

SUCESIÓN DE LUGARES DE TRABAJO Y COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL: NUEVOS PROBLEMAS PLANTEADOS ANTE EL TJCE

Por ELENA ZABALO ESCUDERO *

SUMARIO:

I. INTRODUCCIÓN.—II. EL LUGAR HABITUAL DE TRABAJO EN EL CASO WEBER C. UNIVERSAL OGDEN SERVICES. 1. TRABAJO REALIZADO EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL MARÍTIMA. 2. SUCESIÓN DE LUGARES DE TRABAJO Y PERIODOS DE ACTIVIDAD PROFESIONAL.—
III. EL FORO DE PROTECCIÓN DEL REGLAMENTO 44/2001.

I. INTRODUCCIÓN

1. El lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo es el elemento de la relación laboral¹ que, partiendo de la interpre-

* Catedrática de Derecho Internacional Privado, Universidad de Zaragoza.

Los entrecomillados del texto recogen expresiones textuales de la sentencia del TJCE objeto de este análisis.

Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación subvencionado por la DGICYT, BJU 2000-1373. «Mecanismos de la protección de la parte débil en la contratación internacional».

¹ E. ZABALO ESCUDERO, «La relevancia del lugar de ejecución del trabajo, en la determinación de la competencia judicial internacional, a través del Convenio de Bruselas». *Noticias de la Unión Europea* n.º 124, mayo 1995 pp. 9 a 18. id., «Competencia judicial internacional en materia laboral en el Convenio de Bruselas» en *La revisión de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Lugano de 1998 sobre competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales: una reflexión preliminar española*. Alegría Borrás (Ed.) Barcelona, 1998, pp. 231 y ss.

tación del TJCE del artículo 5.1 del Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de las resoluciones judiciales en materia civil y mercantil² (en adelante CB), dio contenido, primero, al foro especial en materia de contrato individual de trabajo incorporado al mismo artículo 5.1 del CB en la versión resultante del Convenio de San Sebastián³ y después al foro de protección del artículo 19 del Reglamento 44/2001 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil⁴.

El problema que plantea la existencia de una diversidad de lugares de trabajo, a los efectos de la determinación de la competencia judicial internacional, ha sido objeto de varias decisiones del TJCE. Las sentencias recaídas en los casos *Six Constructions c. Humbert* (S. 15 de febrero de 1989)⁵, *Mulox c. Geels* (S. 13 de julio de 1993)⁶ y *Rutten c. Cross Medical* (S. 9 de enero de 1997) contemplaron supuestos de plurilocalización⁷. En la primera de las sentencias citadas, el trabajo se realizaba en varios Estados no contratantes, por lo que el lugar de trabajo no sirvió para fundamentar la competencia de los Tribunales de los Estados contratantes, siendo únicamente operativo el foro general del domicilio del demandado. En las dos sentencias posteriores, las correspondientes a los casos *Mulox* y *Rutten*, el TJCE define el lugar de trabajo en los supuestos de pluralidad como aquel en el que a título principal se prestan los servicios y éste es el lugar en el que el trabajador ha establecido el centro efectivo de sus actividades profesionales. A partir de ahí, corresponde al órgano jurisdiccional nacional la concreción de dicho lugar en función de las circunstancias de cada caso. En los supuestos de referencia, la existencia de un despacho u oficina a la que regresaba el trabajador después de los desplazamientos y desde la que organizaba su trabajo, unido al hecho de que en dicho lugar había transcurrido la mayor parte del tiempo de trabajo,

² Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de las resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 27 de septiembre de 1968 en la versión introducida por el Convenio de adhesión de Dinamarca, Irlanda y Reino Unido (DOCE L 304 de 30 de octubre de 1978)

³ DOCE C 27 de 26 de enero de 1998

⁴ DOCE L 012 de 16 de enero de 2001.

⁵ M. GUZMÁN ZAPATER, «Competencia judicial internacional en materia de contrato laboral a ejecutar en varios países». *La Ley*, 30 de noviembre de 1989, pp. 7 y ss.

⁶ Nota de E. ZABALO ESCUDERO en *REDI*, 1993, 2, pp. 470 y ss.

⁷ Nota de E. ZABALO ESCUDERO en *REDI* 1997.2, pp. 283 a 286

constituyeron los datos fácticos que se tuvieron en cuenta en la determinación del lugar habitual de trabajo como base de la competencia judicial internacional.

En los casos hasta aquí citados existió un denominador común, se trataba de un trabajo plurilocalizado, esto es, el trabajador se desplazaba para realizarlo a distintos Estados con una nota de simultaneidad. Pero la práctica viene a demostrar que los problemas que plantea la aplicación del foro del lugar de ejecución del trabajo no se agotan con el supuesto de plurilocalización y su solución, el lugar habitual o principal de la prestación laboral. Una sentencia posterior del TJCE viene a dar respuesta a un problema distinto, como es, el de la sucesión de los lugares de trabajo.

2. Existe sucesión de lugares de trabajo cuando la obligación del trabajador de prestar sus servicios, derivada de una relación contractual de trabajo, se desarrolla durante un periodo de tiempo en un Estado, finalizado el cual el trabajador es, por ejemplo, objeto de un traslado, pasando a prestar su trabajo en otro Estado distinto, lo cual es relativamente frecuente en el seno de empresas multinacionales o grupos de empresas⁸.

En la sucesión de lugares de trabajo existen distintos periodos de trabajo, totalmente diferenciados y realizados en diferentes lugares, que además, entran en escena, no simultáneamente (caso del trabajo plurilocalizado) sino con una secuencia temporal, de manera que por cada uno de los periodos laborales existe un único lugar habitual de trabajo. En estos casos no se trata de desplazamientos temporales⁹, sino de carácter definitivo.

II. EL LUGAR HABITUAL DE TRABAJO EN EL CASO *WEBER C. UNIVERSAL OGDEN SERVICES*

3. Así se planteaba el problema en el caso *Weber c. Universal Ogden Services* (UOS), resuelto por el TJCE en sentencia de 27 de febrero de

⁸ G. ESTEBAN DE LA ROSA y C. MOLINA NAVARRETE, *La movilidad transnacional de trabajadores. Reglas y prácticas*. Granada 2002. G. PALAO MORENO, *Los grupos de empresas multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Valencia 2000. P. JUÁREZ PÉREZ, *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*. Granada 2000.

⁹ No se trata de los supuestos contemplados por la Directiva 96/71 de 16 de diciembre sobre desplazamientos de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios (DOCE L 18 de 21 de enero de 1997). Ley 45/1999 de 29 de noviembre (BOE 286 de 30 de noviembre de 1999).

2002¹⁰. El Sr. *Weber*, nacional alemán y domiciliado en Alemania, fue contratado como cocinero por UOS, sociedad escocesa con domicilio social en *Aberdeen* (Reino Unido), entre julio de 1987 y diciembre de 1993. Hasta septiembre de 1993 había desempeñado su trabajo a bordo de buques o instalaciones mineras en la zona de la plataforma continental adyacente a los Países Bajos (incluye barcos para perforaciones y todas las instalaciones para la prospección o la extracción de minerales, tanto fijas como flotantes que se encuentren fuera del mar territorial), y desde esa fecha y hasta la resolución de su contrato en un barco-grúa en aguas territoriales danesas. Tras su despido, *Weber* demandó a la empresa ante Tribunales holandeses por considerar que había puesto fin ilegalmente a la relación laboral que los unía.

Al estar la parte empleadora domiciliada en Reino Unido, el foro general del artículo 2 del CB fundamentaría la competencia de los Tribunales británicos, pero la demanda se ha planteado ante un órgano judicial de los Países Bajos, y su competencia, en su caso, va a depender de la concreción del foro especial del artículo 5.1, por lo que es preciso determinar si el trabajo se ha realizado habitualmente en territorio holandés.

Y es ahí donde surgen dos cuestiones de relevancia para la determinación de la competencia judicial internacional, en aplicación del artículo 5.1 del CB. La primera proviene del hecho de que el trabajo ha sido prestado a bordo de instalaciones marítimas fijas o flotantes, incluso buques, en la zona marítima de la plataforma continental adyacente a los Países Bajos, y la segunda y fundamental en esta análisis, de que el trabajador fue objeto de un traslado a Dinamarca, por lo que se produjo un cambio en el lugar de trabajo.

1. TRABAJO REALIZADO EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL MARÍTIMA

4. La primera de las dos cuestiones apuntadas fue objeto de la siguiente cuestión prejudicial que el *Hoge Raad der Nederlanden* planteó al TJCE: «A los efectos de la aplicación del artículo 5 número 1, del Convenio de Bruselas ¿debe considerarse trabajo realizado en los Países Bajos o asimilarse a él el trabajo realizado por un empleado en la zona

¹⁰ As. C-37/00.

de la plataforma continental adyacente a los Países Bajos, tal como se define en la WAMN¹¹?».

La pregunta resulta fundamental para determinar si el trabajo se ha realizado en el territorio de un Estado contratante y, por tanto, si el lugar habitual de trabajo constituye el fundamento de la competencia judicial internacional en aplicación del foro especial del artículo 5.1 del CB. Ha de recordarse que en el asunto *Six Constructions* se sentó la regla de que el foro especial no era operativo cuando el trabajo se prestaba en su totalidad fuera del territorio de los Estados contratantes. Pero la respuesta conecta necesariamente con ámbitos de Derecho Internacional Público relativos al Derecho del mar y a la delimitación del territorio del Estado¹².

Para delimitar el régimen jurídico de la plataforma continental no resulta aplicable al caso la Convención de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar por haber sido ratificada por los Países Bajos en un momento posterior al que se produjeron los hechos del litigio, pero sí es de aplicación la Convención de Ginebra sobre la Plataforma Continental.

Según el artículo 2 de dicho texto internacional, citado en la sentencia, el Estado ribereño ejerce derechos de soberanía sobre la plataforma continental a los efectos de la exploración y explotación de sus recursos naturales. Tiene derecho, según se desprende de su artículo 5, a construir, mantener y hacer funcionar en la plataforma continental las instalaciones y otros dispositivos necesarios para explorarla y para explotar sus recursos, dispositivos o instalaciones que están bajo la jurisdicción del Estado ribereño¹³.

Con el fin de regular las relaciones laborales de las empresas que operaban en la zona, se dictó en los Países Bajos la Ley relativa al empleo

¹¹ WAMN son las siglas utilizadas en la sentencia para referirse a la Ley de los Países Bajos relativa al empleo en las industrias de extracción en el Mar del Norte de 2 de noviembre de 1992.

¹² Tales aspectos son detenidamente analizados en el comentario de J. A. GONZÁLEZ VEGA, «Instalaciones *offshore* y competencia judicial internacional: el Convenio de Bruselas de 1968, el TJCE y «la obsesión por el territorio»». *La Ley*, n.º 5556, de 31 de mayo de 2002.

¹³ El TJCE afirma en la sentencia objeto de este análisis: «34. El Tribunal Internacional de Justicia ha declarado que los derechos del Estado ribereño sobre la zona de la plataforma continental que constituye una prolongación natural de su territorio terrestre bajo el mar existen ipso facto y ab initio en virtud de la soberanía del Estado sobre este territorio y como extensión de esta, bajo la forma de ejercicio de derechos de soberanía para explorar el lecho marino y explotar sus recursos naturales».

en las industrias de extracción en el Mar del Norte (WAMN) de 2 de noviembre de 1992. En ella, y en concreto en su artículo 10.1 se atribuye competencia territorial al órgano jurisdiccional holandés *Kantonrechter te Alkmaar* para conocer de los litigios relativos al contrato de trabajo de un trabajador empleado en las instalaciones fijas o flotantes de la plataforma, norma nacional aplicable, sin perjuicio, como señala la propia Exposición de Motivos de dicha Ley, de la normativa prevista en el Convenio de Bruselas.

Dicha norma nacional se considera ajustada al Derecho Internacional al concretar el órgano judicial del Estado ribereño al que le corresponde el ejercicio de la jurisdicción sobre la zona indicada, perteneciendo, en principio, las actividades laborales en ella desarrolladas al ámbito jurisdiccional holandés. Sin embargo no es posible fundamentar en ella la competencia judicial internacional de los tribunales holandeses pues se trata de una norma interna de competencia territorial. Lo que sí se desprende de esta normativa, junto con la internacional antes citada, que constituye su marco de referencia, es que, como concluye el TJCE, el trabajo realizado en las instalaciones situadas en la plataforma continental «debe considerarse un trabajo realizado en el territorio de dicho Estado a los efectos de la aplicación del artículo 5 número 1 del CB».

2. SUCESIÓN DE LUGARES DE TRABAJO Y PERIODOS DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

5. Y es en la aplicación de los criterios de competencia judicial internacional del CB al caso concreto donde se plantea la segunda de las cuestiones antes apuntada. Para que el foro especial del artículo 5.1 del CB sea operativo es preciso concretar el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo. Y en este caso la dificultad proviene, no tanto de que puedan existir diferentes lugares de trabajo, sino de que existen periodos de trabajo diferenciados, el primero y más largo comprendido entre julio de 1987 y septiembre de 1993, y el segundo y mucho más breve, de tres meses aproximadamente, entre septiembre y diciembre de 1993 que es interrumpido por el despido del trabajador.

El primer periodo, aunque subsisten algunas incertidumbres que no han sido suficientemente esclarecidas por los órganos judiciales nacionales, parece cumplido principalmente en la plataforma continental sobre la que

Holanda tiene reconocida la jurisdicción en los términos antes señalados, y el segundo periodo esta claro que se ha desarrollado en territorio danés.

Por ello el órgano jurisdiccional holandés formula la segunda pregunta al TJCE, «para responder a la cuestión de si el trabajador ha realizado habitualmente su trabajo en los Países Bajos ¿debe considerarse todo el periodo de empleo o únicamente el último periodo de empleo?»

La respuesta interesa especialmente a los efectos de la localización del lugar habitual de trabajo en los casos de desplazamientos o traslados de trabajadores que tengan un carácter definitivo, esto es, que no se deban a que la realización del trabajo exija mas de un desplazamiento de carácter temporal al extranjero (trabajo en sí mismo plurilocalizado), sino a que el trabajador pase a desarrollar su trabajo, sea o no de la misma naturaleza que el que venía desempeñando, en un nuevo destino y con vocación de permanencia en el puesto.

6. El Tribunal comunitario, en su jurisprudencia anterior sobre la determinación del lugar de trabajo en supuestos de plurilocalización, ha formulado dos principios que han de tenerse en cuenta y que son recordados en resolución del caso *Weber*. Responden, por una parte, a la necesidad de evitar la multiplicidad de jurisdicciones competentes para prevenir el riesgo de decisiones contradictorias y facilitar el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones judiciales (n.º 42 de la sentencia), y por otra, a la de hacer efectiva la protección del trabajador, considerado parte débil de la relación laboral. Por ello la determinación del lugar habitual de trabajo debe realizarse sobre la base de la estrecha vinculación existente entre el trabajador, que pretende hacer valer sus derechos laborales, y el Tribunal ante el que pide que le sean reconocidos.

Tales principios desembocan en que el lugar habitual de trabajo ha de conducir a la competencia de los Tribunales de un único Estado, ya que si no pudiera determinarse entraría en juego el criterio subsidiario del lugar en el que se encontrara el establecimiento que hubiere contratado al trabajador. Y además, ese lugar habitual debe ser próximo a los intereses del trabajador, pues a través de él se pretende que se haga efectiva su protección.

En los casos ya resueltos de trabajo plurilocalizado, esa concreción del lugar de trabajo habitual o principal, entendido como aquel donde se encuentra el centro efectivo de las actividades profesionales del trabajador, se ha apoyado en elementos fácticos tales como la mayor parte del tiem-

po de trabajo transcurrido en uno de los lugares, unido a la existencia de un despacho u oficina en ese mismo lugar desde el que el trabajador organizaba su trabajo y al que volvía tras los desplazamientos.

Estas soluciones no son enteramente trasladables a un supuesto de sucesión de lugares de trabajo como el que plantea el asunto *Weber*. Y ello, porque de entre los distintos lugares en los que el trabajador ejecuta su trabajo, no destaca uno en el que el trabajador tenga establecido su centro de operaciones durante todo el periodo de su actividad laboral. Por otra parte, la calificación del trabajo realizado, al menos en el caso analizado, tampoco es significativa a estos efectos, pues tanto en los Países Bajos como en Dinamarca desempeñaba la misma actividad, la de cocinero, por lo que como señala el Tribunal tampoco existe un criterio cualitativo derivado de la naturaleza e importancia del trabajo realizado en cada lugar.

7. El único criterio que sí puede ser utilizado es el factor temporal invocado en la resolución del caso *Rutten*, esto es, el lugar en que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo, aunque en la resolución de dicho supuesto cobró relevancia al estar asociado a los demás datos fácticos.

Aplicado por sí solo al caso *Weber*, conduce a responder a la cuestión prejudicial del Tribunal holandés, que ha de tenerse en cuenta *la totalidad del periodo de actividad del trabajador* para determinar donde ha realizado el trabajador «la parte más significativa de su empleo». Por lo tanto, el foro del artículo 5.1 CB puede fundamentar la competencia de los Tribunales holandeses siempre que los hechos demostraran que realmente en ese lugar ha transcurrido el mayor tiempo de trabajo.

8. Sin embargo el propio Tribunal formula una excepción a su regla y es que «el objeto de la controversia presentare vínculos mas estrechos con otro lugar de trabajo distinto» (n.º 53 de la sentencia). Pues, ese lugar de trabajo distinto puede ser aquel en el que se ha desarrollado el periodo de trabajo mas reciente, siempre que el trabajador, después de haber trabajado en uno o varios lugares es trasladado a un lugar diferente, en el que trabaja de forma continuada y duradera y «según la voluntad clara de las partes, este último está destinado a convertirse en un nuevo lugar de trabajo habitual, a efectos del artículo 5.1 del Convenio de Bruselas» (n.º 54 de la sentencia). La aplicación al caso concreto de esta excepción llevaría a fundamentar la competencia de los Tribunales daneses.

Pero lo que sí deja claro el Tribunal es que la interpretación del 5.1 sólo puede llevar a la determinación de la competencia de los Tribunales de un Estado, sin que «pueda interpretarse en el sentido de que atribuya una competencia concurrente a los órganos jurisdiccionales de cada Estado contratante en cuyo territorio el trabajador haya ejercido una parte de sus actividades profesionales» (n.º 55 de la sentencia).

En definitiva, es el órgano jurisdiccional nacional el que a la vista de las circunstancias que concurren debe determinar cual es lugar en el que el trabajador cumple de hecho sus obligaciones para con la empresa, y en un caso como el presente, en el que hay una sucesión de lugares de trabajo, «debe tenerse en cuenta la duración de la relación laboral en su totalidad», y el lugar habitual será aquel en el que haya pasado la mayor parte de su tiempo, a no ser que «deba tenerse en cuenta el periodo de trabajo más reciente», como lugar más vinculado al trabajador, cuando concurren las circunstancias antes indicadas¹⁴.

Esa relación más estrecha bien pudiera derivarse del hecho de que cuando el litigio se suscita el trabajador se encuentra prestando su trabajo, de modo permanente y sin desplazamientos, en Dinamarca. Ciertamente, en la sentencia *Mulox* ya se afirmó que el órgano jurisdiccional nacional podría tomar en consideración el hecho de que cuando se suscitó el litigio el asalariado realizaba su trabajo exclusivamente en el territorio de dicho Estado contratante, si bien, como afirma el Abogado general en sus conclusiones al caso *Weber*, tal criterio se invocó con carácter complementario al del lugar en el que el trabajador tenía su residencia y oficina, ya que todo coincidía en el mismo Estado contratante.

9. Seguramente las dificultades que conlleva en este caso la aplicación de las soluciones expuestas, teniendo en cuenta que en el lugar más reciente el trabajador solo ha trabajado tres meses, y que no ha quedado

¹⁴ Frente a esta interpretación la *Cour de Cassation* francesa en sentencia de 18 de diciembre de 2001, había considerado que los Tribunales franceses no eran competentes porque en el momento de la ruptura del contrato el asalariado ejercía sus actividades profesionales en Estados Unidos y su actividad en Francia había cesado definitivamente. Al respecto A. MOURRE y Y. LAHLOU comentan que esta decisión puede sorprender en la medida en que el trabajador había ejercido la mayor parte de sus actividades en Francia (1988-1993) y había sido despedido sólo unos meses después de haber sido trasladado a EEUU. Vid. la crónica y comentarios de los autores citados en *Revue de Droit des affaires internationales*, n.º 8, 2002, pp. 946 y 947.

suficientemente probado que no hubiera desplazamientos a otros lugares en el que ha pasado más tiempo, llevaron al TJCE a invocar el criterio subsidiario del lugar de situación del establecimiento en el que se hubiere contratado al trabajador¹⁵.

Este criterio ofrece al trabajador una opción añadida al foro general del domicilio del demandado (art. 2 CB) que procede considerar cuando no pueda determinarse el lugar habitual de trabajo «por existir al menos dos lugares de trabajo de igual importancia, o bien porque ninguno de los distintos lugares en los que el interesado haya ejercido sus actividades profesionales presente un vínculo suficientemente estable e intenso con el trabajo prestado» (n.º 55 de la sentencia)¹⁶.

10. Pero dar entrada a esta solución subsidiaria, cuando el trabajo se ha realizado sucesivamente en lugares distintos e igualmente habituales en sus respectivos periodos de actividad, puede limitar en muchos casos la funcionalidad del criterio principal del lugar de trabajo. Y no ha de olvidarse el punto de partida de toda la construcción jurisprudencial que el TJCE ha realizado en relación con su determinación, que no es otro que el de perseguir la protección del trabajador en los litigios laborales, permitiéndole acudir a los Tribunales ante los cuales le resulta menos oneroso litigar y también teniendo en cuenta las disposiciones imperativas de protección que le amparan.

Además hay otra constante en esa jurisprudencia comunitaria que es la propiciar la coincidencia entre el Tribunal competente (*forum*) y el derecho aplicable (*ius*), con la finalidad de asegurar la aplicación de las disposiciones imperativas de protección o normas de policía del trabajo de

¹⁵ El TSJ de Madrid fundamentó en este criterio subsidiario la competencia de los Tribunales españoles por considerar que no existía un lugar de trabajo habitual y que el trabajador fue contratado por la empresa en la filial española del grupo. AS 2001/2944

¹⁶ La *Cour de Cassation* resolvió en sentencia de 15 de octubre de 2002 sobre un contrato de trabajo ejecutado entre 1996 y 1997 en Francia y hasta 1998, fecha en que el trabajador es despedido, en Alemania. Consideró que el centro efectivo de sus actividades profesionales era Alemania ya que allí hubiera continuado de no haber sido despedido. Sin embargo en este caso, puesto que existían dos periodos de trabajo equivalentes, siguiendo la interpretación del TJCE serían competentes los Tribunales del lugar del establecimiento que hubiere contratado al trabajador. A. MOURRE y Y. LAHLOU en *Revue de Droit des affaires internationales*, n.º 8, 2002, p. 947.

la ley del lugar que rige el contrato. El Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, en vías de revisión, consagró, en su artículo 6, la aplicación de la ley del lugar de trabajo habitual aun cuando con carácter temporal el trabajador haya sido enviado a otro país. Es por ello definitivo en la determinación de la ley aplicable considerar si el desplazamiento presenta o no la nota de temporalidad, ya que como se especifica en el Libro Verde sobre la transformación del Convenio de Roma, *a un trabajador enviado al extranjero por un periodo de tiempo determinado o por las exigencias de un trabajo específico no se le modifica la ley aplicable a su contrato, mientras que el envío definitivo al extranjero implica la aplicación de la ley del país de traslado, que se ha convertido en aquel en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo*¹⁷.

11. Pronto tendrá el TJCE la posibilidad de pronunciarse sobre un nuevo supuesto, todavía de mayor complejidad, porque al problema de determinación del lugar habitual de trabajo se une el de la pluralidad de contratos de trabajo celebrados en el seno de un grupo de empresas¹⁸. Así, la trabajadora había suscrito un primer contrato para trabajar en Italia (Turín), lugar en el que casi no llegó a trabajar como consecuencia de que dicho contrato fue suspendido para trabajar, para otra empresa asociada y en virtud de un contrato con la misma, en Alemania (Munich)¹⁹. Esta última empresa era la empleadora, quien pagaba la remuneración salarial, mientras que la primera mantenía ciertos compromisos con la interesada, como el pago del alojamiento, viajes a Italia y el pago de sus cotizaciones voluntarias a la seguridad social en Italia.

Existían en este caso dos contratos de trabajo vinculados, unos compromisos hacia la trabajadora, y por lo que afecta al tema analizado, dos lugares de trabajo. La cuestión es, por lo que aquí interesa, si el artículo 5.1 del CB permite a esta trabajadora plantear sus reclamaciones relativas

¹⁷ «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». *JUSTCIV* 6, 5516/03, Bruselas, 21 de enero de 2003, p. 38. www.europa.eu.int.

¹⁸ Asunto C-437/00. <http://curia.eu.int>.

¹⁹ Sobre los desplazamientos en los grupos de sociedades, vid. Libro Verde..., *cit.*, p. 409: ...en el marco del Convenio, se puede estar en presencia de desplazamiento aunque el asalariado celebre un nuevo contrato de trabajo en el país de acogida, por ejemplo en el marco de un grupo de sociedades.

a las obligaciones que había contraído con ella la empresa italiana ante los Tribunales alemanes, por entender que a ellos conduce el foro del lugar habitual de trabajo. Como señalan las conclusiones del Abogado General, la jurisprudencia *Weber* avalaría esta solución, al tener en cuenta la totalidad del periodo de actividad y el hecho de que el más duradero, por no decir el único, había transcurrido en Alemania²⁰.

12. En definitiva, cabe distinguir en el análisis de la Jurisprudencia del TJCE y en relación con los contratos de trabajo dos supuestos diferenciados. Uno sería el del contrato de trabajo plurilocalizado, que se produce cuando el trabajador es contratado para trabajar en el territorio de diferentes Estados, como ocurría en el caso *Mulox* en el que el trabajador era un director de marketing encargado de la distribución de los productos en diferentes Estados. En tales casos el lugar habitual equivale a aquel en el que el trabajador ejerce principalmente sus actividades, es el lugar en el que tiene un centro de operaciones desde el que organiza su trabajo y al que regresa tras los desplazamientos, el tiempo de trabajo transcurrido en dicho lugar es un elemento valorativo mas, pero no definitivo.

Supuestos diferentes son aquellos en los que el trabajador es contratado para trabajar en un Estado, pero después se produce un cambio en el lugar de trabajo por el hecho de un traslado o un nuevo destino por cuenta del mismo empleador, o incluso del grupo al que pertenece. En tales casos existen distintos periodos de trabajo, prestados en diferentes Estados. El Tribunal de Justicia ha dictaminado que es preciso tener en cuenta la totalidad del periodo de trabajo, y el elemento que determinará el lugar habitual será precisamente el temporal. Ello corregido con una «cláusula de excepción» que permite otorgar mas peso al último lugar de trabajo cuando está destinado a convertirse en un nuevo lugar de trabajo habitual de carácter duradero.

III. EL FORO DE PROTECCIÓN DEL REGLAMENTO 44/2001

13. La jurisprudencia emanada del TJCE, en materia de competencia judicial internacional en la relación individual de trabajo, ha suministrado

²⁰ Ello presuponiendo que existiera entre los dos contratos una conexión suficientemente estrecha como para que el trabajo se considere realizado también para o en interés de la empresa A. Vid. Conclusiones del Abogado General F.G. Jacobs presentadas el 19 de septiembre de 2002 en el asunto C-437/2000.

los criterios de interpretación del artículo 5.1 del CB. Sin embargo se abre una nueva etapa con la entrada en vigor del Reglamento 44/2001, aplicable a las acciones judiciales ejercitadas ante los Tribunales de los Estados miembros a partir del 1 de marzo de 2002, que ha supuesto una modificación relevante en la determinación de la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo, persiguiendo un objetivo ya constante en la doctrina del TJCE como es la protección del trabajador.

En el nuevo texto se articula un auténtico foro de protección del trabajador en los artículos 18 a 21, protección que cabe invocar, a diferencia de la aplicación del artículo 5.1 CB, no sólo contra los empresarios o empleadores domiciliados en el territorio de los Estados miembros (con la excepción de Dinamarca, art. 1.3), sino frente a aquellos no domiciliados pero que poseyeren sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en dicho territorio.

Este foro permite al trabajador interponer su demanda frente al empleador: a) ante los Tribunales del domicilio de éste (art. 19.1) b) o ante el Tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el Tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado, c) o si el trabajador no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el Tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador (art. 19.2). El empleador sin embargo sólo puede demandar al trabajador ante los Tribunales de su domicilio.

Pues en lo que se relaciona con la función del lugar habitual de trabajo, es preciso remarcar que actualmente se ha convertido en un foro del trabajador, en cuanto está cerrada al empresario la posibilidad de accionar en él²¹, y que se ha añadido al lugar en el que el trabajador desempeñare

²¹ Se ha presentado una iniciativa del Reino de los Países Bajos tendente a que se modifique el RTO 44/2001, y en concreto su artículo 20, con el fin de permitir al empleador presentar demandas de anulación del contrato de trabajo, como alternativa al despido, y según lo previsto en las legislaciones de algunos Estados miembros, ante los Tribunales del lugar de ejecución del trabajo, de manera que se insertara en el art. 20 un apartado con el siguiente contenido:

1.bis. Los empresarios podrán asimismo presentar demandas de extinción de un contrato de trabajo ante el Tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el Tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador». *DOCE* C 311, 14-12-2002.

habitualmente su trabajo, «o ante el Tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado». La entrada en escena del lugar del establecimiento sigue estando condicionada a que el trabajador no desempeñare o «no hubiere desempeñado» habitualmente su trabajo en un único Estado.

Esta modificación procede del proyecto de Convenio que emanó del Grupo «Revisión de los Convenios de Bruselas y Lugano»²² y tienen en cuenta el hecho de que el litigio en materia laboral se suscita, muchas veces, cuando se ha puesto fin a la relación de trabajo, y por tanto el trabajador ya no se encuentra prestando los servicios²³. Por ello al foro del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo se añade ahora el del último lugar en que lo hubiere desempeñado, y al foro subsidiario, previsto para el caso de que no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, se incorpora la previsión de que no hubiere desempeñado.

Aunque no se había suscitado problema de interpretación en relación con la virtualidad del foro de lugar habitual de trabajo una vez extinguida la relación laboral, aunque el trabajador no se encontrara ya trabajando, tales matizaciones permiten asegurar e incrementar la protección del trabajador²⁴ al contemplarse el supuesto concreto en la literalidad de la norma.

Otra cosa es si, como ya se ha puesto de manifiesto en algunas opi-

²² JUSTCIV 5202/99. 19 de enero de 1999. Sobre el proceso de revisión M. AGUILAR BENÍTEZ DE LUGO y A. RODRÍGUEZ BENOT, «La revisión de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Lugano de 1988 sobre competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil: una primera lectura». *Revista Española de Derecho Internacional*, 1998,2, pp. 35 y ss; esp. p. 48.

²³ G. DROZ y H. GAUDEMET TALLON, «La transformation de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 en Règlement du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale». *Revue Critique de Droit International Privé*, 2001, 4, pp. 632 y 633.

²⁴ J. P. BERAUDO, «Le Règlement (CE) du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale». *Journal de Droit international*, 2001, 4, p. 1058: La mention du dernier lieu est una précision du Règlement. Elle a une double conséquence. Elle règle la question de savoir si le salarié licencié...peut revendiquer la règle. A vrai dire, personne n'en a jamais douté. Elle intègre en fin l'idée que la règle édictant une compétence spéciale, il faut désigner un ressort juridictionnel déterminé. Si el travailleur est passé d'un établissement à l'autre, au service du même employeur, le Tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouvait l'établissement où il a travaillé en dernier lieu.

niones doctrinales²⁵, la referencia al «último lugar» en que se hubiere desarrollado el trabajo, supone un criterio capaz de dar respuesta distinta, a la que hasta ahora se desprende de la jurisprudencia comunitaria, a los supuestos de movilidad de los trabajadores, y en particular, a los desplazamientos o traslados definitivos²⁶.

Habrá que esperar al planteamiento de nuevos supuestos de sucesión de lugares de trabajo, a los que resulte aplicable el Reglamento, para apreciar como se modula y como influye la doctrina del TJCE en torno al artículo 5.1 del CB, cuya última expresión a día de hoy²⁷ es el caso *Weber*, en la interpretación del foro de protección como norma sucesora de aquel. Por otra parte, y por las conexiones del tema con la dimensión del derecho aplicable, los resultados de la revisión del Convenio de Roma habrían de constituir asimismo una referencia obligada en la interpretación de las referidas disposiciones.

²⁵ J. KROPHOLLER, *Europäisches Zivilprozess-recht*. Heidelberg, 2002, p. 234. P. JUÁREZ PÉREZ, *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial*. Granada 2002, pp. 104 y 105. G. MOLINER TAMBORERO, «La competencia judicial internacional de los órganos de la jurisdicción española en el orden social» en *Derecho internacional Privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de Seguridad social*. Cuadernos de Derecho Judicial IX, 2001. p. 436.

²⁶ Vid. la línea seguida por la *Cour de Cassation* en la crónica de A. MOURRE y Y. LAHLOU en *Revue de Droit des affaires internationales*, n.º 8, 2002, pp. 946 y 947, y las notas 14 y 15 de este trabajo.

²⁷ Cuando se termina de redactar este artículo aún no se ha dictado sentencia en el Asunto C437/2000.

