CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. F.G. JACOBS
presentadas el 26 de mayo de 1993 *

Señor Presidente,
Señores Jueces,

1. La cour d'appel de Chambéry ha solicitado una decisión prejudicial sobre la interpretación del número 1 del artículo 5 del Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil (en lo sucesivo, «Convenio de Bruselas»), 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. 79; EE 01/02, p. 131).

Contexto

2. El Sr. H. Geels, nacional neerlandés, fue contratado por Mulox IBC Ltd (en lo sucesivo, «Mulox»), sociedad inglesa, con domicilio social en Londres, como Director de Marketing Internacional, con efecto a partir del 1 de noviembre de 1988. Durante su relación laboral con Mulox, el Sr. Geels residió en Aix-les-Bains (Francia) y, al parecer, utilizó su domicilio como despacho y base de sus actividades. En un principio, desempeñó su cometido de captar clientes y de establecer un sistema de distribución para los productos Mulox en Alemania, Bélgica, Países Bajos y Escandinavia, lugares a los que se trasladaba con frecuencia. De un informe de actividad anual que envió a su empleador en diciembre de 1989 se desprende que, después de visitar Alemania, Bélgica y España, prosiguió sus actividades de marketing en 1989 en Alemania y, seguidamente, en Escandinavia, Bélgica y los Países Bajos, habiendo quedado excluido el territorio francés de su área de responsabilidad hasta septiembre de 1989. Según una comunicación escrita elaborada por el Sr. Geels para su empleador con fecha de 19 de abril de 1990, hasta enero de 1990 no empezó a trabajar con los agentes de Mulox en Francia ni a atender a los clientes franceses de éste. Al no estar satisfecha con los resultados del trabajo del Sr. Geels, Mulox decidió prescindir de sus servicios y, al parecer, la relación laboral terminó el 7 de mayo de 1990, cuando el Sr. Geels comunicó por escrito a Mulox que tomaba conocimiento de la resolución de su contrato y exigía una indemnización equivalente a doce meses de salario por incumplimiento de plazo de preaviso, más una indemnización por daños y perjuicios.

3. El Sr. Geels ejercitó una acción ante el conseil des prud'hommes de Aix-les-Bains, el cual, tras declararse competente con arreglo al número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas y considerando que el litigio se regía por el Derecho francés, dictó una resolución favorable en buena medida al Sr. Geels. Mulox interpuso un recurso contra dicha resolución ante la cour d'appel de Chambéry, alegando, con carácter principal, que los órganos jurisdiccionales franceses no eran competentes, dado que el lugar de cumplimiento del contrato de trabajo se extendía a toda Europa y el lugar de establecimiento del demandado era Londres. Con carácter subsidiario, alegó que la ley aplicable al contrato era la ley inglesa, elegida por las partes

* Lengua original: inglés.

y designada por el Convenio de Roma de 19 de junio de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (DO L 266, p. 1; EE 01/03, p. 36), como ley del lugar de establecimiento del empleador, y que, con arreglo al Derecho inglés, el Sr. Geels no tenía derecho ni a una indemnización por incumplimiento de plazo de preaviso, ni a una indemnización por despido o por daños y perjuicios. Además, subsidiariamente, Mulox alegó que las pretensiones del Sr. Geels carecían de fundamento con arreglo al Derecho francés.

4. La cour d'appel de Chambéry declaró que, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia, en el asunto Ivenel (133/81, Rec. 1982, p. 1891), la obligación que procede considerar para la aplicación del número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas, cuando las demandas se basan en distintas obligaciones derivadas de un contrato de trabajo, es la que caracteriza al contrato. El órgano jurisdiccional francés observó que, en dicha sentencia, este Tribunal había considerado que era preferible que los litigios derivados de contratos de trabajo se sometieran a los tribunales del Estado cuyo Derecho rige el contrato y que, de acuerdo con la tendencia en materia de normas sobre conflictos, reflejada en el artículo 6 del Convenio de Roma, la ley aplicable a un contrato de trabajo se determinaba por referencia a la obligación que caracteriza al contrato, es decir, normalmente, la de realizar el trabajo. El órgano jurisdiccional francés consideró que, en el caso de autos, con arreglo al mencionado artículo 6, el contrato se regía probablemente por el Derecho inglés. En consecuencia, dado que albergaba dudas sobre la cuestión de si el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas debía interpretarse en el sentido de que otorgaba competencia a los tribunales franceses en las circunstancias del presente caso, la cour d'appel solicitó al Tribunal de Justicia que se pronunciara con carácter prejudicial sobre la siguiente cuestión:

«Para aplicar el criterio de competencia previsto en el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968, ¿es necesario que la obligación que caracteriza al contrato de trabajo haya sido totalmente cumplida sólo en el territorio del Estado al que pertenece el órgano jurisdiccional que conoce del litigio, o basta para su aplicación con que una parte, eventualmente principal, de la obligación se haya cumplido en el territorio de dicho Estado?»

Disposiciones convencionales y jurisprudencia pertinentes

5. En el artículo 2 del Convenio de Bruselas se establece como norma general que las personas domiciliadas en el territorio de un Estado contratante estarán sometidas a los órganos jurisdiccionales de este Estado. Conforme al artículo 3, las únicas excepciones a dicha norma son las previstas en las secciones 2 a 6 del Título II del Convenio. Estas se justifican por el hecho de que, como se indica en el Informe Jenard (DO 1979, C 59, pp. 1 y ss., especialmente p. 22), «debe existir un elemento de conexión estrecho entre el litigio y el órgano jurisdiccional competente para resolverlo». Las excepciones deben ser objeto de una interpretación estricta (Kalfelis, 189/87, Rec. 1988, p. 5565, apartado 8, y Six Constructions, 32/88, Rec. 1989, p. 341, apartado 18). El número 1 del artículo 5 contempla una excepción semejante, al disponer que:

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

1) en materia contractual, ante el juez del lugar donde haya sido o deba ser cumplida la obligación.»

6. Para aplicar esta norma de competencia, procede determinar a) la obligación pertinente, b) el lugar de cumplimiento de dicha obligación. Por lo que respecta al primer punto, la norma general es que la obligación que debe considerarse para aplicar el número 1 del artículo 5 es la que corresponda al derecho contractual en que se basa la acción del demandante: De Bloos (14/76, Rec. 1976, p. 1497), apartado 11. No obstante, en relación con los contratos de trabajo, la obligación pertinente es la que caracteriza al contrato, normalmente, la obligación de realizar el trabajo: Ivenel (antes citada, en el punto 4), confirmada en el asunto Shenavai (266/85, Rec. 1987, p. 239). En la sentencia Ivenel, este Tribunal justificó dicha excepción a la norma general para los contratos de trabajo por una serie de razones, entre ellas, la tesis según la cual la competencia debe atribuirse a los órganos jurisdiccionales del lugar que tiene un vínculo estrecho con el litigio, la necesidad de proporcionar una protección apropiada a los trabajadores por cuenta ajena, la conveniencia de reconocer la competencia de los órganos juridiccionales del Estado cuyo Derecho rige el contrato y la necesidad de interpretar el Convenio en el sentido de que un órgano jurisdiccional no está obligado a declararse competente para conocer de determinadas demandas y no de otras. En la sentencia Shenavai, el Tribunal de Justicia reforzó la justificación de su decisión según la cual, en relación con los contratos de trabajo, la obligación pertinente es la de cumplir el trabajo, con el fundamento de que los contratos de trabajo se diferencian de otros contratos «en el sentido de que 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» (apartado 16 de la sentencia).

7. Por lo que respecta a la determinación del lugar de cumplimiento de la obligación pertinente, la norma general es que dicha determinación debe realizarse con arreglo a la ley aplicable a la obligación, según las normas de conflicto del órgano jurisdiccional que conoce del asunto (Tessili, 12/76, Rec. 1976, p. 1473). La característica peculiar de dicha sentencia es que este Tribunal declaró que un término utilizado en el Convenio debía interpretarse con referencia al Derecho nacional de un país determinado. Más frecuentemente, el Tribunal de Justicia ha declarado que debe darse a los términos utilizados en el Convenio un significado autónomo que procede determinar a la luz de los objetivos del Convenio. Una de las cuestiones que deben resolverse en el asunto presente es si la norma establecida en Tessili, en el sentido de que el lugar de cumplimiento de la obligación de que se trate debe determinarse, por lo general, con referencia al Derecho nacional aplicable, se aplica asimismo a los contratos de trabajo o si, en el ámbito laboral, el lugar de cumplimiento debe determinarse de conformidad con criterios independientes que corresponde formular al Tribunal de Justicia.

8. En la mayoría de los casos, la determinación del lugar de cumplimiento de la obligación característica derivada de un contrato de trabajo no plantea duda alguna, dado que, normalmente, el trabajador desempeña su trabajo en un único lugar. El único asunto en el que este Tribunal tuvo que pronunciarse sobre una situación en la que un asalariado trabajaba en varios países distintos es Six Constructions (antes citado, en el punto 5). En aquel caso, el trabajador cumplía sus obligaciones en varios Estados no contratantes. Este Tribunal declaró que, en consecuencia,

el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas no podía servir de fundamento a una competencia localizada dentro de un territorio comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio. No obstante, es más interesante el hecho de que este Tribunal excluyera el punto de vista según el cual, cuando sea difícil o imposible determinar en qué Estado se cumple el trabajo, la competencia debe corresponder a los tribunales del lugar del establecimiento que haya contratado al trabajador. Este Tribunal excluyó dicho punto de vista, estimando el argumento según el cual ello podía tener consecuencias injustas en detrimento del trabajador por cuenta ajena, puesto que permitiría al empresario demandar al trabajador en el lugar de su propio establecimiento, estableciendo, por tanto, un *forum actoris* contrario al principio fundamental del Convenio de Bruselas.

9. Procede señalar que el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas fue modificado por el artículo 4 del Convenio de San Sebastián, de 26 de mayo de 1989, relativo a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al Convenio de Bruselas (DO L 285, p. 1). Se añadió una nueva frase al número 1 del artículo 5, cuyo tenor, actualmente, es el siguiente:

«Las personas domiciliadas en el territorio de 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 aquél en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, podrá también demandarse al empresario ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador.»

10. Sin embargo, como señaló la Comisión en sus observaciones escritas, el Convenio de San Sebastián entró en vigor, con respecto a Francia, Países Bajos y España, el 1 de febrero de 1991, con arreglo a su artículo 32. Las modificaciones introducidas por dicho Convenio sólo se aplican a las acciones judiciales ejercitadas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio en el Estado de origen (apartado 1 del artículo 29). Dado que de la resolución de remisión se desprende claramente que el Sr. Geels inició el procedimiento contra Mulox con anterioridad al 1 de febrero de 1991, la versión del Convenio de Bruselas aplicable en el presente caso es la de 1978, establecida por el Convenio relativo a la adhesión del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña.

11. En aras de la exhaustividad, mencionaré otros dos Convenios que pueden arrojar alguna luz sobre las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia. El Convenio de Lugano, de 16 de septiembre de 1988 (DO L 319, p. 9), extendió los principios del Convenio de Bruselas a los países de la Asociación Europea de Libre Cambio. El número 1 del artículo 5 del Convenio de Lugano, que no es aplicable al presente caso, prevé que:

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

1) en materia contractual, ante los tribunales 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 aquél en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, ese lugar será aquél en que estuviere situado el centro de actividades a través del cual hubiere sido contratado.»

12. Las modificaciones introducidas en el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas por el Convenio de San Sebastián se inspiraron en el Convenio de Lugano, pero se tomaron igualmente en cuenta los comentarios de este Tribunal en la sentencia Six Constructions, dictada con posterioridad a la adopción del Convenio de Lugano: véase el Informe sobre el Convenio de San Sebastián elaborado por los Sres. de Almeida Cruz, Desantes Real y Jenard (DO 1990, C 189, pp. 35 y ss., especialmente pp. 44 y 45). En consecuencia, con arreglo al Convenio de San Sebastián, sólo el trabajador por cuenta ajena puede invocar la competencia basada en el lugar del establecimiento que le ha contratado. Según el Convenio de Lugano, ambas partes pueden invocarla. El apartado 1 del artículo 5 del Convenio de Lugano presenta la característica poco habitual de estar basado parcialmente en una ficción jurídica: cuando el trabajo no se desempeña habitualmente en un solo país, se supone que el lugar de cumplimiento es el lugar del centro de actividades [établissement en la versión francesa] que hubiere contratado al trabajador, aun cuando ni el empresario ni el trabajador hayan tenido que cumplir en dicho lugar una obligación derivada del contrato. Aunque el Convenio de San Sebastián establece una norma de competencia similar, lo hace sin utilizar una ficción jurídica: dispone simplemente que el empresario puede ser demandado en un lugar en particular sin pretender que se trate del lugar de cumplimiento de cualquier obligación derivada del contrato.

13. El Convenio de Roma de 19 de junio de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, que entró en vigor el 1 de abril de 1991, establece normas en materia de determinación de la ley aplicable a los litigios de origen contractual. La norma fundamental, establecida en el artículo 3, es que los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. En el apartado 2 del artículo 6 se dispone lo siguiente:

«[...] a falta de elección realizada de conformidad con el artículo 3, el contrato de trabajo se regirá:

a) por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aun cuando, con carácter temporal esté empleado en otro país,

o

b) si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador,

a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga lazos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país».

14. El Convenio de Roma se aplica en cada Estado contratante a los contratos celebrados después de su entrada en vigor en tal Estado (artículo 17). [1] Este Tribunal todavía no tiene

1 — El órgano jurisdiccional francés considera que el Convenio es aplicable al contrato entre Mulox y el Sr. Geels, aunque es evidente que dicho contrato se celebró antes del 1 de abril de 1991.

competencia para interpretar el Convenio de Roma y, en todo caso, no le corresponde proporcionar a los órganos jurisdiccionales de los Estados contratantes directriz alguna sobre la determinación de *lex causae*. No obstante, en la sentencia Ivenel, el Tribunal de Justicia mencionó el Convenio de Roma e indicó que sería deseable que se interpretara el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas de tal manera que se otorgara competencia a los órganos jurisdiccionales del país por cuya ley sustantiva se rige el contrato de trabajo. Más adelante me referiré de nuevo a dicho punto.

Observaciones presentadas en el Tribunal de Justicia

15. Han presentado observaciones escritas el Gobierno francés, el Gobierno alemán y la Comisión. El Gobierno francés considera que el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas puede ahora interpretarse a la luz del Convenio de San Sebastián; en consecuencia, dado que el trabajador no desempeñó habitualmente su trabajo en un único Estado, la competencia debería otorgarse a los órganos jurisdiccionales del Estado en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que contrató al trabajador. Según el Gobierno francés, ello garantizaría la coincidencia del foro elegido con la ley elegida, ya que, en su opinión, el contrato se rige por el Derecho inglés, de conformidad con el apartado 2 del artículo 6 del Convenio de Roma.

16. El Gobierno alemán considera que es suficiente que una parte de la obligación característica se haya cumplido en la jurisdicción del órgano jurisdiccional al que se haya sometido el litigio para que se reconozca la competencia de dicho órgano jurisdiccional de conformidad con el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas y, en circunstancias en las que la obligación se haya cumplido en varios Estados diferentes, los órganos juridiccionales del lugar del domicilio del trabajador, en el caso de autos, los tribunales franceses. Paradójicamente, el Gobierno alemán considera, al igual que el Gobierno francés, que la solución que propone presenta la ventaja de hacer coincidir el foro elegido y la ley elegida, puesto que opina que, con arreglo al apartado 2 del artículo 6 del Convenio de Roma, la ley que rige el contrato es el Derecho francés debido a que el contrato tiene lazos estrechos con Francia.

17. La Comisión subraya que, de conformidad con la sentencia Tessili (antes citada, en el punto 7), el lugar de cumplimiento de la obligación de que se trata debe determinarse con arreglo a la ley que rige la obligación, según las normas de conflicto del órgano jurisdiccional ante el cual se ha iniciado el procedimiento. No obstante, la Comisión se pregunta si es apropiado aplicar dicha solución a los contratos de trabajo y sugiere que sería preferible dar una definición autónoma del concepto de lugar de cumplimiento en relación con dichos contratos. Según la Comisión, las consideraciones que llevaron a este Tribunal a tratar los contratos de trabajo como una categoría especial a efectos de la identificación de la obligación pertinente justifican igualmente que dichos contratos reciban un trato diferente por lo que respecta a la determinación del lugar de cumplimiento de dicha obligación. La Comisión destaca que dicho enfoque fue confirmado por el Convenio de San Sebastián, que da una definición autónoma del lugar de cumplimiento de los contratos de trabajo, pero entiende que puede obtenerse un resultado análogo con base en la versión de 1978 del Convenio.

18. Por lo que respecta al contenido de la definición autónoma del lugar de cumplimiento, la Comisión considera que, cuando

el trabajo se efectúa en varios Estados contratantes, debería atribuirse la competencia a los órganos jurisdiccionales del lugar en que el trabajo se realiza habitualmente. La Comisión sugiere que en un caso como el de autos, dicho lugar es, normalmente, el lugar en que el trabajador tiene su despacho y centraliza los pedidos de los clientes. Cuando, a la luz de los hechos, resulte imposible determinar un lugar principal de cumplimiento de la obligación, la Comisión concluye que no debería aplicarse el número 1 del artículo 5 y que debería determinarse la competencia de conformidad con el principio general establecido en el artículo 2 del Convenio.

Elección entre una interpretación nacional y una interpretación autónoma del concepto de «lugar de cumplimiento»

19. La solución más simple, — y que, además, sería enteramente coherente con la jurisprudencia existente — sería a) confirmar la declaración contenida en la sentencia Ivenel en el sentido de que, en los litigios derivados de un contrato de trabajo, la obligación pertinente para aplicar el número 1 del artículo 5 es la obligación característica del contrato (normalmente, la obligación de realizar el trabajo), y b) confirmar la sentencia Tessili en el sentido de que el lugar de cumplimiento de la obligación pertinente debe determinarse con arreglo a la ley que rige la obligación, según las normas de conflicto del órgano jurisdiccional ante el cual se ha iniciado el procedimiento. Si se adoptara dicho enfoque, este Tribunal no necesitaría seguir examinando los criterios que deben utilizarse para determinar el lugar de cumplimiento de un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador desempeña su trabajo en varios Estados contratantes. Correspondería al órgano jurisdiccional nacional resolver dicha cuestión de conformidad con la ley aplicable al contrato, con arreglo a sus propias normas de conflicto.

20. Al igual que la Comisión, considero que dicha solución no sería adecuada. Lo digo a pesar del hecho de que en la sentencia Ivenel, el Tribunal de Justicia citó la sentencia Tessili (en el apartado 7) y reiteró la norma general según la cual el lugar de cumplimiento debe determinarse de conformidad con el Derecho nacional aplicable (véanse asimismo los comentarios del Abogado General Sr. Reischl, p. 1904). No obstante, dicho pronunciamiento se trató esencialmente de un *obiter dictum*, pues, en aquel caso, no parece que existiera la menor duda de que el asalariado debía trabajar en un solo Estado contratante y, por consiguiente, en ningún momento se discutió la interpretación del concepto de «lugar de cumplimiento»; el asunto se refería al problema de la determinación de la obligación que debía tomarse en cuenta para aplicar el número 1 del artículo 5.

21. En principio, es preferible una interpretación autónoma de los términos utilizados en el Convenio, ya que contribuye a garantizar una aplicación uniforme del Convenio y, por tanto, a la realización de su objetivo subyacente, que es unificar las normas de competencia de los Estados contratantes. Dicha unificación resulta inevitablemente impedida si el significado de los términos empleados en el Convenio varía en función de la ley aplicable. Ello explica, sin lugar a dudas, por qué el Tribunal de Justicia ha considerado siempre que la norma era la interpretación autónoma y sólo ha recurrido a la interpretación con referencia al Derecho nacional en casos excepcionales en los que intervenían consideraciones específicas. Ahora bien, los motivos formulados por este Tribunal en la sentencia Tessili para determinar el lugar de cumplimiento con referencia al Derecho nacional, en mi opinión, distan de ser igualmente decisivos en el caso de un contrato de trabajo, en particular, si la obligación pertinente es la de realizar el trabajo (véanse los puntos 22 y 23 *infra*). Además, los motivos indicados en las sentencias Ivenel y Shenavai

para dar un trato diferente a los contratos de trabajo con respecto a otros contratos en relación con la determinación de la obligación pertinente, parecen aplicarse con la misma fuerza a la determinación del lugar de cumplimiento de dicha obligación (véase el punto 24 *infra*).

22. En la sentencia Tessili, este Tribunal justificó la remisión al Derecho nacional para determinar el lugar de cumplimiento, basándose en que no podía formular directrices sustanciales en relación con la interpretación de dicho concepto «considerando las divergencias que subsisten entre las legislaciones nacionales en materia de contratos y habida cuenta de la inexistencia, en la fase actual de la evolución jurídica, de cualquier unificación del Derecho sustantivo aplicable». En aquél caso, un comprador alemán reclamó una indemnización a un vendedor italiano, debido al supuesto incumplimiento por parte de este último de su obligación de entregar mercancías de buena calidad. El vendedor, que tenía su domicilio en Como, había entregado la mercancía a un transportista de Como designado por el comprador. Todos los ordenamientos jurídicos contienen normas para la determinación del lugar de cumplimiento de este tipo de obligaciones; dichas normas son, a menudo, de naturaleza sumamente técnica, varían según el tipo de contrato (cif, fob, franco fábrica, etc.), toman en cuenta presunciones legales acerca de las intenciones de las partes y son todo menos uniformes. Hubiera sido manifiestamente inadecuado que el Tribunal de Justicia tratara de concebir una norma uniforme y de imponer a los órganos jurisdiccionales de los Estados contratantes. Consideraciones análogas se aplican a las obligaciones pecuniarias, cuyo lugar de cumplimiento se determina, en muchas ocasiones, por normas arbitrarias según las cuales una deuda es pagadera en el domicilio del acreedor o del deudor. Una vez más, no sería adecuado que el Tribunal de Justicia impusiera una norma uniforme, ni siquiera con el fin de determinar la competencia.

23. Dichas dificultades no se plantean en relación con los contratos de trabajo, una vez que se admite que la obligación pertinente es la obligación del trabajador de realizar su trabajo. El margen existente para la aplicación de normas jurídicas técnicas con el fin de determinar en qué lugar realiza su trabajo una persona es escaso; se trata, en gran medida, de una cuestión de hecho. Dicha cuestión de hecho puede no ser sencilla si la persona trabaja en varios lugares, pero no surgiría ninguna dificultad de importancia si el Tribunal de Justicia estableciera un criterio uniforme para determinar la competencia en tales casos.

24. De las sentencias Ivenel y Shenavai se desprende claramente que la razón determinante para tratar los contratos de trabajo como un caso especial es la existencia de un vínculo estrecho y duradero con un ordenamiento jurídico particular, en el marco del cual se desenvuelve la relación laboral y con arreglo al cual el trabajador disfruta de la protección de disposiciones de Derecho imperativo (véanse, en particular, los apartados 15 y 19 de la sentencia Ivenel y el apartado 16 de la sentencia Shenavai). Si la finalidad de la aplicación del número 1 del artículo 5 a los contratos de trabajo debe ser identificar el país con el que existe dicho vínculo estrecho y duradero, ello deja un margen escaso para la aplicación de una norma de Derecho nacional que pudiera situar el lugar de cumplimiento en otro país y que, como el número 1 del artículo 5 del Convenio de Lugano, podría basarse en una ficción jurídica. De ello se desprende que el lugar de cumplimiento debería determinarse no con referencia a la ley nacional aplicable, sino sobre la base de criterios uniformes cuya definición corresponde al Tribunal de Justicia. En otras palabras, el concepto de «lugar de cumplimiento» debe interpretarse de manera autónoma.

25. Como ha señalado la Comisión, dicho punto de vista queda confirmado por el Convenio de San Sebastián, que proporciona una definición autónoma del lugar de cumplimiento en relación con los contratos de trabajo individuales. Por las razones anteriormente expuestas, comparto el punto de vista de la Comisión, según el cual, aun cuando el Convenio de San Sebastián no sea aplicable al presente procedimiento, es posible concluir, con base en la versión anterior del número 1 del artículo 5, que el concepto de «lugar de cumplimiento» debe interpretarse de manera autónoma.

Interpretación del concepto de «lugar de cumplimiento»

26. La sentencia Ivenel parece sugerir que uno de los criterios principales para la interpretación del número 1 del artículo 5 es la conveniencia de atribuir la competencia a un órgano jurisdiccional que pueda aplicar su propio Derecho, en lugar de una ley extranjera. Así, en el apartado 15, este Tribunal declaró:

«De dicha exposición se desprende que, en materia contractual, el número 1 del artículo 5 del Convenio tiene por objeto, en particular, establecer la competencia del órgano jurisdiccional del país que tiene un vínculo estrecho con el litigio; que, en el caso de un contrato relativo a una prestación de trabajo por cuenta ajena, dicho vínculo consiste, en particular, en la ley aplicable al contrato; y que, teniendo en cuenta la evolución de las normas de conflicto a este respecto, dicha ley se determina por la obligación que caracteriza al contrato de que se trata, que es, normalmente, la de realizar el trabajo.»

Una variante de dicha idea aparece en la sentencia Shenavai, en la que el Tribunal de Justicia sugiere (en el apartado 16) que el número 1 del artículo 5 debe interpretarse de forma que garantice la aplicación de «disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos» vigentes en el lugar en que se efectúa el trabajo. El vínculo entre la competencia y la ley aplicable fue asimismo subrayado por la cour d'appel de Chambéry, en la resolución de remisión, y por los Gobiernos francés y alemán en sus observaciones.

27. Por deseable que sea la atribución de la competencia, en materia de litigios laborales, a los tribunales del país cuya ley es aplicable, en la práctica no siempre será posible, ni siquiera después de la armonización de las normas sobre elección de la ley aplicable efectuada en el Convenio de Roma. Del artículo 3 y el apartado 1 del artículo 6 del Convenio de Roma se deduce claramente que, en principio, las partes tienen libertad para elegir la ley aplicable a un contrato de trabajo; la ley elegida no tiene que ser, necesariamente, la ley del tribunal competente, a menos, naturalmente, que las partes incluyan en el contrato una cláusula de competencia en la que especifiquen los tribunales del país cuya ley se ha elegido como *lex causae*. Pero, incluso aunque no existan semejantes complicaciones, no puede haber certeza alguna de que la *lex causae* vaya a coincidir siempre con la *lex fori*, en especial, mientras el Tribunal de Justicia no sea competente para interpretar el Convenio de Roma al igual que el Convenio de Bruselas. El presente asunto es prueba de ello. El órgano jurisdiccional francés, que parece interpretar la sentencia Ivenel en el sentido de que establece un vínculo necesario entre la ley aplicable y la competencia, considera que, con arreglo al artículo 6 del Convenio de Roma, el contrato entre Mulox y el Sr. Geels se rige por el Derecho

inglés. Podría sostenerse que una correcta interpretación del artículo 6 implica que el contrato se rige por el Derecho francés. Ciertamente, un tribunal inglés podría llegar a dicha conclusión, bien con base en el artículo 6 del Convenio de Roma o basándose en sus propias normas de Derecho internacional privado. El resultado paradójico es que si, con posterioridad a la decisión prejudicial de este Tribunal, el litigio se resuelve finalmente en Francia, se aplicará el Derecho inglés, mientras que si el litigio se substanciase ante los tribunales ingleses, podría aplicarse el Derecho francés (el artículo 15 del Convenio de Roma excluye el reenvío). Asimismo, debe recordarse que, con arreglo al número 1 del artículo 5, la competencia no es exclusiva y que el demandante podría, en todo caso, decidir emplazar al demandando ante los tribunales del domicilio de este último con arreglo al artículo 2 del Convenio de Bruselas, con independencia del lugar de cumplimiento de la obligación. Debe de haber numerosos casos en los que un contrato de trabajo se rige por una ley distinta de la del país en el que tiene su domicilio el demandado.

28. De lo que antecede deduzco que sería erróneo exagerar la importancia del vínculo entre la competencia y la *lex causae* en los litigios laborales. Por lo que respecta a la mención de las disposiciones de Derecho imperativo en la sentencia Shenavai, no cabe duda de que es importante impedir que un empleador eluda la aplicación de una legislación adoptada para proteger a los trabajadores por cuenta ajena, que no cabe excluir mediante contrato. Pero ello plantea únicamente la cuestión de cuál es el país cuya legislación imperativa debería aplicarse. Presumiblemente, los aspectos relativos al horario de trabajo, vacaciones anuales, baja por maternidad y despido improcedente deberían regirse por las disposiciones imperativas de la *lex causae*. En cuanto a los aspectos relativos a la seguridad e higiene (por ejemplo, las normas sobre salidas de incendios y sobre la utilización de aislamientos de asbesto), parecería adecuado aplicar la legislación imperativa vigente en cada uno de los diferentes lugares de trabajo. Los artículos 6 y 7 del Convenio de Roma contienen disposiciones que parecen suficientes para alcanzar los resultados deseados, con independencia del país en que se substancie el procedimiento.

29. En mi opinión, el verdadero fundamento del pronunciamiento de este Tribunal en el sentido de que la obligación pertinente para la aplicación del número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas en los litigios laborales es la obligación característica derivada del contrato de trabajo no descansa tanto en la conveniencia de consagrar la competencia del país cuyo Derecho rige el contrato, sino, más bien, en la simple tesis de que el trabajador debe tener el derecho de demandar a su empresario (y viceversa, naturalmente) en el lugar donde trabaja. Ese es el foro natural de dichos litigios y, en la mayoría de los casos, será el foro más adecuado para el trabajador. Este último no debería verse privado de la comodidad de presentar la demanda en dicho lugar únicamente porque su empresario esté domiciliado en otro Estado contratante. Esta excepción a la norma general establecida en el artículo 2 del Convenio está justificada por el vínculo particularmente estrecho existente entre el litigio y los tribunales del lugar en que se efectúa el trabajo.

30. Una vez determinado de este modo el fundamento de la norma según la cual, en los litigios laborales, la competencia se determina por la obligación característica, paso a abordar la tarea, relativamente sencilla, de determinar el lugar de cumplimiento de

dicha obligación en un caso como el de autos, en el que el trabajo se efectuaba en más de un Estado contratante.

31. A la vista del tenor de la cuestión planteada por la cour d'appel, procede realizar dos observaciones preliminares. En primer lugar, no considero que el trabajo deba haberse efectuado «totalmente» «sólo» en el territorio de un Estado contratante para que se aplique el número 1 del artículo 5; cuando el trabajador está empleado normalmente en un país, los tribunales de éste no deberían perder su competencia únicamente por el hecho de que efectúe un desplazamiento aislado a otro país en el ejercicio de sus funciones. En segundo lugar, cuando partes reducidas del trabajo se realizan en varios países diferentes, no pienso que el número 1 del artículo 5 pueda interpretarse en el sentido de que otorga una competencia concurrente a los tribunales de todos y cada uno de dichos países, a elección del demandante; por ejemplo, si el Sr. Geels realizó un solo viaje de negocios a Dinamarca, ello no debería implicar que pueda litigar, activa o pasivamente, en Dinamarca. La conexión con Dinamarca no sería suficientemente fuerte para justificar la atribución de competencia a los tribunales de dicho país. Asimismo, aunque el Tribunal de Justicia haya interpretado ocasionalmente las normas de competencia especiales del Convenio en el sentido de que otorgan al demandante el derecho a elegir la competencia (como en el asunto Bier/Mines de potasse d'Alsace, 21/76, Rec. 1976, p. 1735, relativo a la competencia en materia de responsabilidad extracontractual, en la que son de aplicación consideraciones distintas), la norma general es que el número 1 del artículo 5 debe interpretarse de modo que se «evite, en la medida de lo posible, la multiplicación de los órganos juridiccionales competentes en relación con un mismo contrato»: sentencia De Bloos (antes citada, en el punto 6), apartado 9. Asimismo, debe tenerse presente que, como han señalado la Comisión y el Gobierno alemán, si se otorgara al demandante la posibilidad de elegir la competencia, dicha elección se aplicaría a las acciones ejercitadas tanto por el empleador como por el trabajador. No sería muy justo permitir al empleador privar al trabajador de su foro natural con sólo pedirle que cumpliera una pequeña parte de sus obligaciones en algún otro Estado contratante.

32. De estas observaciones preliminares se desprende que, cuando el trabajo se desempeña en más de un Estado contratante, el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas debería interpretarse en el sentido de que establece la competencia de los tribunales del lugar de trabajo principal. En la mayoría de los casos, dicho concepto será, en buena medida, sinónimo del concepto de lugar en que se realiza «habitualmente» el trabajo, utilizado en el artículo 6 del Convenio de Roma y en los Convenios de Lugano y de San Sebastián. No obstante, la expresión «lugar de trabajo principal» parece preferible, puesto que expresa con mayor eficacia la idea de que uno de los distintos lugares de trabajo del trabajador debe ser, en circunstancias normales; más importante que los demás. El hecho de que el término «habitual» no sirve de gran ayuda se demuestra por los hechos del presente asunto: es posible que una persona empleada en varios Estados carezca de un lugar habitual de trabajo en alguno de ellos, pero tenga, sin embargo, un lugar principal de trabajo en uno de ellos. La cuestión de cuál es el lugar principal de trabajo es, en gran medida, una cuestión de hecho y, en último término, debe dejarse a la apreciación del órgano jurisdiccional nacional, si bien este Tribunal puede proporcionar una cierta orientación, a la luz de los hechos probados del caso. Habida cuenta de la necesidad de ser cautos, dado que mi conocimiento de los hechos es, necesariamente, limitado, me limitaré a efectuar las siguientes observaciones.

33. Cuando una persona empleada como representante comercial tiene un despacho en un Estado contratante, que utiliza como base de sus actividades, y viaja, ocasionalmente, desde dicha base a otros Estados contratantes para visitar a clientes, existe necesariamente una sólida presunción de que su lugar de trabajo principal se encuentra en el lugar en que tiene su despacho, en especial cuando, como en el presente caso, reside también en ese lugar. Es allí donde recibe instrucciones de su empleador; desde donde se comunica con sus clientes por correo, teléfono, telefax, etc.; desde donde planifica sus viajes de negocios a otros Estados contratantes y a donde regresa después de cada viaje. Aun cuando dicha persona pase más de la mitad del año viajando por otros países y no visite, de hecho, a ningún cliente en el país en que tiene su despacho, me parece muy difícil destruir la presunción de que su lugar de trabajo principal se encuentra en el lugar en que tiene su centro de actividades.

34. Haré, brevemente, tres observaciones finales. En primer lugar, el Gobierno alemán alegó que, en lugar de otorgar la competencia a los tribunales del lugar de trabajo principal, que puede ser difícil de determinar, sería más práctico utilizar como elemento de conexión el domicilio del trabajador; así, el trabajador podría ejercitar la acción en el lugar donde vive, siempre que —supongo— realice allí una parte de su trabajo. En el presente caso, este planteamiento conduce a un resultado satisfactorio, puesto que el despacho del Sr. Geels estaba situado en su domicilio. No obstante, no existe ninguna garantía de que el resultado a que se llegue sea siempre satisfactorio. Si, por ejemplo, el Sr. Geels hubiera vivido en Italia y hubiera tenido su despacho y centro de actividad al otro lado de la frontera con Francia, y si hubiera visitado, en ocasiones, a clientes en Italia, el enfoque del Gobierno alemán significaría que podría presentar la demanda ante los tribunales italianos con arreglo al número 1 del artículo 5, aun cuando la parte de su trabajo desempeñada en Italia fuese insignificante. No veo cómo el domicilio del trabajador puede ser un elemento de conexión decisivo a efectos del número 1 del artículo 5.

35. En segundo lugar, cabe pensar que se producirán situaciones inhabituales en las que dos o más lugares de trabajo sean igualmente importantes. Si, por ejemplo, el Sr. Geels dirigiera la oficina francesa de Mulox en Aix-les-Bains y su oficina italiana de Turín, y pasara aproximadamente la mitad de su tiempo en cada uno de esos lugares, podría ser difícil calificar a uno de ellos de lugar principal y al otro de subsidiario. La Comisión da a entender que, en tal caso, no debería aplicarse el número 1 del artículo 5 del Convenio de Bruselas y el Sr. Geels debería demandar a Mulox en su lugar de domicilio de Inglaterra, con arreglo al artículo 2, aunque nunca hubiera trabajado allí. En mi opinión, semejante resultado sería lamentable e injusto. Sería tan ilógico como decir que tanto el Sr. Smith como el Sr. Jones merecen, en igual medida, un acceso y que, para evitar la difícil elección entre ambos, debe concederse el ascenso al Sr. Brown, cuyos méritos son notablemente inferiores. Incluso en los casos difíciles, debe ser posible encontrar criterios adecuados para dar prioridad a un lugar de trabajo sobre otro (por ejemplo, el lugar en que se ingresan las cotizaciones a la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta, o donde se paga el sueldo al trabajador). En los raros casos en que no sea

posible identificar un lugar de trabajo principal, sería razonable, a pesar de lo dicho anteriormente sobre la necesidad de evitar la multiplicidad de foros, autorizar al demandante a ejercitar la acción en cualquiera de los lugares que, por motivos iguales, puedan considerarse el lugar de trabajo principal.

36. En tercer lugar, aunque, con arreglo al artículo 2 del Convenio de Bruselas, pudiera presentarse la demanda contra Mulox en Inglaterra, donde tiene su domicilio social, no estoy de acuerdo con el punto de vista del Gobierno francés según el cual los tribunales ingleses podrían ser competentes, de conformidad con el número 1 del artículo 5 del Convenio. Como reconoce el Gobierno francés, sólo podría alcanzarse dicho resultado con arreglo a la nueva versión del número 1 del artículo 5 del Convenio, introducida por el Convenio de San Sebastián. La versión antigua se basaba en un único elemento de conexión, a saber, el lugar de cumplimiento de la obligación de que se trata, que, según ha declarado el Tribunal de Justicia, en los litigios laborales, es el lugar en que se realiza el trabajo. El Convenio de San Sebastián introdujo un elemento de conexión alternativo (a saber, el lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador), que sólo se aplica en favor del trabajador, y sólo cuando no desempeña trabajo habitualmente en un solo país. Este elemento de conexión alternativo es totalmente diferente del utilizado en la antigua versión del número 1 del artículo 5 y puede conducir al resultado de atribuir la competencia a los tribunales de un país en el que no deba cumplirse ninguna obligación derivada del contrato. Está claro que semejante resultado no puede justificarse con base en la antigua versión del número 1 del artículo 5, y la nueva versión no puede aplicarse a un procedimiento iniciado antes de que entrara en vigor el Convenio. En consecuencia, si en el presente caso es imposible determinar el lugar de trabajo principal, es necesario recurrir, no a la nueva norma introducida por el Convenio de San Sebastián, sino a la norma general de competencia contenida en el artículo 2 del Convenio de Bruselas.

37. No obstante, ello no significa que deban excluirse completamente las modificaciones introducidas por el Convenio de San Sebastián. El elemento de conexión alternativo introducido por dicho Convenio puede producir resultados un tanto anómalos: si, por ejemplo, el Sr. Geels hubiera sido contratado en Luxemburgo por una entidad que se hubiera trasladado posteriormente a Italia, ello podría ser suficiente para atribuir la competencia a los tribunales de Luxemburgo o de Italia, aun cuando él no hubiera trabajado nunca en ninguno de los dos países. Ello pone de relieve que es importante realizar un cierto esfuerzo para identificar el lugar de trabajo principal (o habitual). Así, podrá garantizarse que la competencia se atribuya a los órganos jurisdiccionales de un país que posee una conexión real con el litigio, resultado que no siempre sería posible si se recurriera al elemento de conexión alternativo introducido en el Convenio de San Sebastián. Por este motivo considero que, si el Convenio de San Sebastián fuese aplicable a un caso como el presente, el término «habitualmente» no debería interpretarse de forma demasiado literal, sino en el sentido de que se refiere al lugar principal de trabajo.

Conclusión

38. En consecuencia, opino que debe responderse del siguiente modo a la cuestión planteada al Tribunal de Justicia por la cour d'appel de Chambéry:

«El número 1 del artículo 5 del Convenio de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, debe interpretarse en el sentido de que, en relación con los litigios que tienen su origen en un contrato de trabajo con arreglo al cual el trabajo se desempeña en más de un Estado contratante, la competencia corresponde a los tribunales del lugar de trabajo principal. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar dicho lugar a la luz de todos los hechos pertinentes. En el caso de un Director de Marketing Internacional que tiene un despacho en un Estado contratante que le sirve de centro de actividad y de domicilio para correspondencia, y desde el cual viaja, ocasionalmente, a otros Estados contratantes y no contratantes con objeto de visitar a clientes, dicho despacho constituirá normalmente su lugar de trabajo principal, a no ser que exista algún elemento que pueda establecer una conexión más estrecha con otro Estado contratante.»