas por la normativa europea y la doctrina son divergentes por lo que respecta a la aplicabilidad de la Directiva de desplazamiento temporal en el marco del transporte marítimo y del transporte aéreo. Esta realidad puede llegar a causar extrañeza, dado que la postura jurisprudencial del TJUE con respecto al transporte aeronáutico según el caso *Nogueira* 2017 –y que asimismo compartimos– es la de entender que tampoco la base operacional (*home base*) de la aeronave puede asimilarse al *locus laboris* desde la perspectiva del *Forum*; conclusión ésta –entiendo y añado yo– extensible a las bases secundarias que pudieran existir y al ámbito de la ley aplicable. Cuestión distinta es considerar, como también hace el tribunal de Luxemburgo que ese lugar (base operacional) pueda servir como indicio –entre otros– de conectividad de la relación laboral con la

²⁵ Ni tampoco en el sector del ferrocarril, donde se ha planteado la misma duda con respecto a los trabajadores a bordo de un tren que realiza un trayecto internacional que no ejecutaban una prestación de servicios vinculados al transporte. STJUE de 19 de diciembre de 2019, Asunto C-16/18, Caso *Dobersberger* [ECLI:EU:C:2019:1110]. Sobre el particular, FOTINOPOULOU BASURKO, O: “¿Inaplicación de la Directiva de desplazamiento a los trabajadores del tren Eurostar?: Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de diciembre de 2019”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 56, 2020, pp. 590-623. Ni qué decir tiene que la misma controversia se plantea para el caso de la navegación interior para lo cual me remito a TOURNAYE, C: “Inland Water Transport workers and the posting of workers Directive”, *European Labour Law Journal*, 2022, pp. 1-25.

²⁶ Véase el Informe de BUSSCHAERT, G. y PEXINNOVSKY, P: ‘The application of the EU posting rules to aircrew’, EU project Research Report for a ‘Support for social dialogue’ in the Civil Aviation Sector, Brussels, 2019. Research report funded by the Commission and requested in the context of the call for proposals VP/2018/001 (support for Social Dialogue) for a project submitted by three social partner organisations in the EU Sectoral Social Dialogue Committee on Civil Aviation under the grant agreement VS/2019/0030.

²⁷ BUSSCHAERT, G y PEXINNOVSKY, P: “The (non) Application of the posting of workers Directive to Aircrew: How a lack of legal certainty leads to a failure to apply the posting rules in the aviation industry”, *European Employment Law Cases*, issue 4, 2020, pp. 226-240.

²⁸ A diferencia de lo que ocurre con el transporte por carretera.

jurisdicción y/o con el ordenamiento jurídico de un determinado país²⁹. Ahora bien, a mi juicio, ese elemento debe emplearse en el contexto del *Ius* como un indicio más –concurrente con otros– para determinar la vinculación más estrecha o, si se prefiere, real y no ficticia del contrato de trabajo plurilocalizado aéreo con el ordenamiento jurídico de un país, pero no como un elemento indicativo del criterio del *locus laboris*, puesto que estos trabajadores no prestan servicios habituales en el territorio de un país, sino a bordo de bienes muebles³⁰. Y esta afirmación que ahora se realiza –con la finalidad de evitar crear ficciones de habitualidad– podría ser extensible al marco del contrato de embarque, pues los buques también están adscritos a un puerto de matrícula (*home port*), que es el puerto donde se realiza la anotación en el registro de buques³¹. Si bien ello es así, hay dos cuestiones que, en ambos casos, deben tomarse en consideración a los efectos de la aplicación indiciaria y, en algunos casos restrictiva, de este elemento: a) el *home port* o la base de la aeronave sirven a finalidades distintas a la de la identificación de un lugar de prestación de servicios habitual, dado que son elementos dirigidos al control administrativo y/o técnico del buque o de la aeronave, y b) la elección de ambos (*home port/base* de la aeronave) corresponde a la empresa marítima y/o al operador aeronáutico, luego es la parte contractualmente fuerte la que puede seleccionarlos en función de intereses variados, inclusive –lógicamente– como elemento para reducir los costes laborales.

Por su parte, es sabido que el art. 8.3 Roma I atribuye –ante la imposibilidad de localizar un lugar habitual de prestación de servicios– al *locus celebrationis*/establecimiento contratante el encargo de determinar la ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado. Desde esta perspectiva, se ha de señalar que el TJUE ha adjudicado un papel secundario o subsidiario al citado criterio, tal y como fácilmente se puede deducir de una lectura conjunta de las sentencias Koelzch-Voogsgeerd, ambas de 2011³². Y lo hace bajo

²⁹ Véanse considerandos 65 a 72 de la STJUE de 14 de septiembre de 2017, Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Caso Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Oscar contra Ryanair Designated Activity Company. En efecto, este concepto se define en la OPS 1.1095 del anexo III del Reglamento n.º 3922/91 como el lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemáticamente su jornada de trabajo y en el cual la termina, organizando en él su trabajo cotidiano, y cerca del cual los empleados, durante el período de cumplimiento de su contrato de trabajo, han establecido su residencia y están a disposición del transportista aéreo (Considerando 70). Según la OPS 1.1110 de este anexo, los períodos de descanso mínimo de unos trabajadores como los demandantes de los asuntos principales difieren en función de si el tiempo de descanso se les atribuye fuera de la “base”, en el sentido del anexo III del Reglamento n.º 3922/91, o en la propia base (considerando 71). Por otra parte, es preciso señalar que ese lugar no se determina aleatoriamente ni tampoco lo determina el trabajador, sino que, en virtud de la OPS 1.1090, punto 3.1, de dicho anexo, es el operador quien lo determina para cada miembro de la tripulación (considerando 72).

³⁰ La postura sostenida por el TJUE en este sentido es lógica, por cuanto que en el Reglamento Bruselas I bis no existe un punto de conexión de vinculación más estrecha como sí existe en el Reglamento Roma I a efectos del *Ius*.

³¹ Que no debe confundirse con la regulación específica que, por ejemplo, existe en nuestro país para el sector pesquero. Vid. Real Decreto 1035/2017, de 15 de diciembre, por el que se regula el establecimiento y cambio de puerto base de los buques pesqueros, y por el que se modifica el Real Decreto 1549/2009, de 9 de octubre, sobre ordenación del sector pesquero y adaptación al Fondo Europeo de la Pesca.

³² Sentencia del TJ (Gran Sala) de 15 de marzo de 2011, Asunto C-29/10, Koelzsch, ECLI:EU:C:2011:151 y Sentencia del TJ (Sala Cuarta) de 15 de diciembre de 2011, Asunto C-384/10, Voogsgeerd [ECLI:EU:2011:842].

el prisma de utilizar una serie de elementos indiciarios que constituyen lo que el TJUE denomina el vínculo significativo constitutivo del criterio del *locus laboris*, precedente en esencia, de la interpretación realizada previamente (Asuntos Mulox y Rutten³³) en varios litigios relativos a la competencia judicial internacional surgidos a propósito de casos en los que se producía un verdadero desplazamiento temporal en aquellos momentos en los que no existía Directiva específica al respecto³⁴; amén de ayudado por la atracción de conceptos y criterios procedentes del Reglamento de coordinación de los sistemas de seguridad social³⁵. Esa construcción de origen jurisprudencial es, al menos para mí, difícilmente distinguible del criterio de los vínculos más estrechos contenido en el apartado 4º del art. 8 Roma I a efectos conflictuales, que considero debería ser la piedra angular a emplear para dar solución a los supuestos que analizamos. Pero es que además de ello, el resultado de resolver otorgar un papel subsidiario y muy restrictivo al *locus celebrationis*, casa mal o es poco coherente, por ejemplo, con aquellas propuestas realizadas a propósito de supuestos similares en el contexto del teletrabajo internacional, puesto que no faltan voces que consideran pertinente y/o fundamental la aplicabilidad de este criterio a dichos supuestos de plurilocalización³⁶.

Si lo que aquí se afirma es cierto, entonces nos encontramos ante una diversificación de soluciones, de acuerdo con la cual, para algunos casos de trabajos ejecutados en régimen de extraterritorialidad (transporte marítimo y por extensión aéreo), la aplicación de la *lex loci celebrationis* devendría en subsidiaria, pero sería –por el contrario– principal para los supuestos de trabajos extraterritoriales cibernéticos de acuerdo con algunas de las soluciones propuestas doctrinalmente. Sin embargo, y desde mi humilde punto de vista: ni una cosa, ni la otra, puesto que la interpretación jurisprudencial operada por el TJUE sobre el juego de relación subsidiaria entre los arts. 8.2 y 8.3 Roma I no se asienta bien en la letra de dichos preceptos, ya que no aparecen –a diferencia de lo que afirma el Tribunal de Luxemburgo– jerarquizados y subordinados entre sí. Además, no se puede perder de vista que a la construcción jurisprudencial de la vinculación significativa constitutiva de la *lex loci laboris*, se incorporan elementos puramente organizativo-empresariales que no designan un territorio habitual de prestación de servicios y, que son, en consecuencia, maleables por la parte contractualmente fuerte³⁷. Y si a lo anterior añadimos que si el

³³ y Sentencia del TJ de 13 de julio de 1993, Asunto C-125/92, Mulox. [ECLI:EU:1993:306] y Sentencia del TJ (Sala Sexta) de 9 de enero de 1997, Asunto C-383/95, Rutten.[ECLI:EU:C:197:7].

³⁴ Maravillosamente bien expuesto por MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 63-68.

³⁵ FOTINOPOULOU BASURKO, O: “La directiva sobre desplazamiento de trabajadores: convergencias y divergencias con los reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social europeos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* nº 142, 2019, pp. 71-100.

³⁶ Sobre esta cuestión, NOGUEIRA GUASTAVINO, M, quien afronta un tema muy complejo y que solventa con brillantez; tanto es así que por este trabajo recibió el premio de Estudios Financieros 2022 por el trabajo titulado “Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo”, *Revista de trabajo y Seguridad Social-CEF* nº 471, 2022, pp .17-53 y particularmente p. 36 y p. 38.

³⁷ Me remito a los considerandos 48 y 49 sentencia Koelzsch, donde se señala cuanto sigue: 48. “Para

carácter subsidiario de este criterio trae causa en el hecho de que la contratación de este tipo de trabajadores hace ya tiempo que se efectúa de manera intermediada a través de agencias especializadas en el *manning* marítimo y/o aéreo precisamente para eludir la normativa jurídico-laboral de los países donde se sitúan los verdaderos receptores de la ejecución de servicios de estos colectivos de trabajadores, no se alcanza a comprender las razones por las cuales se insiste en emplear criterios organizativo-empresariales para generar una vinculación significativa/*locus laboris* dado que, de igual modo a lo que acontece con la eventual aplicación del art. 8.3 Roma I; la inclusión de aquellos elementos de manera ficcional también permite a los operadores económicos buscar la legislación que les sea más satisfactoria desde el punto de vista de la reducción de costes laborales.

Por ende, y sin perjuicio de otras opiniones mucho mejor fundamentadas que la mía, el criterio –como he adelantado– que considero debe emplearse para resolver la mayor parte de supuestos de esta naturaleza no es otro que el criterio de los vínculos más estrechos, en el que habrá que insertar con carácter indiciario todos los elementos concurrentes que existieren, junto con los ya expresados por el TJUE en el asunto Schlecker de 2013³⁸, relativos fundamentalmente al lugar donde el trabajador esté afiliado a la Seguridad Social o el país donde paga sus impuestos. Ciertamente, se trata de un criterio poco querido por el jurista continental, ya sea por la enorme inseguridad jurídica a la que su empleo aboca³⁹, ya sea por el hecho de que, como es obvio, este criterio no origina –necesariamente– la aplicación del ordenamiento más favorable al trabajador. Si bien ello es así, quizá esa misma incertidumbre puede servir para contener alguna que

ello, como sugirió la Abogado General en los puntos 93 a 96 de sus conclusiones, atendiendo a la naturaleza del trabajo en el sector del transporte internacional, como el controvertido en el litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta el conjunto de las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador. 49. En particular, dicho órgano debe determinar en qué Estado está situado el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte, recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en que se encuentran las herramientas de trabajo. Asimismo, debe comprobar cuáles son los lugares en que se efectúa principalmente el transporte, los lugares de descarga de la mercancía y el lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones”.

³⁸ Sentencia del TJ (Sala Tercera) de 12 de septiembre de 2013, Asunto C-64/12, Schlecker [ECLI:EU:C:2013:551].

FOTINOPOULOU BASURKO, O: “Cerrando el círculo: el caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado”, *Temas laborales* n° 123, 2014, pp. 79-108. Por su parte, y aunque supra no nos hayamos referido en ningún momento al empleo del art. 1.4 ET, a pesar de que su funcionalidad es parecida a la contenida en el art. 8.4 Roma I, considero necesario remitir al lector que quisiera profundizar sobre esta última disposición al trabajo del Prof. GARDEÑES SANTIAGO, M: “De nuevo sobre la aplicabilidad (o no) del artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores” en FOTINOPOULOU BASURKO, O; MAGALLÓN ELOSEGUI, N (Dir) y GORROCHATAGUI POLO, M (Coord): *Derecho transnacional del trabajo, derechos humanos y multinacionales: una mirada interdisciplinar*, Editorial Atelier, Barcelona, 2022, pp. 113-148, por cuanto que es un trabajo que analiza de manera pormenorizada y, me atrevería a decir, que definitiva la cuestión de la aplicabilidad (o no) de dicha disposición estatutaria.

³⁹ Por ejemplo, CARRILLO POZO, L.F: “La cláusula de escape en la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo”, *Aranzadi social* n° 8, vol. 6, 2013, p. 309 o CLERICI, R: “Quale favor per il lavoratore nel Regolamento Roma I?” en VENTURINI, G y BARIATTI, S (Eds): *Nuovi strumenti del diritto internazionale privato. Liber Fausto Pocar*, vol. 2, Milán, 2009, p. 215 y pp. 219-222.

otra práctica empresarial elusiva, puesto que no será sino hasta posteriori cuando se pueda eventualmente corregir la aplicación de un ordenamiento distinto al designado por cualquiera de las ficciones territoriales que se han empleado hasta la fecha (matrícula o el pabellón de aeronaves/buques) o de las ficciones de habitualidad sobre las que hemos dado cuenta (base operacional o por extensión el *port base*, así como los criterios organizativos empleados para generar la denominada como vinculación significativa anudada al criterio del *locus laboris*).

3. La extraterritorialidad presente en el ciberespacio

El problema principal que presenta la localización de los contratos de trabajo ejecutados en régimen de extraterritorialidad antes vistos, esto es, la ausencia de un lugar físico territorial de prestación de servicios se ha empleado como paradigma en el que reflejarse para resolver algunos de los supuestos de ejecución de servicios en el ciberespacio⁴⁰. Se habla o se hace referencia a supuestos tales como el *crowdworking*⁴¹, trabajadores del metaverso⁴² o incluso al caso de los teletrabajadores móviles y, entre ellos, particularmente de los nómadas digitales como ejemplos de estas nuevas formas de trabajo que ponen en jaque el principio de territorialidad del Derecho en general y, del Derecho del Trabajo en particular. Es probable que la incorporación de todas y cada una de esas manifestaciones bajo un mismo abrigo de extraterritorialidad, similar a los anteriormente señalados, se deba a una concepción que tuvo un cierto éxito en su momento, cuando se proclamó que el ciberespacio⁴³ era un ámbito completamente sustraído a la soberanía nacional, en el sentido de entender que se trataba de un lugar independiente con respecto a la legislación y jurisdicción estatales⁴⁴. Si bien ello es así, ha de decirse que este tipo de afirmaciones no se han materializado

⁴⁰ Vid. CHERRY, M.A: *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, ILO-International Labour organization, conditions of work and employment series N° 106, Ginebra, 2019.

⁴¹ Entendiendo por tal, de acuerdo con TATAY PUCHADES, C: “a aquellos trabajadores que realizan actividades de corta o muy corta duración para múltiples y cambiantes destinatarios a través de plataformas informáticas” en “El teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores a través de plataformas digitales”, *e-RIPS. Revista internacional de la protección social*, n° extraordinario, 2022, p. 141.

⁴² Insisto en remitirme a NOGUEIRA GUASTAVINO, M: “Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo”, *loc. cit.* pp .17-53.

⁴³ Se ha definido el ciberespacio como “el espacio global en el entorno de la sociedad de la información que consiste en el conjunto interdependiente de infraestructuras de TIC, y que incluye internet, las redes de telecomunicaciones, los sistemas informáticos y los procesadores y controladores integrados propios del internet de las cosas (IoT)”. Consecuentemente, el Derecho del ciberespacio son las normas que regulan dicho espacio, tanto nacionales como internacionales. Estamos, pues, dentro del espacio no físico donde se interconectan e interrelacionan las redes de comunicación e información que internet une. Internet es la red que crea y canaliza esa conexión. Los ordenadores (portátiles, de mesa, *smartphones*, etc.) son los aparatos físicos que permiten la misma. Ambos mundos se conectan en permanente evolución y transformación. Así se expresa ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, I: “El Derecho del ciberespacio. Una aproximación”, *Revista de internet, Derecho y Política* n° 30, 2020, p. 2.

⁴⁴ BARLOW, J.P: *A declaration of the Independence of Cyberspace*, 1996, que ha sido re-impreso y se puede

en la práctica, no en vano se han producido intervenciones normativas del mundo real para tratar de regular el contexto digital, esto es, para aplicar los derechos estatales a este espacio virtual⁴⁵. De ahí que sea necesario corregir aquéllas narrativas iniciales en las que se señalaba que las actividades en internet acaecen en un lugar virtual sin fronteras y sea necesario, por tanto, determinar cómo conectar ese tipo de actividades o prestaciones de trabajo, en nuestro caso, con el territorio de un determinado país.

Realizada esta precisión básica, a continuación, voy a tratar de realizar algunas consideraciones distinguiendo entre aquellos supuestos en los que los trabajadores desarrollan su actividad en un espacio o espacios físico-territoriales múltiples de aquellos otros que ejecutan su actividad en el propio espacio virtual. Asimismo, voy a focalizar la atención sobre todos estos supuestos desde la perspectiva de la existencia en dichas relaciones laborales de algún elemento de extranjería, esto es, que la localización del trabajador, el de la empresa o, por ejemplo, el lugar de contratación se sitúe en distintos Estados o incluso en el espacio digital, etc.; algo que –desde luego– no sucede siempre. Así, por ejemplo, los teletrabajadores transfronterizos normalmente prestan servicios en una localización o localizaciones sometidas a la soberanía y jurisdicción de algún país o países, por cuanto que lo habitual será que presten servicios en tierra (desde un lugar o lugares diversos), si bien empleando como herramienta de trabajo principal diversos medios electrónicos e internet. Y en estos casos, conviene distinguir el supuesto de los teletrabajadores transfronterizos puros de otros móviles o, incluso, “altamente móviles” como se ha llegado a calificar a los nómadas digitales, cuya característica –la de estos últimos– es la de poder desarrollar su actividad a través de medios telemáticos desde cualquier lugar o lugares territoriales de manera sucesiva y a su elección, siempre que tengan

consultar en la revista *Duke Law & Technology Review* nº 18, 2019, pp. 5-9. De acceso online, <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=dltr> (última consulta el 31 de enero de 2023).

⁴⁵ En efecto, sin ánimo alguno de exhaustividad, podemos referirnos, para el caso de servicios a través de plataformas digitales, al Reglamento (UE) 2019/1150 de 20 de junio de 2019 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea y la nueva Directiva UE 2019/2161 de 27 de noviembre de 2019 de mejora de la aplicación y modernización de las normas de protección de los consumidores de la Unión, que ha modificado la Directiva 2005/29/UE, de prácticas desleales, la Directiva 2011/83/UE de derechos del consumidor y la Directiva 93/13/CE de cláusulas abusivas. Para un análisis de estas normas que confieren una cierta protección a los consumidores y sobre los que cabría reflexionar desde nuestra perspectiva también en cuanto que sujetos contractualmente débiles, vid. DE MIGUEL ASENSIO, P.A: “Plataformas digitales y actividades transfronterizas” y ESTEBAN DE LA ROSA, F: “La economía colaborativa y las nuevas iniciativas europeas en el ámbito de la contratación a través de plataformas digitales de intermediación: la transformación del modelo de protección internacional de la parte débil” en JIMÉNEZ BLANCO, P y ESPINIELLA MENÉNDEZ, A: *Nuevos escenarios del Derecho internacional privado de la contratación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 279-411 y 412-457 respectivamente. Asimismo, es más que obligado referirse al Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), que también contiene normas de alcance extraterritorial. A estos efectos, CHERRY, M.A y DE STEFANO, V: “Reflecting on the roundtable: Online worker’s rights and conflict of law” en PETRELLI, I (ed): *Conflict of Laws in the Maze of Digital Platforms. Le droit international privé dans le labyrinthe des plateformes digitales* Publications de l’Institut Suisse de droit comparé, Genève / Zurich, Schulthess Éditions Romandes, 2018, pp. 213-224

una buena conexión a internet⁴⁶. Por su parte, en el caso de los trabajadores *crowdworking*, esto es, de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales, debemos distinguir entre lo que la doctrina alemana define como trabajo *offline* o trabajo *online*⁴⁷, esto es, entre aquellos trabajadores que prestan su actividad en el mundo real, aunque estén sujetos a la *website* o la *app* correspondiente, como es el caso de Uber⁴⁸ o Grubhup (comida a domicilio), etc., de aquellos otros supuestos cuya actividad, de acuerdo con lo que señalan expertos en la materia, se desempeña enteramente online, como, por ejemplo, ocurre con Amazon’s Mechanical Turk (AMT⁴⁹). Finalmente, y de manera similar a estos últimos, se vaticina que existirán *metaworkers*, esto es, trabajadores que, a través de su avatar, presten servicios en y dentro del Metaverso, que no es sino una realidad

⁴⁶ En relación con la distinta tipología de teletrabajadores en función del elemento espacial, véase MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á: El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional... op. cit. pp. 34 y ss.

⁴⁷ Me remito a estos efectos al trabajo del prof. MARTINEZ GIRÓN, J: “La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia en Alemania. Un estudio comparado con el derecho español”, *Revista crítica de Relaciones de trabajo-Laborum* nº 1, 2021, pp. 181-193 y en concreto a las pp. 183-184, cuando a propósito del análisis que realiza en torno a una sentencia de la Sala Novena del Tribunal Federal alemán de trabajo de 1 de diciembre del año 2020, señala que la doctrina científica laboralista alemana venía sosteniendo tradicional y teóricamente la existencia de dos tipos distintos de trabajadores al servicio de plataformas digitales, según que el trabajo contratado y desarrollado por los mismos fuese, bien trabajo *offline* (como el de los “riders”, transportistas-repartidores de cosas, o el de los “drivers”, transportistas de personas, a desarrollarse en la realidad física), bien trabajo *online* (a desarrollarse, por el contrario, en la realidad virtual), reservando la palabra “crowdworker” para calificar este segundo tipo de trabajadores en línea. Pero esta proyección doctrinal no aparece confirmada por la Sentencia de la Sala Novena del Tribunal Federal de Trabajo, en la que se califica como “crowdworker” al trabajador de autos, a pesar de que el mismo realizaba su trabajo (que nada tenía que ver ni con el transporte de cosas o personas, ni tampoco con el reparto de mercancías) en plena realidad física e, incluso, al aire libre. Lo describe con claridad la Sentencia, al referirse al empresario demandado (luego recurrido en casación), en los siguientes términos literales: “La demandada es una de las denominadas “empresas de *crowdsourcing*”, que ofrece, entre otras cosas, el control de la presentación de productos de marca en el comercio minorista y en gasolineras. Opera una plataforma en línea, sobre la que desglosa los pedidos de sus clientes en un gran número de pequeños pedidos individuales (“microtrabajos”) para transmitirlos a los denominados “crowdworker”, que llevan a cabo los correspondientes controles, a cambio de una retribución”. Más adelante, la Sentencia aclara –sobre la base de que “dichos pedidos podían ser, por ejemplo, sacar una foto de un estante de productos o responder un par de preguntas en una valla publicitaria de una parada de autobús”– que el trabajador realizaba (“en una semana de cinco días”) una media de “12,5 pedidos al día”, lo que suponía una carga de trabajo muy inferior a la del prototípico “rider” español (según la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, antes citada, el “rider” de dicho caso venía a realizar, siempre sobre la base de una semana de trabajo de cinco días, una media diaria de alrededor de 30 repartos, también calificados como “recados, pedidos o microtarefas”), percibiendo una remuneración promedio anual (de casi 21.000 euros) significativamente superior a la que percibía el “rider” español (según la propia Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social, la suma de lo por él percibido durante un año totalizaba “18.184,08 euros”).

⁴⁸ Me remito a ARROYO ABAD, C: “Las dificultades en la configuración de un régimen jurídico laboral en el marco de las plataformas digitales: el antecedente de los factores indiciarios de laboralidad en el transporte”, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* nº 63, 2022.

⁴⁹ Realiza esta distinción, DE STEFANO, V: “The Rise of the Just-in-time workforce: On demand work, Crowd work and labour protection in the Gig Economy”, *Comparative Labor law and Policy Journal* vol. 37, nº 3, pp. 471 y ss.

alternativa ajena a la del mundo físico territorial que conocemos y en el que los usuarios (o eventuales trabajadores) se conectarán a través de gafas de realidad virtual y sensores para teletransportarse a un mundo completamente nuevo⁵⁰.

Tomando en consideración esta distinción general que parte, lo asumo, de mi más absoluta ignorancia sobre las tecnologías digitales y la IA en general, lo cierto es que, como señalo, los primeros –teletrabajadores– no desarrollarían su actividad en un mundo sustraído a la soberanía nacional. En efecto, en los supuestos de teletrabajo transnacional móvil, la prestación de servicios –a través de medios informáticos– se desenvuelve en diversos espacios territoriales de manera sucesiva; situación ésta que no es novedosa, dado que se acerca a la prestación de servicios de otros colectivos de trabajadores itinerantes y también de, manera singular, a los trabajadores del transporte internacional terrestre, como pudiera ser el transporte por carretera o por ferrocarril. Por su parte, los trabajadores de plataformas que prestan servicios enteramente en el mundo virtual, así como el trabajo prestado en y dentro del Metaverso, prestan o prestarán servicios en ese entorno digital virtual no territorial, por lo que cabe que éstos últimos sean asimilados a los trabajadores marítimos y/o aéreos, con la diferencia de que aquellos navegan “a bordo” de herramientas digitales, mientras que los segundos lo hacen a bordo de un buque o de una aeronave atravesando espacios sometidos o no a la soberanía o jurisdicción estatales.

Todas estas fórmulas no son sino consecuencia de las enormes facilidades que ofrecen las tecnologías de la información, cuyo impacto en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad social es –de manera innegable– muy relevante⁵¹. Asimismo, son fenómenos que aceleran la creación y asentamiento de lo que se ha denominado como *global workspaces*, resquebrajando los sistemas jurídico-laborales nacionales. Es más, incluso se ha considerado la necesidad de desarrollar un Derecho del Trabajo desterritorializado para estos supuestos, de acuerdo con el cual las soluciones territoriales vigentes no se adaptarían a estas realidades, siendo necesario –por tanto– localizar esas relaciones laborales en aquellos lugares donde se encuentren los beneficiarios últimos de los productos y servicios que los trabajadores presten⁵². Pues bien, sin perjuicio de resultar algo provocativa en este estadio del discurso, he de confesar que ninguna de estas afirmaciones me resulta novedosa, seguramente porque quienes nos dedicamos al sector marítimo, conocemos desde antiguo no sólo la existencia de una fuerza de trabajo global, sino también la

⁵⁰ Me remito a estos efectos a NOGUEIRA GUASTAVINO, M: “Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo”, *loc. cit.* pp .17-53.

⁵¹ Como bien lo atestiguan los innumerables trabajos que se ocupan de esta materia. Me remito, entre otros y en la literatura jurídico-laboral española a los trabajos realizados por MERCADER UGUINA, J.R: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, así como también del mismo autor, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022. También, vid. los trabajos de la profesora RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L: *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, Albacete, 2020, así como, de la misma autora: *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

⁵² Así lo señalaba MUNDLAK, G: “Deterritorializing labor law”, *Journal of Law and Ethics in Human Rights*, vol 3, nº 2, pp. 189-222.

búsqueda de soluciones conflictuales que impidan conectar los contratos de trabajo con ordenamientos jurídicos alejados de la realidad económica que las suscita, intentando a través de diversas vías establecer un verdadero *genuine link*.

Dicho esto, conviene adentrarse —a grandes rasgos— en el sistema actualmente vigente contenido en el Reglamento Roma I en relación con su aplicabilidad a las relaciones jurídicas antes mencionadas. Y para ello, se va a partir de considerar que, en los casos anotados existe relación de laboralidad (lo que dependerá de la calificación que a tal efecto realice el juzgador en función de la *lex fori*⁵³) y que, por lo tanto, es de aplicación lo dispuesto en el art 8 Roma I. Como se ha avanzado, el art. 8 Roma I parte (en defecto de *electio iuris*) de priorizar la aplicación del criterio del *locus laboris*, esto es, de desempeño de la actividad en un determinado territorio físico, ya sea en el que y/o desde el cual se presten servicios. Así, resulta obvio que este criterio se adapta muy difícilmente a los supuestos en los que el lugar de prestación de servicios se desenvuelve completamente en el mundo virtual, en tanto que no es factible identificar un lugar de ejecución territorial de la actividad. Asimismo, se trata de un criterio que se adapta con enormes dificultades a los supuestos en los que si bien es factible localizar un territorio físico, éste es cambiante o muy cambiante, como acaece —por ejemplo— en el caso de los teletrabajadores transfronterizos móviles en cualquiera de sus variantes⁵⁴ y, en concreto, en el caso del nómada digital (también

⁵³ En caso de considerar inexistencia de relación laboral, entonces sería necesario acudir a las reglas conflictuales generales contenidas en Roma I que establecen que, en defecto de elección, se habrá de aplicar la ley del país donde la parte que deba realizar la prestación característica del contrato tenga su residencia habitual, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4.1.b) Roma I, así como de los vínculos más estrechos cuando no sea posible determinar aquélla.

⁵⁴ Realizo la precisión en torno a los teletrabajadores móviles, por cuanto que los teletrabajadores internacionales puros no plantean mayores dificultades a la hora de aplicar el criterio del *locus laboris*, salvo que el contrato de trabajo se encuentre mejor vinculado con otro ordenamiento jurídico, en cuyo caso sería de aplicación la ley designada mediante la aplicación del art. 8.4 Roma I. Me remito para una clasificación sobre los teletrabajadores al informe de la OIT: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, Ginebra, 22 de julio de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf (último acceso el 31 de enero de 2023). Por lo que respecta a la movilidad de esta tipología de trabajadores, este informe refiere cuanto sigue: “Los trabajadores a distancia o los teletrabajadores podrían desempeñar su trabajo desde una o múltiples ubicaciones alternativas. Por ello, es necesario identificar la movilidad de dichos trabajadores a fin de distinguir entre los teletrabajadores que trabajan frecuentemente en varios lugares diferentes (trabajadores con alta movilidad) y aquellos que trabajan en un número de lugares más limitado y con menor frecuencia (trabajadores con baja movilidad) (Eurofound y OIT 2019, pág. 7). Desde el punto de vista operativo, dicha delimitación podría determinarse estableciendo una distinción entre los trabajadores que hayan desempeñado trabajo a distancia o teletrabajo al menos dos veces por semana en dos ubicaciones diferentes en las últimas cuatro semanas (trabajadores con alta movilidad) y los trabajadores que hayan desempeñado trabajo a distancia o teletrabajo con menor frecuencia, pero al menos una vez en las últimas cuatro semanas (trabajadores con baja movilidad)”. Adviértase que esta suerte de movilidad no es indicativa de la existencia de una relación laboral plurilocalizada, por cuanto que los teletrabajadores o trabajadores a distancia considerados altamente móviles no tienen por qué tener conexiones con más de un ordenamiento jurídico. Asimismo, pueden acceder a otras clasificaciones de teletrabajadores como, por ejemplo, la realizada por MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 34-41.

denominados *workation* o *teleworkation*⁵⁵), por cuanto que su actividad se caracteriza por la prestación de servicios en continua itinerancia, a través de medios telemáticos, viajando de un país a otro en el que (o en los que) residen temporalmente. Así, desde el punto de vista del trabajador, el modo de ejecución de la actividad en estos casos se distinguiría de las situaciones de movilidad típica consistentes en un desplazamiento temporal a otro país; del supuesto de expatriación por una duración determinada, así como del supuesto de los trabajadores migrantes, no en vano el entorno físico de desempeño del trabajo es esencialmente cambiante (residencia principal y/o secundaria, un hotel, un domicilio, un cibercafé, un avión, un tren, un buque con acceso a internet, etc..).

Por estas razones, desde aquí se rechazan las propuestas dirigidas a sostener la creación de un *locus* virtual de ejecución de servicios, por cuanto que ello nos llevaría a emplear como *locus* virtual, ya sea, por ejemplo, la IP del ordenador, la localización de la *website* o el de la plataforma digital; lo que en términos generales originaría la aplicación del ordenamiento jurídico designado por el domicilio y/o residencia del trabajador o, en su caso, con algún otro lugar elegido por la empresa, pero en todo caso localizaciones no necesariamente vinculadas con la relación laboral. En esencia, entiendo que la ubicación geográfica del ordenador desde el que se realizan las funciones pierde todo su significado en este contexto, ante la inexistencia de una relación de proximidad entre el lugar de realización del trabajo y los resultados de la actividad desarrollada⁵⁶. Ciertamente,

⁵⁵ En este sentido, vid. el excelente trabajo de CARRASCOSA BERMEJO, D: “Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE”, *Adapt-Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo* vol. 10, nº 2, 2022, pp, 2017-249, quien distingue entre el Teletrabajo puro; el Teletrabajo híbrido; el *Teleworkation* o *south working* internacional y el Teletrabajo pandémico.

⁵⁶ A diferencia de lo sostenido supra, hay quien sostiene que este tipo de servicios no originan demasiados problemas desde la perspectiva del DIP, por cuanto que siempre existe un lugar en el que los trabajadores prestan servicios habituales, aun cuando dicho resultado podría corregirse a través de la aplicación de una ley de policía a favor del teletrabajador, prevista por la ley del Estado de establecimiento a través del cual se le contrató. Así se expresa ESPINIELLA MENÉNDEZ, A: La relación laboral... op. cit. pp. 154-156 y en concreto en p. 155. Asimismo, este autor hace mención a la ausencia de una autorización para prestar servicios en España en el caso de que no se presten servicios en un centro de trabajo del empleador en España. A estos efectos, el pasado día 22 de diciembre de 2022, en España se adoptó la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes en el BOE, más conocida como Ley de *Startups*. La norma tiene como finalidad establecer un marco normativo específico para apoyar la creación y el crecimiento de empresas emergentes en España, dirigido a fomentar la relocalización de estas en España, atraer talento y capital internacional, así como para estimular la inversión pública y privada en ellas, entre otros objetivos. En este contexto general, la norma incorpora un Capítulo V bis relativo a los teletrabajadores de carácter internacional, donde no se establece regulación alguna en relación con la materia que tratamos, dado que se dirige a regular la residencia por teletrabajo de carácter internacional de los nacionales de terceros Estados, que estarán autorizados a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, señalando que en el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20% del total de su actividad profesional. Asimismo, se establecen los requisitos que se deben cumplir para obtener los visados (para extranjeros que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar para una empresa no ubicada en España durante un máximo de un año) y las autorizaciones de residencia (para extranjeros en España de forma regular o que hayan accedido median-

también se ha considerado la posibilidad de aplicar este criterio en el sentido del criterio de la *lex loci laboris* en su versión de vinculación significativa a la que hacía alusión el TJUE en el contexto de los trabajadores del transporte. Como se sabe, el TJUE opta por la aplicabilidad de este criterio tras la realización de un análisis global de los elementos fácticos del litigio con la finalidad de determinar el país con el que el trabajador presente una vinculación significativa, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Esta solución se extrae, como se ha avanzado, de los litigios vinculados al *forum* relacionados con supuestos en los que se producía un verdadero desplazamiento temporal cuando la Directiva específica de desplazamiento no existía y ha servido, en su evolución jurisprudencial, para tratar de aplicar la Directiva de desplazamiento al marco de las relaciones laborales plurilocalizadas en los distintos sectores del transporte terrestre (por carretera y/o por ferrocarril), si bien con efectos bien distintos entre ambos⁵⁷. Pues bien, tal y como he referido con anterioridad, tampoco considero que el recurso a la vinculación significativa o sustancial creada a propósito de los supuestos más complejos de movilidad internacional, esto es, de aquellos que se ejecutan en espacios sustraídos a la soberanía nacional y/o vinculados a una itinerancia estricta deba ser el paradigma para resolver este tipo de supuestos, no en vano conducen a una ficción de habitualidad bajo una serie de elementos organizativo-empresariales que también pueden moldearse por la parte contractualmente fuerte, por no insistir que esos mismos elementos son difícilmente distinguibles del criterio de los vínculos más estrechos.

Por su parte, esta visión general debe ponerse en conexión, a su vez, sobre la interrogante acerca de la existencia de desplazamientos temporales de trabajadores en el sentido de la Directiva 96/71/CE en estos contextos; cuestión ésta que hasta la fecha, se ha planteado para el supuesto de teletrabajo transfronterizo móvil, no en vano existen legislaciones como la belga que así lo afirman⁵⁸. En estos casos en concreto, coincido con aquellas opiniones que descartan en principio dicha posibilidad, por ejemplo, en los supuestos de teletrabajo desde casa, desde un lugar de estancia temporal o desde la nube, entre otras cosas porque no hay un “cliente” como tal en el Estado miembro desde el cual

te el visado y quieran residir y teletrabajar para una empresa localizada en el extranjero, con una vigencia máxima de tres años prorrogable por períodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones). Como es visible, España ha aprovechado la Ley de *Startups* para tratar de flexibilizar el sistema migratorio a través de la concesión de visas, tal y como sugieren HOOPER, K y BENTON, M: *The future of Remote Work. Digital Nomads and the Implication for Immigration Systems*, MPI-Migration Policy Institución, 2022.

⁵⁷ En efecto, si ponemos como ejemplo el supuesto de los “nómadas digitales”, esto es, de aquellos que prestan servicios itinerantes, viajando de un país a otro en el que residen temporalmente, la problemática de la eventual localización del contrato de trabajo con un determinado territorio es parecida a la de los trabajadores itinerantes terrestres, con la diferencia –eso sí– de que el medio en el que aquéllos prestan servicios es internet y no –en el caso de los trabajadores del transporte terrestre– de un bien mueble que atraviesa diversos espacios sometidos o no a las soberanías estatales. En otras palabras, son trabajadores que prestan servicios a través de herramientas digitales, pero que lo hacen de manera sucesiva en diversos territorios y, además, a su elección.

⁵⁸ En este sentido, se expresa VERSCHUEREN, H, en la ponencia que dictó en Madrid el pasado día 21 de octubre de 2022, organizado por el Seminario MoveS en España bajo la dirección de la Dra. Carrascosa Bermejo.

y/o a partir del cual se prestan servicios⁵⁹. Asimismo, soy contraria a considerar que los nómadas digitales puedan ser caracterizados como tales, no en vano realizan su actividad en remoto y desde cualquier lugar o lugares indistintamente y, además, por su propia voluntad. Si bien ello es así, se ha planteado la duda de si podemos encontrarnos ante un teletrabajador desplazado físicamente a otro Estado miembro para prestar servicios a un cliente situado en otro Estado miembro (que sería, ¿el de acogida?). Esta interrogante devuelve el problema a la cuestión básica de determinar si realmente existe un *locus* habitual de prestación de servicios en estos supuestos, así como de si realmente cabe –de acuerdo con la interpretación efectuada por el TJUE– determinar una vinculación significativa entre el contrato de trabajo con el Estado al que eventualmente el teletrabajador se desplace, en el sentido de localizar un “centro efectivo de actividades profesionales”. Pues bien, incluso si partimos de admitir sin reparos la aplicación del vínculo significativo, no debemos perder de vista que el TJUE ha descartado su existencia –de acuerdo con la solución dada en el caso *Dobersberger* de 2019–, “en el caso de prestaciones de carácter muy limitado en el territorio al que son enviados los trabajadores concernidos”, lo cual suele acontecer en algunos supuestos de esta naturaleza. Asimismo, la búsqueda del citado centro efectivo de actividades profesionales (oficina o similar) desde la cual el trabajador cumple con la mayor parte de sus obligaciones no parece una tarea sencilla, no en vano el teletrabajador transnacional móvil se caracteriza por cambiar el país de domicilio de manera sucesiva. Cuestión distinta sería –en su caso– la de crear una norma *ad hoc* similar a la que ya existe para el transporte por carretera, basada en dicha construcción jurisprudencial y alejada –hay que insistir en ello– de la noción genuina de trabajador desplazado. En este sentido, he de confesar que, aunque ello pudiera ser factible, no soy muy partidaria de crear más normas y mucho menos de atomizar las soluciones para supuestos que guardan bastantes similitudes entre sí⁶⁰.

Si consideramos imposible o enormemente dificultoso aplicar el art. 8.2 Roma I o, en su caso, la Directiva 96/71/CE a los supuestos anotados, entonces cabe recurrir al criterio contenido en el apartado 3º de la misma norma, esto es, acudir a la *lex loci celebrationis* para resolver el problema de la determinación de la ley aplicable. De hecho, y como se ha avanzado, ésta es una solución que se considera propicia e incluso prioritaria para estos casos actividades desmaterializadas y, en concreto, para el supuesto de los nómadas digitales al no ser posible designar un lugar habitual de prestación de servicios⁶¹.

⁵⁹ *Ibidem*. Del mismo autor, si bien desde la perspectiva de la Seguridad social, vid. “The application of the conflict rules of the European Social security coordination to telework during and after the Covid-19 pandemic”, *European Journal of Social Security* vol. 24, issue 2, 2022, pp. 79-94.

⁶⁰ Comparto así la opinión de MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A: “El teletrabajo y el Derecho internacional Privado: el régimen particular del teletrabajo transnacional” en MARÍN ALONSO, I e IGARTUA MIRÓ, M.T (Dir.): *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, editorial Laborum, Murcia, pp. 273-276.

⁶¹ Por todos, CARRASCOSA BERMEJO, D: “Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE”, *Adapt-Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo* vol. 10, nº 2, 2022, pp. 2017-249. En este sentido, la autora aboga por una reinterpretación actualizada de la *lex loci laboris* que conduciría a aplicar la ley del lugar donde se ubica la empresa y no la del lugar donde el teletrabajador teclea su portátil.

En este sentido, he de señalar que entiendo perfectamente las razones por las que existe la inclinación de optar por esta solución, dado que de lo que se trata es de conectar la actividad del trabajador con el lugar o país donde se encuentre el establecimiento del empleador, que será quien reciba los frutos del trabajo realizado por esta categoría de trabajadores. Si bien ello es así, lo cierto es que este criterio, tal y como fue interpretado en Voogsgeerd no desemboca –por sí sólo– en aquel resultado, puesto que sería necesario acumular otros parámetros o elementos concurrentes que, según el TJUE, se encuentran vinculados al criterio de substancialidad del *locus laboris*. En consecuencia, y aunque comprendo aquellas posiciones tendentes a vincular el contrato de trabajo con el lugar de concentración de los intereses de la empresa por ser, en determinadas circunstancias, más protector, entiendo que para su aplicación debería operarse un cambio de criterio por parte del TJUE que modificara la interpretación jerárquica delimitada por las sentencias Koelzsch-Voogsgeerd, por una parte y que, a su vez, interpretara de manera más amplia el criterio de la *lex loci celebrationis* efectuada en Voogsgeerd.

Por ende, entiendo que la única solución posible en estos momentos es la de entender aplicable el art. 8.4 Roma relativo al criterio de los vínculos más estrechos en los supuestos que acabamos de anotar. Y en este sentido, me alinee con todos aquellos y aquellas que consideran que, a pesar de sus imperfecciones, la aplicación de esta disposición se erige como la más eficaz a la luz de la pérdida de significado que en estos supuestos puede tener la localización física del lugar a partir del cual el trabajador efectúa sus actividades y de los vínculos sustanciales con el país del domicilio o del establecimiento principal de la empresa⁶².

Conexión que debería ser sometida a ciertas cautelas para evitar el dumping social, exigiendo a la empresa la realización de una actividad sustancial en el Estado de establecimiento. En todo caso, debe aclararse que la autora –auténtica especialista y experta en la materia– defiende dicha postura en relación con la seguridad social aplicable, cuyos principios y finalidades a efectos conflictuales divergen del ámbito de la ley aplicable al contrato de trabajo. Asimismo, ya desde la perspectiva de la ley aplicable, SELMA PENALVA, A: *El contrato de trabajo internacional y las soluciones de compromiso*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur menor, 2020, p. 54, si bien señalando que la ley de establecimiento del empleador puede considerarse como una ley más estrechamente vinculada.

⁶² ROBIN-OLIVIER, S: “La mobilité internationale des salariés”, *Droit Social* 2005 ; CESARO, J.F: “La sécurité juridique et l’identification de la loi applicable”, *Droit social*, 2006, p. 734 u ORLANDINI, G: “Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità”, *WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona*, 137/2012, p. 21.

En nuestra doctrina, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A: “El teletrabajo y el Derecho Internacional Privado: el régimen particular del teletrabajo transnacional” en SALA FRANCO, T (coord.): *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 117-118. Esta misma solución, por su parte, era la que se barajaba en el marco de la conversión del CR en Roma I, si bien se decía que “según algunas opiniones, convendría aquí precisar el concepto de vínculos más estrechos para aludir expresamente a la situación del teletrabajo transnacional”. Vid. apartado 3.2.10 del *Libro verde sobre la transformación del Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales en instrumento comunitario y sobre su actualización* [Documento COM 2002/0654 final].

4. La extraterritorialidad no tan futura ante los deseos de “colonización” y de “explotación” de espacios no sometidos a las soberanías estatales: el trabajo prestado en ciudades flotantes y en el espacio ultraterrestre

Si la extraterritorialidad en la “cuarta o quinta dimensión” provoca profundos debates sobre cómo abordar la regulación de estos fenómenos, no podemos perder de vista que la revolución tecnológica aplicada a las infraestructuras nos va a llevar, ya no sólo a prestar servicios en dimensiones y/o espacios sustraídos a la soberanía nacional de manera esporádica o intermitente, sino incluso a trabajar y vivir permanentemente en ellos. Así, aun cuando pudiera parecer una película de ciencia ficción, las ciudades flotantes son ya una realidad proyectada y en fase de ejecución⁶³. Asimismo, los intentos –todavía frustrados– de volver a pisar la Luna y/o de colonizar Marte no parecen estar tan lejos como pudiera parecer, si nos atenemos a la carrera iniciada por algunos países por regular la explotación del subsuelo en dichos espacios⁶⁴. Tomando en consideración estas realidades, en fase prospectiva por el momento, cabe debatir –al menos hipotéticamente– cuál debería ser la solución conflictual que se deba aplicar a las prestaciones de servicios jurídico-laborales que se entablen en dichos lugares o espacios. Para ello debemos partir de una idea principal, ya que estas realidades futuras nacen con el firme propósito de colonizar nuevos espacios con una clara y evidente finalidad económica en el caso del espacio ultraterrestre (denominado como *New Space Economy*⁶⁵) o como respuesta alternativa al incremento de los niveles del mar ante al calentamiento global (ciudades flotantes⁶⁶); pero en todo caso con un objetivo común, que no es otro que el de propiciar que en dichos espacios “no territoriales” se pueda residir, vivir y prestar servicios con carácter permanente⁶⁷. Si ello es así, entonces la aplicación del criterio de

⁶³ Hay varios proyectos y realidades en tal sentido que impulsa la empresa Oceanix, como el proyectado en Corea del Sur, en la ciudad de Busan como un ecosistema creado por el hombre bajo el influjo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, canalizando los flujos de energía, agua, alimentos y desechos para crear el modelo de una ciudad marítima modular y completamente funcional. Vid. <https://oceanix.com/>. Hay proyectos similares, como el Maldives Floating City (MFC), encabezada por la empresa holandesa Duck Docklands, cuya construcción se empezó en 2022 y la idea es que, en menos de cinco años, finalicen todas las obras y llegue a albergar a 20.000 personas. Vid. <https://maldivesfloatingcity.com/>

⁶⁴ En efecto, la carrera espacial no se mide, como pudiera parecer, en determinar qué país y/o empresa va a ser capaz de volver a pisar la luna (programa *Artemisa Moon*) o si no habrá discriminaciones raciales y/o por razón de sexo entre los y las astronautas seleccionados para ello como logro del siglo XXI, sino que lo que se pretende es que estos pasos sirvan como prolegómenos para lograr el objetivo a largo plazo para establecer una presencia sostenible en la Luna y en órbita lunar y sentar las bases para que las empresas privadas afiancen una economía lunar y, finalmente, enviar humanos a Marte, a partir de 2033.

⁶⁵ WEINZIERL, M: “Space, the Final Economic Frontier”, *Journal of Economic Perspectives*, 32 (2), 2018, pp. 173-192.

⁶⁶ YEH, N; YEH, P y CHANG Y-H: “Artificial floating islands for environmental improvement”, *Renewable and Sustainable Energy Reviews* Vo. 47, 2015, pp. 616-622.

⁶⁷ Me remito al trabajo de BINDER, M: “Taking to the sea: The modern seasteading movement in the context of other historical intentional communities”, *Indiana Journal of Global Legal Studies* vol. 23, nº 2, 2016, pp. 765-794, en el que la autora realiza un estudio, a propósito de las iniciativas dirigidas a crear ciudades flotantes, sobre otra tipología de iniciativas orientadas a lograr comunidades intencionales o sociedades idea-

la *lex loci laboris* desde la perspectiva del elemento de habitualidad no debería causar –en principio– mayores problemas, por cuanto que sería posible localizar un lugar donde con carácter habitual se presten servicios. El problema o dificultad principal, por tanto, se encuentra en la vertiente territorial de la noción de *lex loci laboris*, lo que conecta la cuestión con la definición jurídica de esos espacios y/o de la naturaleza jurídica de las infraestructuras sobre las cuales se asiente la humanidad desde el punto de vista del Derecho Internacional público aplicable en cada caso.

4.1. *El trabajo prestado en ciudades flotantes*

La idea de construir ciudades flotantes no es especialmente novedosa, dado que, a lo largo de la historia, el ser humano ha ido ganando terreno al mar con distintas finalidades. Asimismo, conocemos residencias y domicilios flotantes en diversos países como alternativa habitacional a los enormes costes que supone adquirir una propiedad en determinadas ciudades del mundo. Piénsese, por ejemplo, en Ámsterdam o en Holanda en general, donde basta recorrer algunos de sus canales para reconocer este tipo de residencias flotantes. Ahora bien, cuando hacemos referencia a la construcción de ciudades flotantes, nos estamos refiriendo a un fenómeno que tiene como objetivo crear “naciones independientes” lejos de la costa en forma de “islas artificiales⁶⁸”, proyectadas para tratar de responder –entre otros– al cambio climático y al incremento de los niveles del mar ante el calentamiento global, cuya consecución a la vista de la evolución tecnológica no está lejos de convertirse en realidad⁶⁹. Así, se han definido estas estructuras como “una isla fabricada, construida con tierra y roca dragada del fondo del mar, o de acero como el común de las plataformas petrolíferas en alta mar. Es un objeto no formado naturalmente, adherido permanentemente al lecho marino y completamente rodeado de agua con su superficie sobre el agua en todo momento⁷⁰”. Asimismo, se definen como “un conjunto de flotadores conectados, amarrados a los fondos marinos, cuya parte superior puede utilizarse para actividades similares a las que se realizan en tierra. La isla flotante se puede amarrar lejos de la costa o conectarse a ésta como una extensión urbana⁷¹”.

les. En un sentido parecido, RANGANATHAN, S: “Seasteads, land-grabs and international law”, *Leiden Journal of International Law* nº 32, 2019, pp. 205-214.

⁶⁸ También existe algún que otro Proyecto para construir un mega buque “de la libertad” (*Freedom ship megaship*) capaz de albergar a más de 100.000 pasajeros, 40.000 residentes; 20.000 miembros de la dotación; 30.000 visitantes diarios y 10.000 turistas que pueden alojarse en hoteles construidos a bordo. Esto es, no se trataría de un buque crucero al uso, sino el de una verdadera comunidad flotante en continuo movimiento. Véase la página web: <http://freedomship.com/>

⁶⁹ A diferencia de algunos intentos similares que fracasaron en el siglo pasado. Vid. en este sentido, WALKER, C.W: “Jurisdictional problems created by artificial islands”, *San Diego Law Review* vol. 10, nº 3, 1973, pp. 638-663.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 638.

⁷¹ MAARTEN M.B.; FLIKKEMA, M.M.B; FEN-YU (V.) LIN; VAN DER PLANK, P.P.J.; KONING, J. y WAALS, O: “Legal Issues for Artificial floating Islands”, *Frontiers in Marine Science* vol. 8, 2021.

Ahora bien, a pesar de que se hayan realizado intentos para definir estas realidades, uno de los principales problemas que presentan estas infraestructuras es el de su naturaleza jurídica⁷², así como la distinta consideración que esta tipología de artefactos reciben en los distintos Derechos internos⁷³; no en vano en el Derecho internacional del mar no existe una definición de ciudades flotantes desde el punto de vista jurídico⁷⁴. Así, en función de las características y de la finalidad de este tipo de construcciones, éstas podrán ser identificadas como una “isla artificial”, una “instalación” o una “estructura”⁷⁵, un “puerto”⁷⁶ o “un buque” a los efectos del CMB 1982. Es cierto que lo habitual

⁷² En efecto, lo cierto es que las actividades *offshore* presentan enormes problemas en el plano jurídico, como queda patente de la lectura del trabajo de ROS, N: “L’Union européenne et l’encadrement juridique des activités offshore”, *Revue de Droit de l’Union européenne* n° 4, 2018, pp. 233-262.

⁷³ Por ejemplo, en el Derecho interno español, no es igual la caracterización que reciben las plataformas *offshore* móviles con respecto a las plataformas fijas al subsuelo marino, donde las primeras son calificadas como buques a los efectos de la Ley 14/2014, de 24 de julio, de navegación marítima (LNM 2014) (BOE n° 180, de 25 de julio de 2014), mientras que las plataformas fijas quedarían excluidas de tal consideración. La exposición de motivos de la norma referenciada reza del siguiente modo: “El título II comienza la regulación del estatuto jurídico del buque definiéndolo como vehículo destinado a la navegación, que cubre también situaciones estáticas transitorias, como es el buque en construcción, fondeado, varado o en desguace. Esta noción excluye por tanto los artefactos navales –caracterizados por su permanencia a flote en un lugar o punto fijo de las aguas– y las plataformas fijas –toda estructura o instalación susceptible de realizar operaciones de explotación de los recursos naturales marítimos o de destinarse a otras actividades, emplazada sobre el lecho del mar, anclada o apoyada en él–. A la nota inherente de movilidad que caracteriza al buque se suma su capacidad para el transporte de personas o cosas a todos los fines. Con ello se prescinde de las distinciones de buque público o privado; civil o militar; mercante o de recreo, deportivo o científico. Cuando su tamaño sea menor de veinticuatro metros o carezca de cubierta corrida se calificará de “embarcación” y reglamentariamente podrán configurarse como “unidades menores” las más pequeñas. Los artefactos navales, caracterizados tanto por su flotabilidad como porque no están destinados a navegar, se diferencian de las obras o construcciones fijas que aun pudiendo sustentarse total o parcialmente mediante flotación, tienen la consideración de bienes inmuebles con arreglo al Código Civil (como es el caso de las llamadas islas artificiales, rígidamente unidas al lecho de las aguas, o de las instalaciones portuarias). El requisito adicional de los artefactos de aptitud para albergar personas o cosas deja fuera del concepto a las boyas, balizas y demás pequeños artificios flotantes, generalmente utilizados para la seguridad de la navegación o la señalización de la pesca. La característica de permanencia, propia de los artefactos, es precisamente el atributo que justifica un régimen sustantivo y registral no siempre coincidente con el de los buques”.

⁷⁴ KIETH, K.M: “Floating cities: A new challenge for transnational law”, *Marine Policy* vol. 1, issue 3, 1977, pp. 190-204. ZHOURIAN, M.A: “The Real Nature of Artificial Islands, Installation and Structures from Perspective of Law of the Sea”, *Asia-Pacific Journal of Law, Politics and Administration*, Vol. 2, No. 1 (2018), pp. 13-26.

⁷⁵ El art. 60 CMB 1982 regula las “islas artificiales, instalaciones o estructuras”, si bien no las define. En efecto se trata de una norma que, por una parte, señala que estas instalaciones no poseen la condición jurídica de islas y, por otra, atribuye al Estado ribereño “el derecho exclusivo de construir, así como el de autorizar y reglamentar la construcción, operación y utilización de estas infraestructuras” siempre que no interfieran en la utilización de las vías marítimas reconocidas que sean esenciales para la navegación internacional. Y esta misma lógica es la que se aplica, de acuerdo al art. 80 del mismo cuerpo normativo, a dichas instalaciones cuando se sitúen en la plataforma continental. La noción de Isla artificial se contrapone a la noción contenida en el art. 121 del CMB 1982 que define isla como “una extensión natural de tierra, rodeada de agua, que se encuentra sobre el nivel de ésta en pleamar”.

⁷⁶ Existe un consenso amplio por entender que este tipo de instalaciones no se consideran construcciones portuarias a la luz de lo dispuesto en el art. 11 CMB 1982, que dispone que: “Para los efectos de la delimitación

hasta la fecha ha sido que estas infraestructuras reciban la calificación de “plataformas o multi-plataformas *offshore*”, aunque ello tampoco elimina las dificultades en torno a su naturaleza, puesto que tampoco existe una noción de plataformas *offshore* separada de los conceptos anteriormente mencionados⁷⁷. En este contexto, hay quien plantea que las ciudades flotantes constituyen una nueva categoría alejada de las nociones antes aludidas⁷⁸, si bien la posición mayoritaria y menos radical es la de entender que es necesario diferenciar entre aquellas ciudades flotantes localizadas en plataformas *offshore* móviles de aquellas otras situadas en plataformas *offshore* fijas. Así, en el primero de los supuestos, las ciudades flotantes ubicadas en plataformas *offshore* móviles podrían ser calificadas como infraestructuras asimiladas a los buques y en el segundo (*offshore* fijas), o bien se consideran como “islas artificiales⁷⁹” o bien como “instalaciones o estructuras” a efectos del CMB 1982⁸⁰. Además de lo apuntado, otra de las cuestiones cruciales a dilucidar desde la perspectiva que aquí anotamos es determinar en qué espacio marítimo se sitúan dichas “plataformas”, ya sean móviles o fijas. Y es que, como es bien sabido, el Derecho del Mar distingue entre distintos espacios marítimos a los efectos de la determinación del ejercicio de la soberanía y/o jurisdicción de los Estados sobre aquéllos. Así, y aunque lo habitual es que este tipo de construcciones se proyecten para su localización en el mar territorial, en la ZEE (Zona económica exclusiva) o en la plataforma continental; no podemos descartar que en un futuro también puedan situarse en alta mar⁸¹, esto es, en un espacio sustraído a la soberanía nacional.

Pues bien, en este contexto general, es perfectamente factible que puedan surgir litigios laborales y de seguridad social vinculados a la ejecución extraterritorial de servicios en ciudades flotantes, cuya resolución puede ser algo compleja en algunos supuestos. A

tación del mar territorial, las construcciones portuarias permanentes más alejadas de la costa que formen parte integrante del sistema portuario se consideran parte de ésta. Las instalaciones costa afuera y las islas artificiales no se considerarán construcciones portuarias permanentes”.

⁷⁷ Las plataformas pueden tener un régimen jurídico diferenciado, en función de si están fijadas al fondo marino o, si, por el contrario, flotan y son móviles. Para una descripción de los distintos conceptos empleados en el Derecho del mar y la inserción de las ciudades flotantes en alguno/s de ellos, vid. LIN, F-Y; SPIJKERS, O y VAN DER PLANK, P: “Legal Framework for Sustainable Floating City Development: A Case Study of the Netherlands” en LUKASZ, P; LIM, S.G; WANG, C.M y DE GRAAF-VAN DINTHER, R: *WCFS2020: Proceedings of the Second World Conference on Floating Solutions*, Editorial Springer, Rotterdam, 2021, pp. 433-460, especialmente en pp. 439-446.

⁷⁸ En este sentido, SCHMIDTKE, R.C: “Artificial Islands of the Future: The Seasteading Movement and the International Legal Regimes Governing Seasteads in EEZs and on the High Seas”, *Asian-Pacific Law & Policy Journal*, vol. 21, no. 1, 2019, pp. 1-28, y, en concreto en pp. 14-15.

⁷⁹ FATEH, R.H: “Is Seasteading the High Seas a Legal Possibility: Filling the Gaps in International Sovereignty Law and the Law of Seas”, *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 46, nº 3, 2013, pp. 899-932 y, en particular, p. 909;

⁸⁰ Como, por ejemplo, RANGANATHAN. S: “Seasteads, land-grabs and...”, loc. cit. pp. 205-214.

⁸¹ De hecho, sobre las plataformas petrolíferas *offshore* nada se señalaba en el marco de los documentos elaborados durante el transcurso de la conversión del Convenio de Roma en Roma I, a diferencia de lo que en su momento sostuvo el Informe GIULIANO-LAGARDE (anejo al CR), que establecía que debería aplicarse la ley del país de la empresa que contrató al trabajador cuando éstas se sitúen en alta mar. Vid. versión inglesa [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y1031\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980Y1031(01)&from=ES), p. 26

estos efectos, lo cierto es que para solventar estos problemas no partimos del más absoluto de los vacíos, dado que el TJUE ha tenido la ocasión de enfrentarse a esta tipología de controversias en varias ocasiones; litigios que se han circunscrito a supuestos de prestación de servicios a bordo de plataformas *offshore*, situadas en la plataforma continental adyacente a algún Estado de la UE. Éste fue el caso de la sentencia Weber de 2002⁸², que analizaba a propósito de un litigio derivado del contrato de trabajo plurilocalizado a bordo de este tipo de instalaciones (se trataba de una instalación *offshore* minera) el juez competente para su resolución. Y en este caso, el órgano jurisdiccional comunitario dejó meridianamente claro que el que un trabajador preste servicios en instalaciones –ya sean fijas o flotantes– situadas en la plataforma continental no excluye la aplicabilidad del criterio de la *lex loci laboris*⁸³, rechazando a su vez el que el pabellón o bandera que esas instalaciones exhiban sirva para determinar un *locus* de ejecución habitual. En efecto, en el caso Weber, el TJ declaró que el art. 5.1 del entonces vigente Convenio de Bruselas debía interpretarse en el sentido de que el lugar en el que se desempeña habitualmente su trabajo, a efectos de esta disposición, es el lugar en el cual o desde el cual, habida cuenta de todas las circuns-

⁸² STJCE C-37/00, Weber, Rec. p. I-2013 [ECLI:EU:2002:122]. Este asunto trae causa en un litigio que se plantea entre el Sr. Weber, domiciliado en Alemania, y la empresa escocesa con domicilio social en Aberdeen (Reino Unido) que le contrató como cocinero para prestar servicios en una plataforma petrolífera desde 1987 a 1993, para posteriormente desenvolver su actividad –durante un breve período de tres meses (entre septiembre y diciembre de 1993)– a bordo de un buque-grúa en las aguas territoriales danesas; momento a partir del cual la empresa decide prescindir de sus servicios despidiéndole. El Sr. Weber disconforme con el acto extintivo, demanda por despido improcedente ante los Tribunales holandeses. Los Tribunales holandeses ante los cuales se interpone la reclamación correspondiente, elevan varias cuestiones prejudiciales orientadas a interrogarse acerca de si el trabajo realizado a bordo de una plataforma continental adyacente a los Países Bajos debe considerarse como territorio de un país contratante a los efectos de determinar el *locus laboris* del art. 5.1 CB [actual art. 19.2.a) RB]. Para una crítica de la solución adoptada por el TJCE desde la perspectiva del Derecho Internacional Público, y que asimismo comparto, GONZALEZ VEGA, J.A.: “Instalaciones *offshore* y competencia judicial: el Convenio de Bruselas de 1968, el TJCE y la <obsesión por el territorio>”, *La Ley-Unión Europea*, nº 5556, mayo de 2002, pp. 1-6. También, véase el comentario a esta sentencia hecha por MOREAU en *Droit Maritime Français* nº 628, 2002, pp. 632-648. También CHAUMETTE, P.: “Conflit de juridictions pour un travail effectué dans les eaux territoriales et sur le Plateau continental de deux Etats membres de l’Union européenne”, *Neptunus e-review*, vol. 8/2, 2002, <http://www.droit.univ-nantes.fr/>. Finalmente, se muestra interesante el trabajo que desde la mirada del DºI.Pr. realizó ADRIÁN ARNÁIZ, A.J.: “Nuevas dificultades para determinar el órgano jurisdiccional competente para conocer del contrato individual de trabajo en la Unión Europea (Algunas reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 27 de febrero de 2002 en el asunto Weber)”, *Información Laboral* nº 4, 2002, pp. 5-22. Sobre la misma cuestión, vid. comentario de una experta en estas cuestiones, Zabalo Escudero, MªE: “Sucesión de lugares de trabajo y competencia judicial internacional: nuevos problemas planteados ante el TJCE”, *Revista de Derecho comunitario europeo* nº 14, 2003, pp. 225-239. Asimismo, Górriz, C.: “Competencia judicial internacional y trabajo marítimo. (A propósito de la STJCE de 27 de febrero de 2002: Weber vs. Universal Odgen Services Ltd.)”, *Anuario de Derecho Marítimo*, vol. XX, 2003, pp. 307-332.

⁸³ Así queda señalado en el considerando 36 de la Sentencia Weber cuando señala que: “el trabajo realizado por un trabajador por cuenta ajena en instalaciones fijas o flotantes situadas en o sobre la plataforma continental adyacente a un Estado contratante, en el marco de la exploración y/o explotación de sus recursos naturales, debe considerarse como un trabajo realizado en el territorio de dicho Estado a los efectos de la aplicación del art. 5.1 CB”.

tancias del caso de autos, cumpla de hecho lo esencial de sus obligaciones con respecto a su empresa. Y para llegar a tal conclusión, va a interpretar de manera combinada los arts. 2 y 5 de la Convención de Ginebra sobre la plataforma continental de 1958 (del que los Países Bajos era parte⁸⁴) para concluir que “el Estado miembro que se beneficia de las prerrogativas económicas de exploración y/o explotación de los recursos ejercidas sobre la parte de la plataforma continental que le es adyacente no puede sustraerse a la aplicación de las disposiciones de Derecho de la Unión dirigidas a garantizar la libre circulación de los trabajadores, que ejercen su actividad profesional en dichas instalaciones”; lo que en consecuencia le lleva a considerar a la plataforma continental adyacente a los Países Bajos como territorio de ese Estado miembro y que “el trabajo realizado por un trabajador por cuenta ajena en instalaciones fijas o flotantes situadas en o sobre la plataforma continental adyacente a un Estado contratante, en el marco de la exploración y/o explotación de sus recursos naturales, debe considerarse como un trabajo realizado en el territorio de dicho Estado a los efectos de la aplicación del art. 5.1 CB⁸⁵”. Esta sentencia, pionera por lo que respecta a esta tipología de litigios, fue criticada por la doctrina *ius* internacional publicista, dado que basaba su resultado en una interpretación con un marcado enfoque territorialista, apartado de las normas de Derecho internacional público aplicables a estos espacios y con una visión trasnochada de aquéllos⁸⁶.

Sin perjuicio de ello, el TJUE ha continuado realizando una labor exegética dirigida a alcanzar un resultado similar al alcanzado en el caso Weber en supuestos en los que se debía interpretar el sistema conflictual contenido en el Reglamento de coordinación de sistemas de seguridad social. En efecto, éste es el caso contemplado en la sentencia Salemink del año 2012⁸⁷, referido a un trabajador de una empresa neerlandesa, residente en España, que prestaba servicios en una plataforma de gas situada en la plataforma con-

⁸⁴ Y de la sentencia del caso Plataforma continental del Mar del Norte, donde la CIJ declara que tales derechos del Estado ribereño sobre la plataforma continental existen ipso facto y ab initio en virtud de la soberanía del Estado sobre ese territorio y como extensión de ésta, bajo la forma del ejercicio de derechos de soberanía para explorar el lecho marino y explotar sus recursos naturales. Sentencia de la CIJ de 20 de febrero de 1969, Plataforma continental del Mar del Norte, Rec. 1969, p. 3, apartado 19.

⁸⁵ Considerando 36 de la Sentencia Weber.

⁸⁶ GONZALEZ VEGA, J.A: “Instalaciones *offshore* y competencia judicial...”, loc. cit. pp. 2 y ss. Para este autor, el Tribunal realiza “una interpretación poco ortodoxa de las normas del Derecho internacional público relativas al régimen jurídico de la plataforma continental” o “llama la atención la contención con la que el TJCE se ha aproximado al tema a la hora de interpretar el concepto de plataforma continental” o incluso critica al Tribunal el hecho de “emboscarse en ficciones caducas ya superadas por el Derecho internacional”.

⁸⁷ Sentencia de 17 de enero de 2012. Asunto C-347/10. ÊCLI:EU:C:2012:17]. Comentario realizado por CHAUMETTE, P: “Du travail sur les plates formes gazières et pétrolières du Plateau continental”, *Droit Social* n° 4, 2012, pp. 436-438. También, GONZÁLEZ VEGA, J: ¿A vueltas con la “obsesión por el territorio”? el TJUE, la plataforma continental y la aplicación espacial del Derecho de la UE (Comentario a la Sentencia TJUE de 17 de enero de 2012. A Salemink c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Asunto C-347/10), *Revista General de Derecho Europeo* n° 30, 2013. También RODRIGUEZ, L: “Sécurité sociale des travailleurs des installations off-shore”, *Europe* n° 3, p. 17 o RODRÍGUEZ MAGDALENO, R: “De nuevo sobre el ámbito de aplicación ¿territorial? Del Derecho de la Unión Europea y la plataforma continental: el asunto Salemink [C-347/10, Sentencia del TJCE (Gran Sala) de 17 de enero de 2012], *Diario La ley* n° 7891, 2012, pp. 1-5.

tinental adyacente a los Países Bajos. En este supuesto, el Tribunal de Luxemburgo vino a declarar que un trabajo efectuado sobre las instalaciones fijas o flotantes situadas en la plataforma continental en el marco de las actividades de exploración y/o de explotación de recursos naturales, debe ser considerado, a los efectos de la aplicación del Derecho de la UE como realizado en el territorio de dicho Estado. Y ello sobre la base de entender que la plataforma continental es, funcional y limitadamente territorio de la UE. De este modo, el TJUE se va a apartar del enfoque territorialista de Weber para abrazar la teoría de la funcionalidad en este caso, lo que es más coherente jurídicamente y más cercano a la realidad de los intereses económicos estatales vinculados a la plataforma continental⁸⁸. Así, podemos decir que, de acuerdo a lo establecido en la doctrina Salemink, la aplicación del Derecho de la UE va a depender de si el Estado ribereño opera sobre la plataforma continental –a través de una instalación *offshore*– con la única finalidad de realizar una actividad de exploración y/o explotación para la cual sea necesario el concurso de trabajadores. Y, por el contrario, cuando sobre dicha plataforma se ejerza una actividad ajena a dicha explotación y/o explotación que no requiere actividad laboral alguna, no cabrá la extensión de territorialidad del Estado ribereño, sino sólo una facultad de consentimiento en aplicación de lo dispuesto en el art. 60 del CMB.

Además del asunto mencionado, el TJUE se volvió a enfrentar a un supuesto similar a los anteriores en el caso Kik de 2015⁸⁹. En este caso, se trata de un litigio en materia de seguridad social que enfrenta al Sr. Kik con el Secretario de Estado de Hacienda holandés. El supuesto de hecho era a grandes rasgos el siguiente: nos encontramos ante un trabajador holandés y residente en Holanda, empleado en un buque instalador de tuberías que enarbolaba bandera panameña y que navegaba por aguas internacionales, trabajando sucesivamente en zonas de la plataforma continental y en la adyacente a países comunitarios. Debe señalarse, a su vez, que el empleador estaba establecido en los Países Bajos (en un primer momento), que modifica su establecimiento temporalmente a Suiza y retorna finalmente –de nuevo– a los Países Bajos, sin que ello supusiera una modificación de la residencia del Sr. Kik, ni tampoco alteración del pabellón del buque, que continuó siendo en todo momento el de Panamá. En este contexto general, lo que se debatía era si el Sr. Kik estaba o no obligado a cotizar a la seguridad social holandesa durante un determinado período de tiempo, cuando la empresa se establece en dicho país (entre 1 de junio de 24 de agosto de 2004); algo que el propio trabajador discutía porque durante dicho período había estado prestando servicios para una empresa establecida en Suiza.

⁸⁸ En este sentido, QUINDIMIL, J.A.: La plataforma continental como ámbito de aplicación del derecho de la unión europea a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo* nº 48, 2014, pp. 529-549 y, en particular, p. 545. En consecuencia, el Tribunal de Luxemburgo llega a resolver el litigio sin necesidad de acudir a la aplicación del criterio contenido en el art. 11.4 del Reglamento de coordinación de sistemas de seguridad social, relativo al criterio de la ley del pabellón [En este sentido, se pronuncia también el TJUE en la Sentencia de 29 de marzo de 2007, Asunto C-111/05, Aktiebolaget].

⁸⁹ Asunto C-266/13, L. *Kik vs. Staatssecretaris van Financiën* resuelta el 19 de marzo de 2015 (ECLI:EU:C:2015:188).

Para resolver la cuestión planteada, esto es, qué legislación es la aplicable a las obligaciones sociales derivadas del contrato de trabajo del Sr. Kik, el tribunal se va a plantear con carácter preliminar qué calificación debe darse a un buque instalador de tuberías en alta mar, esto es, si se trata de un buque o de una instalación en el sentido del art. 60 del CMB o no. En este marco, el TJUE va a sostener que el trabajo realizado a bordo de un buque colocador de tuberías cuando dicho buque se encuentra a la altura de la plataforma continental adyacente a un Estado miembro no puede asimilarse al trabajo efectuado en territorio de dicho Estado miembro. Esto es, va a considerar que en tanto que los cables y tuberías construidos o utilizados por el buque cuya naturaleza se cuestiona no tienen por objeto la exploración de la plataforma y/o la explotación de los recursos de ésta, no cabe aplicar la interpretación operada en *Salemink*⁹⁰, de ahí que acuda a la interpretación de la vinculación suficientemente estrecha de la relación laboral con el territorio de un Estado miembro a los efectos de la extensión del ámbito de aplicación del Reglamento 1408/71 a un buque registrado en un tercer Estado (Panamá) que navegue por aguas europeas, teoría ésta iniciada a propósito del caso *Aldewereld*⁹¹.

Como hemos tenido la ocasión de ver, el TJUE cuando se ha enfrentado a esta tipología de litigios, lo ha hecho sobre la base de los siguientes criterios: a) Con carácter general, en ninguno de los supuestos anotados el TJUE distingue entre si la plataforma *offshore*/instalación es móvil o fija. b) Por su parte, ha declarado que el Derecho de la UE es aplicable a estos supuestos, primero bajo una óptica territorialista (Weber) y, con posterioridad, bajo un enfoque funcionalista (*Salemink* y *Kik*); interpretando a estos efectos las disposiciones relativas a las instalaciones sobre la plataforma continental contenidas en los arts. 2 y 5 de la Convención de Ginebra sobre la Plataforma Continental, de 29 de abril de 1958 (Weber) y lo dispuesto en el art. 60 CMB 1982 [*Salemink* y en *Kik*⁹²]; c) A resultas de lo anterior, esto es, una vez determinada la aplicación del Derecho de la UE, el TJUE declara sin ambages la posibilidad de aplicar el criterio del *locus laboris* cuando la plataforma *offshore* –sea móvil o fija– se sitúa en la plataforma continental por cuanto que formaría parte del territorio del Estado ribereño (asunto Weber-competencia judicial); mientras que en el caso *Salemink* (seguridad social), el TJUE se va a centrar en interpretar el mismo criterio conflictual, si bien desde la perspectiva de los Reglamentos de coordinación de los sistemas de seguridad social. Así, va

⁹⁰ VARGAS GÓMEZ URRUTIA, M: “Kick to kik. Trabajadores offshore desplazados y ley aplicable a la seguridad social internacional”, *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional privado* n° 1, 2015.

⁹¹ STJUE de 29 de junio de 1994, Asunto C-60/94, caso *Aldewereld* [ECLI:EU:1994:271]. En todo caso, y en relación con la ley aplicable en materia de seguridad social, me remito a los siguientes trabajos: MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A: *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en la Unión Europea: ley aplicable a la afiliación y cotización*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022; CARRASCOSA BERMEJO, M^aD: *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social: ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71*, CES, Madrid, 2004. Asimismo, remito a mayor abundamiento sobre las cuestiones ligadas a la seguridad social de los trabajadores del mar al trabajo de CARRIL VÁZQUEZ, X.M: *Una cuestión de Derechos humanos: la protección social de nuestros trabajadores del mar emigrantes en Noruega*, Cizur menor, Aranzadi, 2015.

⁹² En el primer caso para declarar su aplicabilidad y en el segundo para declarar que ello no así, al considerar que la prestación de servicios se realiza a bordo de un buque y no de una instalación

a considerar la aplicabilidad del art. 13.2.a) del Reglamento n° 1408/71 (Salemink) que dispone que la persona que ejerza su actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro estará sometida a la legislación de ese Estado, incluso cuando resida en el territorio de otro Estado miembro⁹³.

Esta aproximación, como se ha visto, plantea algún que otro problema en relación con lo que disponen algunas legislaciones nacionales en materia de Derecho marítimo. Así, el hecho de no distinguir entre plataformas fijas o móviles se compe- dece mal con lo dispuesto, por ejemplo, en nuestra propia legislación interna que las distingue para asimilar las plataformas *offshore* móviles a los buques y, en el caso de las fijas con artefactos o islas artificiales, sin perjuicio de que ambas tengan en común el quedar sujetas a un régimen registral, aunque éste no sea plenamente coincidente con el de los buques⁹⁴. Por su parte, la interpretación realizada por el TJUE en relación con las plataformas *offshore* situadas en la plataforma continental basada en la teoría de la funcionalidad tiene un difícil encaje con los supuestos de prestación de servicios en las “ciudades flotantes”. Y ello así, porque con toda probabilidad, las actividades que allí puedan desarrollarse serán, de hecho, variadas o muy variadas o lo que es lo mismo no circunscritas a la explotación y/o exploración marina, como hoy día acaece con las plataformas petrolíferas *offshore*. En efecto, si asumimos la interpretación efectuada por el TJUE que, en esencia, tiene por objeto extender la soberanía estatal en función de la funcionalidad de la infraestructura de que se trate (y siempre que se sitúe en la plataforma continental), nos vamos a encontrar con soluciones divergentes para trabajadores que desarrollen distintas actividades a bordo de las plataformas que alberguen las futuras ciudades flotantes. Piénsese, por ejemplo, en el supuesto de una ciudad flotante (anclada sobre una o varias plataformas *offshore*) situada en la plataforma continental. ¿Tendremos que aplicar la teoría de la funcionalidad y, por ende, aplicar el criterio de la *lex loci laboris* cuando la prestación de servicios de un trabajador esté ligado a la explotación y/o exploración marina en alguna o en algunas de esas plataformas *offshore* que sustentan la ciudad flotante?, por el contrario, cuando ello no sea así, ¿debemos aplicar la teoría de los vínculos más estrechos para determinar la legislación aplicable? Parece

⁹³ (Considerando 41). Pues bien, el artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento n.º 1408/71 dispone que la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro estará sometida a la legislación de este Estado, “incluso cuando resida en el territorio de otro Estado miembro”. Se infringiría esa disposición si el requisito de residencia, impuesto por la legislación del Estado miembro en cuyo territorio se ejerce la actividad por cuenta ajena para la admisión al régimen de seguro obligatorio establecido por dicha legislación, fuera oponible a las personas contempladas en dicho artículo 13, apartado 2, letra a). Por lo que respecta a estas personas, dicha disposición produce el efecto de sustituir el requisito de residencia por un requisito basado en el ejercicio de la actividad por cuenta ajena en el territorio del Estado miembro de que se trate (véase la sentencia Kits van Heijningen, antes citada, apartado 21). (Considerando 42): Por consiguiente, una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, con arreglo a la cual el trabajador que ejerce su actividad en una plataforma de extracción de gas situada sobre la plataforma continental adyacente a un Estado miembro debe cumplir el requisito de residencia para poder gozar de un seguro con carácter obligatorio en dicho Estado miembro, resulta contraria al artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento n.º 1408/71.

⁹⁴ Vid. supra nota a pie 73.

obvio, que esta solución generaría un régimen diferenciado para los y las trabajadoras que prestaran servicios en una ciudad flotante situada en dicho espacio marítimo y huelga decir que esta solución tendría escaso recorrido, por no decir que ninguno, en el supuesto de que una ciudad flotante se situara en el alta mar.

Ahora bien, quizá estos inconvenientes pudieran superarse si eliminamos de la ecuación el elemento de la funcionalidad que ha manejado el TJUE en los supuestos Salemink y Kik anteriormente vistos (ex art. 60 CMB) y retornamos a la óptica de la territorialidad sin ambages de Weber. De este modo, y sin perjuicio de ser conscientes del exceso de esta propuesta desde la perspectiva *ius* internacional publicista, lo cierto es que ésta permitiría que se resolvieran los litigios jurídico-laborales a bordo de las ciudades flotantes de manera homogénea e indistinta para todos/as los trabajadores/as que, en su caso, presten servicios en aquéllas. Así, cabría la aplicación del criterio de la *lex loci laboris* en el caso en el que las ciudades flotantes se situaran en plataformas *offshore* (ya sean móviles o fijas) en la plataforma continental y, para todo el resto de espacios marítimos sustraídos de la soberanía estatales, entendemos que debiera recurrirse a la aplicación del criterio de los vínculos más estrechos en atención a la doctrina Kik (y su extrapolación al ámbito del contrato de trabajo); prescindiendo –en consecuencia– de la aplicación del criterio de la ley del pabellón en analogía con el criterio contenido en el art. 8.2 Roma I.

La segunda posibilidad partiría de la distinción *prima facie* entre plataforma *offshore* fija y móvil que de manera mayoritaria comparte la doctrina especializada. Así, en el supuesto de que se tratara de una ciudad flotante situada sobre una plataforma *offshore* móvil, la solución desde el punto de vista de la legislación aplicable sería la misma que se ha venido defendiendo para los supuestos de litigios plurilocalizados a bordo de buques⁹⁵. Ahora bien, debe decirse que esta solución también podría ser objeto de crítica, no en vano sería necesario prescindir y/o, adaptar el elemento finalista que emplean los instrumentos de Derecho del Mar y de Derecho marítimo con respecto a la naturaleza de los buques. En efecto, el rasgo esencial de su caracterización depende de su finalidad, que no es otra que la navegación y el transporte marítimo; lo que lo distancia del fenómeno de las ciudades flotantes. Por su parte, esta posibilidad implicaría que no se pudiera trasladar la interpretación realizada por el TJUE en torno a la aplicación de la *lex loci laboris* en la versión territorialista empleada en Weber; ni tampoco funcionalista en Salemink/Kik; siendo –en consecuencia– necesario acudir al criterio de la vinculación más estrecha para resolver los litigios jurídico-laborales con elemento de extranjería que en las ciudades flotantes pudieran producirse. Finalmente, esta solución dejaría fuera de su alcance, las controversias que pudieran suscitarse a bordo de una plataforma *offshore* fija para las cuales o bien se recurre –en coherencia– a la primera de las propuestas expuestas o bien recurrimos –simple y llanamente– a la utilización de criterios similares a la evolución interpretativa operada a propósito del trabajo de buques, esto es, aquella que atiende

⁹⁵ No sería tan sencilla la respuesta desde la perspectiva del derecho sustantivo aplicable. Los trabajadores que presten servicios en este tipo de ciudades flotantes, ¿podrían ser calificadas como gente de mar no marino?.

a la aplicación del criterio de los vínculos más estrechos obviando la analogía entre *lex loci laboris*/pabellón. Y ello así, porque las plataformas *offshore* cuentan con un régimen registral, a pesar de que no sea coincidente con el de los buques.

Como es obvio, cualquiera de las posibilidades apuntadas exige que se produzcan ciertas modificaciones y/o adaptaciones de los instrumentos de Derecho del mar y del Derecho marítimo hoy en día aplicables. Esta visión reformadora es la que ha venido defendiendo el Prof. Chaumette durante los últimos años, quien ha abogado por *rendre la mer humaine*⁹⁶, esto es, por actualizar aquellas normas poniendo como eje central de sus preocupaciones al ser humano y no a los artefactos o instalaciones marítimas que de distinta índole existen; idea ésta que se hace más acuciante si cabe ante la posibilidad de que en un futuro se resida y se trabaje en ciudades flotantes.

4.2. ... Y, ¿cuándo trabajemos en el espacio ultraterrestre?

Es evidente que todavía estamos lejos o muy lejos de prestar servicios en el espacio ultraterrestre, a pesar del resurgimiento de la carrera espacial y/o de los deseos de algunas empresas por explotar el turismo espacial. Si bien ello es así, conviene poner de manifiesto que existen otro tipo de iniciativas de carácter normativo (veladas o mucho más desconocidas para el público en general) que regulan la explotación y extracción de minerales en los cuerpos celestes, esto es, se están dictando leyes nacionales que cabría calificar como “leyes mineras espaciales⁹⁷” que, en esencia permiten que las empresas puedan tener un control sobre los minerales que extraigan en la Luna u otros cuerpos celestes⁹⁸. Éste ha sido el caso de EE.UU (2015)⁹⁹, de Emiratos Árabes (2020¹⁰⁰) o de Japón (2021)¹⁰¹, que han adoptado leyes internas para que “sus empresas” tengan derecho a extraer recursos

⁹⁶ <https://humansea.univ-nantes.fr/en> y <https://humansea.hypotheses.org/>

⁹⁷ DE FARAMIÑÁN GILBERT, J. M: *Las Controvertidas cuestiones sobre la minería espacial. Lagunas jurídicas en la regulación del espacio ultraterrestre*, editorial Kinnamon, Santa Cruz de Tenerife, 2020.

⁹⁸ Sobre la carrera espacial de algunos Estados y la necesidad de afrontar la generación de nuevos instrumentos jurídicos, PRADO ALEGRE, E: “Algunas consideraciones jurídicas para alcanzar un consenso en torno a la gobernanza de la luna y la utilización de sus recursos”, *Revista de Estudios Jurídicos* nº 21, 2021

⁹⁹ A principios de la década del 2010 se crearon, con inversiones millonarias, varias empresas estadounidenses como Planetary Resources y Deep Space Industries para el desarrollo de la minería de asteroides. Empresas que impulsaron, a su vez, el desarrollo de legislaciones nacionales que fomentaran y protegieran su actividad como el U.S. Commercial Space Launch Competitiveness Act (H.R. 2262) que reconoce, desde 2015, el derecho de sus ciudadanos para explotar comercialmente los recursos espaciales U.S. Commercial Space Launch Competitiveness Act (H.R. 2262) 2015. En: <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/2262/text>

¹⁰⁰ Vid. el informe elaborado por SIMARRO TRANCÓN, L: *El mercado aeroespacial en Emiratos Árabes Unidos*, 2020, https://www.cdti.es/recursos/publicaciones/archivos/12033_76762021132457.pdf

¹⁰¹ <https://aviaciondigital.com/estados-unidos-luxemburgo-emiratos-y-japon-explotan-la-mineria-espacial/>. En el caso de Japón existen fuertes intereses, igual que China para gestionar la basura espacial [<https://www.xataka.com/espacio/japon-tambien-tiene-programa-espacial-su-objetivo-muy-distinto-al-resto-recooger-basura>]

minerales de los cuerpos celestes¹⁰². Asimismo, y ya en el ámbito de la UE, el Gran Ducado de Luxemburgo es pionero en tal sentido, dado que en 2017 aprobó una ley que garantiza a los operadores privados contar con los derechos a los recursos que extraigan en el espacio exterior¹⁰³ y que se enmarca en una estrategia global (denominada *spaceresources.lu*), cuya finalidad es ir implantando un marco legal y normativo para la exploración y uso comercial de los recursos espaciales¹⁰⁴. Lo apenas señalado significa que los Estados (o algunos de ellos) están dando pasos dirigidos a “colonizar” el espacio ultraterrestre, lo que supone que –al menos– como una hipótesis lejana o muy lejana, el ser humano acabe, al igual que en el caso anterior, residiendo y trabajando en algún tipo de artefacto en el espacio ultraterrestre. A pesar de que esta cuestión puede ser perfectamente calificada como un sinsentido en la actualidad, no debemos descartar que las ideas más descabelladas hoy, quizá lo sean menos en un horizonte a medio o largo plazo, por lo que cabe plantearse –al igual que en los casos anteriores– cuál sería la legislación aplicable a los eventuales contratos de trabajo que pudieran suscribirse para prestar servicios en el espacio ultraterrestre.

En este contexto, lo cierto es que los instrumentos de Derecho internacional público en vigor no contienen ninguna referencia específica sobre esta situación futurible, esto es, que lleguemos a contar con instalaciones o infraestructuras con cierta permanencia en el espacio ultraterrestre. No obstante, desde aquí predecimos que la solución que en un futuro se ofrezca no va a ser muy distinta a la actualmente se produce con los trabajadores que prestan servicios en el espacio marítimo y/o aeronáutico¹⁰⁵, salvo que realmente se opere un cambio normativo de enorme envergadura, de acuerdo con el cual se divida el espacio ultraterrestre en distintos espacios; alguno de los cuales pudiera someterse a la soberanía de algún Estado¹⁰⁶. La razón de recurrir a dicha asimilación se debe a que el art. VIII del Tratado sobre los principios que deben regir las actividades de los Estados en la exploración y utilización del espacio ultraterrestre, incluso la Luna u otros cuerpos celestes se establece “que el Estado parte en cuyo registro figure el objeto lanzado al espacio retendrá su jurisdicción y control sobre tal objeto, así como sobre todo el personal que vaya en él, mientras se encuentre en el espacio ultraterrestre o en un cuerpo celeste¹⁰⁷”. En otras palabras, al igual que en los espacios marítimos y/o aéreos

¹⁰² Sobre el particular, BARAHONA VERDIER, D: “Espacio ultraterrestre. Necesidad de regulación jurídica para su explotación”, *Documento de Opinión IEEE nº 87/2022*. https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2022/DIEEEE087_2022_DANBAR_Espacio.pdf y/o enlace bie3 (consultado 10/febrero/2023).

¹⁰³ Loi du 20 juillet 2017 sur l’exploration et l’utilisation des ressources de l’espace. <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/07/20/a674/jo>

¹⁰⁴ Loi du 15 décembre 2020 portant sur les activités spatiales et modifiant la loi modifiée du 9 juillet 1937 sur l’impôt sur les assurances dite “Versicherungssteuergesetz” y la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu. Vid. <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/12/15/a1086/jo>

¹⁰⁵ ALOUPI, N: Le rattachement des engins à l’Etat en droit international public (navires, aéronefs, objets spatiaux), op. cit. pp. 61 y ss.

¹⁰⁶ Lo apuntado supra es mucho decir y predecir, si tomamos en consideración que todavía hoy la legislación vigente no ha sido capaz de establecer un límite jurídico entre el espacio aéreo y el espacio ultraterrestre.

¹⁰⁷ Art. VIII del Tratado sobre los principios que deben regir las actividades de los Estados en la exploración y utilización del espacio ultraterrestre, incluso la Luna u otros cuerpos celestes (BOE nº 30, de 4 de febrero de 1969). Sobre el espacio ultraterrestre, pueden consultarse –entre otros muchos– los siguientes

antes vistos, los Tratados internacionales sólo prescriben la atribución de la jurisdicción y el control sobre el objeto y el personal embarcado en el artefacto de que se trate al país en el que se registre la nave, pero no establecen extensión de soberanía alguna sobre el espacio ultraterrestre, ni tampoco sobre los cuerpos celestes, en la medida en que son patrimonio común de la humanidad¹⁰⁸. En consecuencia, y a la vista de esta realidad, no cabría atribuir a la conexión ficticia y extraterritorial de la ley del pabellón/*lex loci laboris* capacidad para designar un espacio territorial de ejecución de los servicios por parte de los trabajadores/“astronautas”¹⁰⁹, ni por lo tanto aplicar el criterio conflictual de la *lex loci laboris* en el sentido de “en el país en el que” a esta tipología de situaciones¹¹⁰.

Además de lo apuntado, y por lo que respecta al supuesto de los viajes que puedan operarse desde tierra a los futuros emplazamientos ultraterrestres (turismo espacial), lo cierto es que los Convenios Internacionales que regulan el espacio ultraterrestre sí obligan a los Estados donde se registra el artefacto a que éstos partan y/o vuelvan al país donde el mismo se ha registrado o, incluso, que en el caso de que los artefactos lanzados cayeran en su vuelta a la tierra en espacios no sometidos a su jurisdicción o en alta mar, los astronautas sean inmediatamente devueltos al Estado de lanzamiento de aquéllos¹¹¹. De este modo, puede sostenerse que para estos casos sí podría tener una cierta operatividad la aplicación de la *lex loci laboris* en el sentido de “país a partir del cual” prestan servicios, pero insisto que no por analogía al registro de estos objetos bajo ningún concepto. Y digo que podría tener una cierta operatividad, puesto que hay que tener en cuenta que el Convenio sobre el registro de objetos lanzados al espacio ultraterrestre¹¹² hace referencia a la

trabajos: VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, A: “El espacio ultraterrestre: un desafío jurídico” en REQUENA y DÍEZ DE REVENGA, M: *Luces y Sombras de la seguridad internacional en los albores del siglo XXI*, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, vol. 2, 2010, UNED, Madrid pp. 507-530. VELÁZQUEZ ELIZARRARÁS, J.C: “El Derecho del espacio ultraterrestre en tiempos decisivos: ¿estatalidad, monopolización o universalidad?”, *Anuario mexicano de Derecho Internacional* vol. 13, 2013 (http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542013000100014).

¹⁰⁸ ALONSO DE ANTONIO, A.L: “Soberanía del Estado y espacio ultraterrestre”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* nº 77, 1990-1991, pp. 9-28.

¹⁰⁹ Realmente, uno de los problemas o dificultades más visibles en relación con la cuestión supra apuntada es la de la calificación y régimen jurídico que, en su caso, haya de aplicarse a la tipología de trabajadores que se asienten en el espacio ultraterrestre. Téngase en cuenta que hoy en día no contamos con un régimen jurídico homogéneo para los denominados como astronautas. Así, OROZCO SÁENZ, M: *La naturaleza jurídica de los vuelos tripulados en el espacio ultraterrestre*, Dykinson editorial, Madrid, 2013.0

¹¹⁰ Máxime cuando el propio art. II del Tratado sobre los principios que deben regir las actividades de los Estados en la exploración y utilización del espacio ultraterrestre, incluso la Luna y otros cuerpos celestes establece que “El espacio ultraterrestre, incluso la Luna y otros cuerpos celestes, no podrá ser objeto de apropiación nacional por reivindicación de soberanía, uso u ocupación, ni de ninguna otra manera”.

¹¹¹ A tal efecto, vid. los arts. 3 y 5.3 del Acuerdo sobre el salvamento y la devolución de astronautas y la restitución de objetos lanzados al espacio ultraterrestre (BOE nº 137, de 8 de junio de 2001).

¹¹² A este respecto, me parece muy oportuno citar un trabajo relativamente antiguo relativo al génesis de este Convenio internacional, pero muy revelador de lo que supra se quiere señalar, cuando señala que “Mantiene el Acuerdo (arts. 3 y 5.3) que la devolución de astronautas y la restitución de objetos espaciales se efectuará a los representantes de la *autoridad de lanzamiento* (definida en su art. 6). Se abandonó, pues, a última hora la noción de *Estado de registro* empleada para la misma materia por el Tratado general del espacio

obligación de registrar el objeto espacial, en lo que aquí interesa tripulado, por parte del Estado o Estados de lanzamiento. Así, cuando existan dos o más Estados interesados en lanzar un objeto a la órbita terrestre o más allá, éstos deberán determinar conjuntamente cuál de ellos inscribirá el objeto en su registro, de tal manera que si bien deben respetar la obligación antes vista, aquélla quedará regida por los acuerdos que hayan concertado o que hayan de concertarse entre los Estados de lanzamiento acerca de la jurisdicción y el control sobre el objeto espacial y sobre el personal del mismo (art. II.2 Convenio sobre registro de objetos lanzados al espacio ultraterrestre). En consecuencia, y como es visible, es perfectamente factible que el Estado de registro del artefacto no sea coincidente con el Estado de lanzamiento cuando fundamentalmente, como es previsible, dados los costes que supone enviar cualquier objeto a la órbita terrestre o más allá, haya más de un Estado u organismos internacionales concernidos en la actividad de exploración y/o investigación correspondiente¹¹³. Por todo ello, y si bien insisto en que el registro/pabellón no permitiría tampoco en estos supuestos aplicar la *lex loci laboris* desde su perspectiva territorial (en el sentido de “en el país en el que”), sí cabría utilizar el empleo de la *lex loci laboris* desde la perspectiva de “país a partir del cual” como indicio delimitador de la legislación aplicable a los escasísimos supuestos de contratos de trabajo aeroespaciales que actualmente existen.

5. Conclusión

El trabajo ejecutado en régimen de extraterritorialidad no es novedoso, ni tampoco las controversias y debates jurídicos acerca del ordenamiento jurídico aplicable a este tipo de realidades. Lo que verdaderamente impacta en esta cuestión son los avances tecnológicos y la capacidad de las empresas para deslocalizar los factores de producción en diversos países, impidiendo –por ejemplo– que la solución dada a través del empleo de ficciones registrales (territoriales) en analogía con la *lex loci laboris* dejen de ser las más adecuadas (o pacíficas) para resolver los conflictos de leyes que en estos contextos pudieran darse. En este marco general, la búsqueda de cuál deba ser el criterio conflictual aplicable para la resolución de estas controversias se desenvuelve, en términos generales, entre abandonar los supuestos de ficción extraterritorial para crear nuevas ficciones de habitualidad, reinterpretando ya sea el criterio de la *lex loci laboris* y/o de la *lex loci celebrationis* o bien por recurrir al empleo de los vínculos más estrechos. Y en todos los casos, lo que se pretende es el de vincular real y no ficticiamente los contratos de trabajo con el país donde

(artículos V y VIII), para, según parece, facilitar el juego de las Organizaciones internacionales, incluidas en el concepto de *autoridad de lanzamiento* y, más en general, para evitar una noción, la del registro, todavía sin regular adecuadamente, aun a costa de crear obligaciones convencionales conflictivas, o al menos equívocas, entre él y el Tratado general del espacio”. Así se expresa GUTIERREZ ESPADA, C: “El Convenio sobre registro de los objetos lanzados al espacio ultraterrestre. Un comentario”, *Revista de Política Internacional* nº 141, 1974, pp. 35-64 y en particular en pp. 61-62.

¹¹³ ALOUPI, N: Le rattachement des engins à l’Etat en droit international public (navires, aéronefs, objets spatiaux), op. cit. p. 163.

realmente estén conectados. Junto con esta aproximación, existen otras tendencias dirigidas a la creación de criterios específicos *ad hoc*, tomando como ejemplo lo acaecido en el transporte internacional por carretera en el ámbito europeo.

En mi opinión, se trata de una interrogante compleja, siempre lo ha sido. Si bien ello es así, entiendo que para solucionar estas dificultades deberían distinguirse los supuestos de plurilocalización territorial sucesiva de aquellos otros supuestos de ejecución de servicios en espacios sustraídos a la soberanía nacional, puesto que la fisionomía de los litigios que se producen en esos casos no son coincidentes desde el punto de vista del empleo del principio de territorialidad que preside el Derecho. Asimismo, considero que las soluciones deben ser homogéneas, descartando una atomización en las respuestas que, en esencia, acaben por favorecer la búsqueda del ordenamiento jurídico laboral más favorable a los intereses empresariales. Naturalmente, las futuras realidades de prestación de servicios extramuros de las soberanías estatales nos colocan en una posición inmejorable para afrontar los retos del trabajo “transnacional” del futuro, que no es otro que el de cómo afrontar la extraterritorialidad presente y futura de la ejecución de servicios plurilocalizada.