CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. F.G. JACOBS

presentadas el 19 de septiembre de 2002 [1]

1. El presente asunto se refiere a la elección de jurisdicción con arreglo al artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas [2] cuando un trabajador es contratado por la empresa A aparentemente para trabajar en un Estado contratante, pero el contrato de trabajo se suspende de inmediato para permitirle trabajar para la empresa asociada B en otro Estado contratante, comprometiéndose la empresa A a pagar determinados gastos mientras dure ese segundo empleo, y el trabajador presenta una demanda contra la empresa A en relación con las estipulaciones existentes entre ellos.

2. El Landesarbeitsgericht München (Alemania) desea saber, en tales circunstancias,

i) cuál es el lugar «en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo» a efectos de la disposición de que se trata, y

ii) si la competencia judicial puede corresponder a los órganos jurisdiccionales del segundo Estado contratante por tratarse del lugar de cumplimiento de la obligación de pago de los gastos convenidos.

Hechos y procedimiento

3. La Sra. Pugliese, cuya familia procede de Roma, fue contratada por Aeritalia Società Aerospaziale Italiana (en lo sucesivo, «Aeritalia») —que actualmente forma parte del grupo Finmeccanica SpA (en lo sucesivo, «Finmeccanica»), parte demandada— para trabajar en su establecimiento de Turín (Italia) a partir del 17 de enero de 1990.

4. Sin embargo, al parecer nunca llegó a trabajar en él. En virtud de dos acuerdos con Eurofighter Jagdflugzeug GmbH (en lo sucesivo, «Eurofighter», un consorcio en el que la participación de Aeritalia —entonces— y de Finmeccanica —en la actualidad— asciende aproximadamente al 20 %) y de otro acuerdo con Aeritalia, firmados

1 — Lengua original: inglés.

2 — Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1972, L 299, p. 32; texto codificado en español en DO 1990, C 189, p. 2), en su versión modificada por el Convenio de 9 de octubre de 1978 relativo a la adhesión del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (DO L 304, p. 1, y —texto modificado— p. 77; texto en español en DO 1989, L 285, p. 41), por el Convenio de 25 de octubre de 1982 relativo a la adhesión de la República Helénica (DO L 388, p. 1; texto en español en DO 1989, L 285, p. 54) y por el Convenio de 26 de mayo de 1989 relativo a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa (DO L 285, p. 1).

los tres en enero de 1990, su empleo en Aeritalia fue suspendido «según lo acordado» durante un período de al menos tres años, pasando la Sra. Pugliese a ocupar un puesto en Eurofighter en Múnich (Alemania) con efecto a 1 de febrero de 1990. Según la Sra. Pugliese, dicha operación obedecía a un acuerdo por el cual los socios de Eurofighter se comprometían a facilitarle personal.

5. En el acuerdo por el que se suspendía el empleo de la Sra. Pugliese en Aeritalia, esta última sociedad se comprometía asimismo a pagar sus cotizaciones voluntarias a la seguridad social en Italia, a reembolsarse dos billetes de avión de ida y vuelta al año desde Múnich al aeropuerto que se encontrara más próximo a su domicilio en Italia y a reconocerle, a su regreso, la antigüedad acumulada correspondiente al período de trabajo cubierto en el extranjero. Sus funciones en Eurofighter podían cesar debido a un cambio de programa, a la expiración del período acordado o, por razones personales, por acuerdo entre las tres partes. Sin embargo, en el caso de que resolviera unilateralmente su contrato de trabajo con Eurofighter, Aeritalia no tendrían ninguna obligación de volver a emplearla. Ni el contrato de trabajo ni el acuerdo de suspensión de dicho contrato contenían ninguna cláusula de elección del Derecho aplicable o de jurisdicción.

6. Al parecer, Aeritalia también se comprometió a pagar a la Sra. Pugliese una asignación de alojamiento o a hacerse cargo del coste derivado del alquiler de su vivienda en Múnich durante toda la duración de su comisión de servicios. De hecho, a partir del 1 de marzo de 1990 Aeritalia arrendó un piso en Múnich que puso a disposición de la Sra. Pugliese.

7. Con arreglo al contrato de trabajo con Eurofighter, esta empresa debía pagar a la Sra. Pugliese su sueldo y algunas otras asignaciones. La Sra. Pugliese estaba obligada a pagar los impuestos y cotizaciones nacionales a la seguridad social en Alemania y el contrato quedaba sujeto al Derecho alemán y a los órganos jurisdiccionales competentes de Múnich. En dicho contrato también se hacía referencia a una asignación mensual de alojamiento que debía ser acordada «entre usted y su empresa de origen».

8. La Sra. Pugliese trabajó en Múnich para Eurofighter durante un período superior al período mínimo de tres años inicialmente acordado. Sin embargo, en noviembre de 1995 Finmeccanica le informó de que la suspensión de su contrato cesaría el 29 de febrero de 1996 y a partir del 1 de marzo trabajaría en Turín. La Sra. Pugliese respondió solicitando que se le asignara un empleo en Roma por razones personales y familiares. Finmeccanica, que no estaba en condiciones de acceder a dicha petición, prorrogó la suspensión de su contrato durante tres meses más, tras lo cual dejó de pagar el alquiler de su vivienda en Múnich. A partir de ese momento, la Sra. Pugliese pagó el alquiler.

9. Tras insistir la Sra. Pugliese en su necesidad de trabajar en Roma y no en Turín, Finmeccanica aceptó prorrogar la suspensión varias veces más, por última vez hasta el 30 de junio de 1998, pero no volvió a pagar su alquiler ni a reembolsarle ningún gasto de viaje a partir del 1 de junio de 1996.

10. Cuando no se presentó a trabajar en Turín en julio de 1998, Finmeccanica adoptó inicialmente medidas disciplinarias (dos suspensiones y una advertencia) y posteriormente, mediante escrito de 7 de septiembre de 1998, resolvió la relación laboral.

11. La Sra. Pugliese continuó (y posiblemente continúe) trabajando para Eurofighter.

12. La imposibilidad de la Sra. Pugliese y de Finmeccanica de llegar a un acuerdo sobre los detalles de su reincorporación ha dado lugar a dos series de procedimientos ante los órganos jurisdiccionales de Múnich, que son los que la Sra. Pugliese considera competentes.

13. En primer lugar, presentó una demanda ante el Arbeitsgericht München solicitando el reembolso de su alquiler y de sus gastos de viaje a partir del 1 de junio de 1996. Dicha demanda fue presentada el 9 de febrero de 1998, pero no fue notificada a Finmeccanica hasta el 4 de septiembre de 1998. El 20 de agosto de 1998, fue ampliada para incorporar la impugnación de las medidas disciplinarias adoptadas contra ella.

14. En segundo lugar, tras la resolución del contrato por parte de Finmeccanica el 7 de septiembre de 1998, presentó una demanda separada ante el mismo órgano jurisdiccional impugnando su despido.

15. Ambas demandas fueron desestimadas en primera instancia, debido a que el Arbeitsgericht München no tenía competencia internacional, y en ambos casos la Sra. Pugliese apeló. De los dos recursos de apelación conocieron Salas diferentes del órgano jurisdiccional remitente. La Sala que conoce del recurso de apelación en el primer asunto ha planteado la presente petición de decisión prejudicial, mientras que la Sala que conoce del recurso presentado en el segundo asunto lo desestimó sin plantear una petición de ese tipo. Sin embargo, de lo afirmado en la vista se desprende que la resolución dictada en el segundo asunto todavía no ha adquirido firmeza y que la resolución definitiva puede depender de la interpretación que haga el Tribunal de Justicia en el presente asunto.

16. Las cuestiones sobre las cuales el órgano jurisdiccional nacional solicita que se pronuncie el Tribunal de Justicia son las siguientes:

«1) En un litigio entre un nacional italiano y una empresa italiana con domicilio

social en Italia en relación con un contrato de trabajo celebrado entre ellos en el que se estipula que el lugar de trabajo es Turín, ¿es Múnich el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 5, número 1, segunda semifrase, del Convenio de Bruselas, cuando, a petición del trabajador, el contrato de trabajo queda suspendido temporalmente "por excedencia" desde su inicio y, durante dicho período, el trabajador ocupa un empleo en una empresa alemana en su domicilio de Múnich, con autorización del empresario italiano, pero en virtud de un contrato de trabajo autónomo, comprometiéndose el empresario italiano a poner a disposición del trabajador una vivienda en Múnich o a hacerse cargo del coste de dicha vivienda, así como de los gastos correspondientes a dos viajes anuales desde Múnich al país de origen, mientras durase el segundo contrato de trabajo?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿puede la trabajadora invocar, en el marco de un litigio con su empresario italiano basado en su contrato de trabajo y dirigido a obtener el pago de los gastos de alquiler y de los correspondientes a los dos viajes anuales a su país de origen, la competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar de cumplimiento de la obligación con arreglo al artículo 5, número 1, primera semifrase, del Convenio de Bruselas?»

17. Presentaron observaciones escritas ante este Tribunal de Justicia la Sra. Pugliese, los Gobiernos alemán y del Reino Unido y la Comisión. La Sra. Pugliese y la Comisión presentaron informes orales en la vista.

Convenio de Bruselas: antecedentes y jurisprudencia

18. El Convenio de Bruselas se aplica en materia civil y mercantil con independencia de la naturaleza del órgano jurisdiccional o tribunal. En principio, las personas domiciliadas en un Estado contratante, sea cual fuere su nacionalidad, deben ser demandadas ante los órganos jurisdiccionales de dicho Estado, siendo las únicas excepciones las establecidas de conformidad con las normas de las secciones 2 a 6 del título relativo a la competencia judicial. De entre tales disposiciones, el artículo 5 es la disposición pertinente en el presente asunto.

19. En dicho artículo se dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

«Las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en otro Estado contratante:

1. en materia contractual, ante el tribunal del lugar en el que hubiere sido o

debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda; en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo [...]»

20. Hasta 1989, el artículo 5, número 1, no contenía ninguna disposición específica relativa a los contratos de trabajo, refiriéndose únicamente al lugar de cumplimiento de la obligación de que se tratara. El resto de la disposición fue añadido mediante el Convenio de adhesión de ese año. [3]

21. La inicial falta de una disposición específica no fue un descuido. El Informe Jenard [4] explica que las disposiciones de Derecho laboral variaban entre los Estados contratantes, pero que se habían iniciado trabajos para lograr cierto grado de armonización. Los litigios debían localizarse, en la medida en que fuera posible, en los tribunales del Estado por cuya ley se rigiera el contrato y el Comité que elaboró el proyecto «no consideró oportuno fijar reglas de competencia que podrían no coincidir con las que se adopten para determinar la ley aplicable». Por consiguiente, se decidió que la norma general se aplicara también a los contratos laborales.

22. El 6 de octubre de 1976, el Tribunal de Justicia dictó sentencia en dos asuntos relativos al artículo 5, número 1, en su versión original, los asuntos Tessili [5] y De Bloos [6] (aunque ninguno de ellos se refería a un contrato de trabajo). En la sentencia De Bloos, el Tribunal de Justicia declaró que el lugar de cumplimiento debe determinarse en función de la obligación que sirve de base a la demanda. De acuerdo con la sentencia Tessili, esta determinación consta de dos fases. En primer lugar, el tribunal ante el que se haya presentado la demanda debe determinar, de acuerdo con sus propias normas de conflicto, qué ley es aplicable a la relación jurídica de que se trate; acto seguido, debe determinar, de acuerdo con esta última ley, el lugar de cumplimiento de la obligación.

23. Las normas para la determinación de la ley aplicable a los contratos, a las que se hace referencia en el Informe Jenard, estaban recogidas en el Convenio de Roma de 1980. [7] Con arreglo al artículo 6, apartado 2, letra a), de dicho Convenio, un contrato individual de trabajo se rige, a falta de elección expresa en el propio

3 — De 29 de mayo de 1989, citado en la nota 2 *supra*. Dicho añadido también contempla los casos en que el trabajador no desempeñe habitualmente su trabajo en un único Estado, en los que el empresario puede ser demandado también ante el tribunal del lugar en el que estuviera o hubiera estado situado el establecimiento que contrató al trabajador. Dicha norma, que también aparece reflejada en las restantes disposiciones citadas más adelante, no es objeto del presente asunto.

4 — Informe sobre el Convenio relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1979, C 59, pp. 1 y ss., especialmente p. 24; texto en español en DO 1990, C 189, p. 122).

5 — Sentencia de 6 de octubre de 1976 (12/76, Rec. p. 1473); véase, en particular, el apartado 13.

6 — Sentencia de 6 de octubre de 1976 (14/76, Rec. p. 1497); véase, en particular, el apartado 15.

7 — Convenio sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 (DO 1980, L 266, p. 1; EE 01/03, p. 36).

contrato, por la ley del país en el que el trabajador realice habitualmente su trabajo en ejecución del contrato, aun cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país, a menos que del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, caso en que será aplicable la ley de este otro país.

24. El Informe Giuliano-Lagarde [8] deja claro que una de las preocupaciones a la hora de redactar esta disposición era la de asegurar «una protección más adecuada a la parte que deba considerarse, desde un punto de vista socioeconómico, como la más débil en la relación contractual».

25. En la sentencia Ivenel, de 1982, [9] el Tribunal de Justicia sentó, en relación con los contratos de trabajo, el principio según el cual el nexo de unión entre el tribunal ante el que se presenta la demanda y el litigio de que conoce viene determinado por la obligación que caracteriza al contrato, que normalmente es la obligación de realizar el trabajo. Para llegar a este principio se remitió al Convenio de Roma, a los Informes Jenard y Giuliano-Lagarde y al sistema del Convenio de Bruselas, del que resulta que su objetivo es proteger a la parte más débil de una relación contractual. También subrayó que todos los litigios derivados de un contrato de trabajo deben ser competencia del mismo órgano jurisdiccional.

26. Y en la sentencia Shenavai, de 1987, [10] observó que estos contratos presentan ciertas particularidades en virtud de las cuales el juez del lugar en el que ha de ejecutarse la obligación que caracteriza a tales contratos resulta como el más apto para resolver los litigios, pero que, cuando no se presentan tales particularidades (el asunto Shenavai tenía por objeto una demanda de honorarios de un arquitecto), sólo debe tenerse en cuenta la obligación contractual cuyo cumplimiento se reclama en el procedimiento. Las particularidades mencionadas se referían a que los contratos de trabajo «crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos».

27. Las sentencias Ivenel y Shenavai fueron confirmadas en 1989 por la sentencia Six Constructions, [11] dictada en un asunto que estaba pendiente de resolución ante el Tribunal de Justicia en un momento en el que estaban culminando nuevas evoluciones en los distintos Convenios existentes en este ámbito.

28. En 1988, el Convenio de Lugano [12] extendió los principios del Convenio de

8 — Informe relativo al Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (DO 1980, C 282, pp. 1 y ss., especialmente p. 25).

9 — Sentencia de 26 de mayo de 1982 (133/81, Rec. p. 1891); véanse, en particular, los apartados 12 a 19.

10 — Sentencia de 15 de enero de 1987 (266/85, Rec. p. 239); véanse, en particular, los apartados 16 y 17.

11 — Sentencia de 15 de febrero de 1989 (32/88, Rec. p. 341); véase, en particular, el apartado 10.

12 — Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 1988, L 319, p. 9).

Bruselas a determinados Estados europeos que no eran miembros de la Comunidad y por primera vez añadió una disposición específica relativa al lugar de ejecución de los contratos individuales de trabajo: «[...] dicho lugar será aquél en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo [...]». El Informe Jenard-Möller sobre dicho Convenio [13] pone de manifiesto que se pretendía redactar una disposición acorde con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular con las sentencias Ivenel y Shenavai/Kreischer, y proteger a la parte más débil.

29. La misma preocupación subyace en la modificación introducida en 1989 en el Convenio de Bruselas, tal como se desprende del Informe Cruz-Desantes-Jenard. [14]

30. Desde 1989, el Tribunal de Justicia ha dictado varias sentencias más en el ámbito de los contratos de trabajo y, en la más reciente de ellas, la sentencia Weber, [15] resumió del siguiente modo la actual situación:

«En primer lugar, [...] por lo que se refiere a este tipo de contratos, el lugar de cumplimiento de la obligación que sirve de base a la demanda, previsto en [el artículo 5, número 1] del Convenio de Bruselas, no debe determinarse, como para la generalidad de los contratos, conforme a la ley nacional aplicable según las normas de conflicto del órgano jurisdiccional que conoce del asunto [...], sino, por el contrario, sobre la base de criterios uniformes que corresponde definir al Tribunal de Justicia fundándose en el sistema y en los objetivos del Convenio de Bruselas [...] [16]

En segundo lugar, [...] la regla de competencia especial prevista en el artículo 5, número 1, [...] se justifica por la existencia de una conexión especialmente estrecha entre la controversia y el órgano jurisdiccional que debe conocer de ella, con vistas a garantizar la buena administración de la justicia y permitir la sustanciación adecuada del proceso, y que el juez del lugar en el que debe cumplirse la obligación del trabajador de ejercer las actividades convenidas es el más apto para resolver los litigios a los que pueda dar lugar el contrato de trabajo [...] [17]

En tercer lugar, [...] en materia de contratos de trabajo, la interpretación del artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas debe tener en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil desde

13 — DO 1990, C 189, pp. 57 y ss., especialmente pp. 72 y 73.

14 — Informe sobre el Convenio de adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al [Convenio de Bruselas] (DO 1990, C 189, p. 35, punto 23).

15 — Sentencia de 27 de febrero de 2002 (C-37/00, Rec. p. I-2013), apartados 38 a 41.

16 — El Tribunal de Justicia se remitió a las sentencias Tessili, citada en la nota 5 *supra;* de 13 de julio de 1993, Mulox IBC (C-125/92, Rec. p. I-4075), apartados 10, 11 y 16; de 9 de enero de 1997, Rutten (C-383/95, Rec. p. I-57), apartados 12 y 13, y de 28 de septiembre de 1999, GIE Groupe Concorde y otros (C-440/97, Rec. p. I-6307), apartado 14.

17 — El Tribunal de Justicia se remitió a las sentencias, citadas en la nota 16 *supra*, Mulox IBC, apartado 17, y Rutten, apartado 16.

una perspectiva social, y que dicha protección está mejor garantizada si los litigios relativos a un contrato de trabajo son competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar en el que el trabajador cumple sus obligaciones respecto a su empresa, en la medida en que éste es el lugar donde el trabajador puede, con menores gastos, acudir a los tribunales o defenderse ante los mismos [...] [18]

[Se] deduce de ello que [...], en materia de contratos de trabajo, se entiende por lugar de cumplimiento de la obligación pertinente, a efectos de[l artículo 5, número 1], aquel en el que el trabajador ejerce de hecho las actividades pactadas con su empresa [...]» [19]

31. En los asuntos Six Constructions, Mulox IBC, Rutten y Weber el interesado había tenido que trabajar en más de un Estado. En las sentencias Mulox IBC y Rutten, el Tribunal de Justicia declaró que, en tales casos, el lugar de cumplimiento debía ser el lugar en el cual o desde el cual el trabajador cumpliera lo esencial de sus obligaciones respecto a su empresa o en el cual hubiera establecido el centro de sus actividades laborales.

32. En ambos casos, el trabajador tenía una base de trabajo fija que podía proporcionar un criterio objetivo. El asunto Weber era más difícil, en la medida en que no parecía existir tal base. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia puntualizó lo que había resuelto en sus pronunciamientos anteriores, al declarar que:

«[...] en el supuesto de que el trabajador por cuenta ajena cumpla las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo en varios Estados contratantes, el lugar en el que desempeña habitualmente su trabajo, a efectos del [artículo 5, número 1], es el lugar en el cual o desde el cual, habida cuenta de todas las circunstancias del caso de autos, cumpla de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto a su empresa.

En el caso de un contrato de trabajo en ejecución del cual el trabajador por cuenta ajena ejerce las mismas actividades por cuenta de su empresario en más de un Estado contratante, en principio debe tenerse en cuenta la duración de la relación laboral en su totalidad para determinar el lugar en el que el interesado desempeñaba habitualmente su trabajo, a efectos de dicha disposición.

A falta de otros criterios, este lugar es aquel en el que el trabajador haya pasado la mayor parte de su tiempo de trabajo.

Sólo podría llegarse a otra conclusión si, a la vista de los elementos fácticos del caso de

18 — El Tribunal de Justicia se remitió a las sentencias, citadas en la nota 16 *supra*, Mulox IBC, apartados 18 y 19, y Rutten, apartado 17.

19 — El Tribunal de Justicia se remitió a las sentencias, citadas en la nota 16 *supra*, Mulox IBC, apartado 20; Rutten, apartado 15, y GIE Groupe Concorde y otros, apartado 14.

autos, el objeto de la controversia presentara unos vínculos más estrechos con un lugar de trabajo distinto, en cuyo caso este lugar sería pertinente a efectos de aplicar el artículo 5, número 1, [...].

[...]»

33. También cabe mencionar la «Directiva sobre trabajadores desplazados», [20] que se aplica a determinados trabajadores desplazados por sus empresarios para trabajar para otra empresa, o para un establecimiento o empresa de propiedad del grupo, en otro Estado miembro. El artículo 6 confiere la competencia judicial sobre los litigios relativos a determinadas condiciones de trabajo y de empleo garantizadas a los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado un trabajador. El Derecho interno de los Estados miembros debía adaptarse a dicha Directiva antes del 16 de diciembre de 1999.

34. Por último, cabe señalar que, desde el 1 de marzo de 2002, el Convenio de Bruselas ha sido sustituido por el Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, [21] que contiene una sección sobre la competencia en materia de contratos individuales de trabajo separada de las disposiciones generales en materia de contratos. Con arreglo al artículo 19, número 2, letra a), los empresarios domiciliados en un Estado miembro pueden ser demandados en otro Estado miembro «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».

35. En el decimotercer considerando de dicho Reglamento se especifica que, en relación, entre otros contratos, con los contratos de trabajo, «es oportuno proteger a la parte más débil mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las reglas generales».

Análisis

Observaciones preliminares

36. La presente situación novedosa no está contemplada en el Convenio de Bruselas ni puede resolverse mediante una simple remisión a la jurisprudencia existente.

37. La Sra. Pugliese tenía dos contratos de trabajo, uno con Aeritalia/Finmeccanica y el otro con Eurofighter, que formalmente

20 — Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1).

21 — Reglamento de 22 de diciembre de 2000 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO 2001, L 12, p. 1); sin embargo, el Convenio sigue aplicándose en los asuntos que afecten a Dinamarca.

eran distintos pero que tal vez estuvieran objetivamente vinculados entre sí. El único trabajo que desempeñaba en virtud de cualquiera de los dos contratos era el trabajo para Eurofighter en Múnich. El contrato con Aeritalia/Finmeccanica también especificaba un lugar —diferente— de trabajo, pero la obligación de realizar dicho trabajo fue suspendida prácticamente desde el principio y al menos hasta el 30 de junio de 1998. Durante ese período, las únicas obligaciones «activas» relacionadas con dicho contrato eran las obligaciones que recaían sobre el empresario de pagar o reembolsar determinadas cantidades.

38. Está claro que las circunstancias del presente asunto son muy específicas. Pese a ello, todo indica que este tipo de estipulaciones pueden ser comunes entre empresas relacionadas del mismo modo en que lo están Aeritalia/Finmeccanica y Eurofighter. Por consiguiente, será útil, al considerar la interpretación que debe darse, mantener una perspectiva que vaya también más allá de los hechos concretos en los que el órgano jurisdiccional nacional debe basar su propia decisión, sin olvidar que también la cuestión de la competencia por lo que respecta a un litigio sobre la resolución del contrato de trabajo con Finmeccanica debe determinarse en un procedimiento distinto.

Disposiciones no directamente aplicables

39. Hay una serie de instrumentos que, aunque han sido debatidos a lo largo del procedimiento y forman parte del contexto jurídico, no resultan directamente pertinentes.

40. En primer lugar, el Convenio de Roma no es aplicable *ratione temporis*. Con arreglo a su artículo 17, se aplica sólo a los contratos celebrados después de la fecha en que entró en vigor, a saber, tanto para Italia como para Alemania, el 1 de abril de 1991, y, por ende, con posterioridad a la celebración de los contratos de trabajo de la Sra. Pugliese. Además, los dos Convenios abordan problemas diferentes y no siempre producirán el mismo resultado, aunque es deseable que sea que lo hagan siempre que sea posible.

41. En segundo lugar, tampoco se aplica la Directiva sobre los trabajadores desplazados, ya que no podía ser directamente invocada antes del 16 de diciembre de 1999, y no parece que el Derecho interno alemán (ni el italiano) fuera adaptado a ella antes de dicha fecha. Además, tal como han señalado el órgano jurisdiccional nacional y la Comisión, resulta dudoso que la situación de la Sra. Pugliese esté comprendida dentro del ámbito de aplicación de dicha Directiva, ya que no parece cumplir los criterios establecidos en su artículo 1, apartado 3: la Sra. Pugliese no trabajaba bajo la dirección de Aeritalia/Finmeccanica, Eurofighter no «pertenecía» a Aeritalia/Finmeccanica y Aeritalia/Finmeccanica no era una empresa de trabajo interino ni de suministro de mano de obra.

42. Además, aunque me he referido antes al Convenio de Lugano y al Reglamento nº 44/2001, está claro que sus disposiciones no se aplican como tales a los casos que sólo afectan a Estados contratantes del Convenio de Bruselas ni a los procedimientos iniciados con anterioridad al 1 de marzo de 2002, respectivamente.

43. Sin embargo, aunque no tengan ninguna incidencia directa sobre los hechos concretos del caso objeto del procedimiento principal, todos estos instrumentos forman parte del mismo contexto jurídico que el Convenio de Bruselas y podían haber sido pertinentes en unas circunstancias ligeramente diferentes. Además, todos ellos ponen de relieve la preocupación por que la competencia judicial (y el Derecho aplicable) esté vinculada preferentemente al lugar en el que el trabajador desempeña su trabajo, una preocupación basada en todos los casos tanto en consideraciones prácticas como en la necesidad de proteger al trabajador como parte más débil de la relación contractual.

Naturaleza del contrato

44. ¿Se trata de un litigio «en materia de contrato individual de trabajo»?

45. Las cuestiones sobre las que versa tienen su origen en el contrato de trabajo entre la Sra. Pugliese y Aeritalia/Finmeccanica y en los acuerdos para suspender temporalmente la obligación de aquélla de trabajar que se deriva del contrato, pero manteniendo o imponiendo determinadas obligaciones al empresario.

46. En sus observaciones, tanto el Reino Unido como la Comisión consideran la posibilidad de que, mientras duró la suspensión, el vínculo entre la Sra. Pugliese y Aeritalia/Finmeccanica no haya sido el propio de un contrato de trabajo.

47. Esta posibilidad no puede excluirse sin más. Está claro que la obligación del trabajador de realizar un trabajo para el empresario, temporalmente ausente en el presente caso, es el elemento más característico (y puede ser considerado incluso determinante) de un contrato de trabajo, y así lo ha estimado el Tribunal de Justicia. Otras particularidades a las que se ha referido el Tribunal de Justicia son menos evidentes. La inserción del trabajador en el marco de la organización de la empresa es limitada y el vínculo resultante, débil. Cuando no debe realizarse ningún trabajo, apenas existe margen para la aplicación de normas obligatorias o convenios colectivos. También cabe sostener que las obligaciones cuyo cumplimiento exige la Sra. Pugliese —el pago del alojamiento y de los gastos de viaje— se derivan de un acuerdo perfecta-

mente separado del contrato de trabajo original.

48. Sin embargo, considero que los acuerdos entre la Sra. Pugliese y Aeritalia/Finmeccanica formaban un conjunto que tenía la naturaleza de un contrato de trabajo y nunca lo perdió.

49. Es innegable que el acuerdo original era un contrato de trabajo y, tal como señala el Reino Unido, el empresario intentó ejecutarlo como tal. De hecho, el acuerdo por el que se suspendía parece constituir una modificación no permanente de las condiciones de dicho contrato, por lo que debe considerarse como parte de él. Muchos de sus efectos quedaron suspendidos, pero los que se mantuvieron —el pago de las cotizaciones a la seguridad social y el reconocimiento de la antigüedad— son obligaciones típicas de un empresario hacia un trabajador. El acuerdo de suspensión incluía al menos algunas de las condiciones en las cuales debería reanudarse el empleo activo. El Tribunal de Justicia no ha tenido acceso a las condiciones que se aplicaban al pago del alquiler, pero el reembolso de los gastos resultantes del traslado también es típico de una relación laboral, y dicha obligación resulta ser parte integrante del mismo contexto.

50. La obligación del trabajador de realizar un trabajo con arreglo a un contrato de trabajo puede suspenderse por razones muy variadas. La suspensión puede venir impuesta por la ley, como sucede en el caso del permiso de maternidad o cuando el trabajador se ve obligado a realizar alguna forma de servicio militar o civil. O bien el trabajador puede quedar eximido de dicha obligación durante un período acordado para realizar estudios o ejercer alguna otra actividad, lo que puede ser beneficioso para ambas partes. En la mayoría de estos casos, si no en todos, la relación que subsiste sigue siendo una relación laboral, si bien reducida o atenuada.

51. Por supuesto, no es imposible concebir situaciones en las que no subsiste ninguna relación de ese tipo. La «suspensión» podría ser de índole puramente formal, pero equivaler de hecho a una resolución, sin que el trabajador tuviera en la práctica la posibilidad de reincorporarse al trabajo y sin que subsistiera ninguna obligación residual para ninguna de las partes. Las obligaciones subsistentes podrían carecer de toda relación con el ámbito del trabajo. O bien la suspensión y sus condiciones podrían sustituir plenamente la relación laboral por otra de tipo diferente, como sucede en una situación en la que un trabajador por cuenta ajena se convierte en contratista independiente externo que presta sus servicios en un marco diferente. [22]

22 — En las situaciones de este último tipo, seguramente sean pertinentes las consideraciones efectuadas por el Tribunal de Justicia en su sentencia Shenavai, citada en la nota 10 *supra*, referidas a la distinción entre contratos de trabajo y contratos de servicios con un trabajador por cuenta propia.

52. Sin embargo, cuando subsisten obligaciones típicas de un contrato de trabajo, cuando se contempla la posibilidad de reactivar la obligación característica de realizar un trabajo en ese contexto y cuando ninguna otra relación ha desplazado o prevalecido sobre el vínculo original entre el empresario y el trabajador —se trata en todos los casos de criterios que parecen cumplirse en el presente caso—, no considero que la suspensión ni siquiera de la obligación más característica de un contrato de trabajo pueda modificar la naturaleza de dicho contrato.

53. A este respecto, el hecho de que, durante la suspensión, el trabajador esté vinculado por otro contrato de trabajo con otro empresario carece de toda incidencia. No es infrecuente que un trabajador por cuenta ajena trabaje en virtud de varios contratos de trabajo simultáneamente y no hay ninguna razón intrínseca por la cual la existencia de uno deba cambiar la naturaleza de otro. Sin embargo, en circunstancias como las del presente caso, la relación entre los dos contratos resultará decisiva para la determinación del «lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo».

Relación entre el contrato y el lugar de trabajo

54. Si la competencia judicial debe basarse en el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, ¿cómo puede aplicarse este criterio si el único trabajo realizado por el trabajador se desempeña en un lugar determinado por un contrato diferente con un empresario diferente?

55. Todas las partes que han presentado observaciones en el presente asunto están de acuerdo en que la respuesta depende de en qué medida están vinculados entre sí los dos contratos. Si lo están suficientemente, el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo será el mismo para ambos. Si ese vínculo es insuficiente, la competencia judicial sobre un litigio en relación con un contrato no podrá determinarse en función del lugar en el cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo en virtud del otro.

56. Existe desacuerdo, sin embargo, sobre dónde debe trazarse la línea divisoria entre esas dos situaciones, y ésta es, en esencia, la cuestión sobre la cual pide orientación el órgano jurisdiccional nacional mediante su primera cuestión. El Gobierno alemán considera que, en principio, la competencia judicial debe determinarse de forma independiente para cada contrato y que sólo la existencia de un vínculo extremadamente estrecho entre ellos (por ejemplo, si una sociedad es una filial totalmente controlada por la otra) puede justificar que se tome el lugar de trabajo con arreglo a un contrato como criterio en relación con el otro. Por su parte, la Sra. Pugliese, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión favorecen en todos los casos, aunque en distinto grado y por motivos diferentes, la tesis según la cual en el presente caso la conexión es suficiente

como para considerar que Múnich es el lugar de trabajo pertinente.

57. Las razones que determinan el fundamento de la competencia judicial revisten importancia en el presente caso. Una de las consideraciones es que en una elevada proporción de casos, el Derecho que rige el contrato será el del Estado en el que se desempeña el trabajo y los litigios que se susciten estarán vinculados con el lugar de trabajo. Así pues, los tribunales de dicho lugar estarán objetivamente mejor situados para resolverlos. El hecho de que, por definición, el trabajador se encuentre normalmente presente en dicho lugar (y de que lo más probable sea que el empresario se encuentre presente o representado en él) es otra consideración práctica, pero que además responde específicamente a la preocupación, subrayada una y otra vez tanto por el Tribunal de Justicia como por los redactores del Convenio, por otorgar protección a la parte más débil, el trabajador, permitiéndole presentar una demanda o defenderse contra ella ante los tribunales del lugar en el que por regla general le será menos oneroso hacerlo.

58. Como ya he tenido ocasión de observar,[23] esta preocupación no puede llegar hasta el punto de permitir al trabajador que elija discrecionalmente su jurisdicción o de suponer que la jurisdicción se determina en función de lo que más le conviene —con independencia, por ejemplo, de dónde desempeña su trabajo—, ya que tal planteamiento iría en contra de la necesidad de contar con criterios uniformes que garanticen la seguridad jurídica y de evitar la multiplicidad de jurisdicciones.

59. Sin embargo, se trata de una preocupación que reviste una importancia fundamental para la norma que estamos examinando y, a no ser que haya buenas razones para dejarla de lado en un caso concreto, siempre debe encontrarse entre las principales consideraciones a efectos de la interpretación y aplicación de dicha norma.

60. En consecuencia, el planteamiento del Gobierno alemán me parece demasiado estricto. El criterio de la conexión que propone inclina la balanza de manera muy decidida en contra del lugar en el que el trabajador desempeña su trabajo, cuando aquélla debería inclinarse más bien en sentido contrario. Un criterio tan exigente excluiría en muchos casos de este tipo cualquier posibilidad de que el trabajador se acogiera a la protección que se le pretende dispensar a pesar de la existencia de vínculos objetivos indiscutibles entre el lugar de trabajo y el contrato en relación con el cual se suscitó el litigio.

61. La Comisión propone un criterio que inicialmente fue insinuado por el órgano jurisdiccional nacional: ¿están los dos contratos tan estrechamente vinculados entre sí que no se habría celebrado uno de ellos si no se hubiera celebrado el otro? Ciertamente, éste parece constituir un indicador

23 — En mis conclusiones en el asunto en el que recayó la sentencia Weber, citada en la nota 15 *supra*.

útil. Si se cumple dicho requisito, seguramente deberá concluirse que el lugar donde se desempeña el trabajo puede servir como base para la competencia judicial sobre los litigios suscitados en relación con cualquiera de ambos contratos. Pero, una vez más, este criterio podría resultar excesivamente severo si se considerara como un requisito necesario. En el presente caso, Aeritalia podría haber ofrecido un puesto de trabajo a la Sra. Pugliese y ésta podría haberlo aceptado incluso si no hubiera estado vacante el puesto en Eurofighter (o si la Sra. Pugliese no lo hubiera querido) o, a la inversa, ésta podría haber sido contratada por Eurofighter aun cuando Aeritalia no hubiera servido de intermediaria. Pero ninguna de estas posibilidades afecta a la conexión entre los contratos tal como fueron efectivamente celebrados.

62. No resulta fácil formular un único criterio preciso que permita distinguir claramente en todos los casos entre contratos tan estrechamente vinculados entre sí que es válido para ambos un único lugar de trabajo y aquellos otros cuya conexión es más remota y para los cuales, por consiguiente, el lugar de trabajo debe determinarse por separado. Además, dudo mucho de que sea necesario o siquiera deseable hacerlo.

63. Más bien, yo me inclinaría por un planteamiento más global, que pondere todos los factores a favor y en contra de la existencia de una estrecha conexión entre los contratos sin dejar por ello de tener presente el sólido objetivo de protección que persigue la norma de que se trata. La cuestión que debe resolverse, aunque ha de formularse necesariamente en términos generales, es la de si el trabajo realizado por el trabajador es desempeñado «para» o en interés del empresario del contrato en relación con el cual se ha suscitado el litigio y para resolverla debe tenerse en cuenta una gran variedad de factores.

64. No cabe duda de que los criterios sugeridos por el Gobierno alemán y por la Comisión se encuentran entre tales factores. Pero aun cuando no se cumplan dichos criterios, pueden entrar en acción otros. En la vista, el abogado de la Sra. Pugliese propuso una serie de ellos que, a mi entender, también son pertinentes. ¿Hasta qué punto el segundo contrato fue celebrado con la participación del primer empresario o, por el contrario, de forma independiente por el trabajador? ¿Hasta qué punto los contratos contienen referencias cruzadas entre sí? ¿Existe un acuerdo entre las dos empresas por el que se establece un marco para la coexistencia de los dos contratos? ¿Existe una relación orgánica o económica entre las empresas y, de ser así, hasta qué punto es estrecha? ¿Contempla el segundo contrato de trabajo un período de trabajo suficientemente largo como para crear un lugar de trabajo «habitual»?

65. Otros factores pueden ser si la celebración del segundo contrato estaba prevista cuando se celebró el primero, si subsisten derechos y obligaciones entre el trabajador y el primer empresario, si el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su empleo en la primera empresa y, de ser así, bajo qué condiciones.

66. Apreciando los hechos conocidos del presente asunto en función de todos estos factores, me parece que el órgano jurisdiccional nacional podría perfectamente concluir que la conexión entre los dos contratos era suficientemente estrecha como para que el trabajo desempeñado por la Sra. Pugliese para Eurofighter con arreglo al segundo contrato fuera desempeñado también para Aeritalia/Finmeccanica o en interés de ésta en el marco del primer contrato y para que el lugar donde desempeñaba habitualmente dicho trabajo sirva de base para determinar la competencia judicial, con arreglo al artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas, sobre los litigios suscitados en relación con el primer contrato. Dicha conclusión también sería plenamente conforme con los criterios establecidos en la sentencia Weber, teniendo en cuenta el lugar en el que el trabajador trabajó durante la mayor parte del tiempo cumpliendo lo esencial de sus obligaciones respecto a la empresa, teniendo en cuenta la relación laboral con esta última en su totalidad.

67. Además, no sólo se aplicaría a las pretensiones principales de la Sra. Pugliese que tienen por objeto el reembolso de los gastos, que en sí mismos están objetivamente vinculados con su lugar de trabajo en Múnich, sino también a los aspectos de su acción —y, de hecho, también de su segunda acción relativa a la resolución del contrato— que presentan vínculos objetivos con Turín. Tal como subrayó el Tribunal de Justicia en la sentencia Ivenel,[24] la finalidad de protección de la disposición de que se trata implica, entre otras cosas, que el mismo tribunal debe ser competente para conocer de todas las cuestiones suscitadas en relación con el mismo contrato de trabajo.

Lugar de cumplimiento de la obligación de pago de los gastos

68. Las anteriores consideraciones responden a la primera cuestión del órgano jurisdiccional nacional de tal modo que hacen innecesario examinar su segunda cuestión.

69. Sin embargo, cabe observar que, tal como se desprende claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el lugar de trabajo del trabajador es el único lugar de cumplimiento que puede determinar la competencia judicial cuando se trata de contratos de trabajo. Así, el lugar de cumplimiento de la obligación de pago de los gastos sólo podría resultar pertinente si se concluyera que la relación entre la Sra. Pugliese y Aeritalia/Finmeccanica no era una relación laboral. En ese caso, y suponiendo que el lugar de cumplimiento determinado de acuerdo con los criterios establecidos en la sentencia Tessili fuera efectivamente Múnich, el resultado sería, por lo que respecta a las pretensiones principales de la Sra. Pugliese, el mismo al que he llegado antes en mi análisis de la primera cuestión.

24 — Citada en la nota 9 *supra*, apartados 18 y 19.

Conclusión

70. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Landesarbeitsgericht München:

«1) Cuando un trabajador es contratado por la empresa A para trabajar en un Estado contratante, pero el contrato de trabajo se suspende para permitirle trabajar para la empresa B en otro Estado contratante y se suscita un litigio entre el trabajador y la empresa A en relación con el contrato celebrado entre ellos, el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo para la empresa B puede determinar la competencia judicial con arreglo al artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas si existe 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. La existencia y la intensidad de dicho vínculo deben apreciarse a la luz de todas las circunstancias del caso, entre ellas, en su caso, factores como los siguientes:

— si el segundo contrato de trabajo contempla un período de trabajo suficientemente largo como para crear un lugar de trabajo habitual;

— si un contrato se habría celebrado si no se hubiera celebrado el otro;

— si la celebración del segundo contrato estaba prevista cuando se firmó el primero;

— si el segundo contrato fue celebrado con la participación del primer empresario o, por el contrario, de forma independiente por el trabajador;

— si los contratos contienen referencias cruzadas;

— si existe una relación orgánica o económica entre las empresas;

— si existe un acuerdo entre las dos empresas por el que se establece un marco para la coexistencia de los dos contratos;

— si subsisten derechos y obligaciones entre el trabajador y el primer empresario;

— si el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su empleo en la primera empresa y, de ser así, bajo qué condiciones.

2) Cuando se aplica el artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas en materia de contrato individual de trabajo carece de pertinencia, el lugar de cumplimiento de obligaciones distintas de la obligación de desempeñar el trabajo.»