

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 15 de diciembre de 2011 *

En el asunto C-384/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al Primer Protocolo de 19 de diciembre de 1988, relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas del Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, por el Hof van Cassatie (Bélgica), mediante resolución de 7 de junio de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de julio de 2010, en el procedimiento entre

Jan Voogsgeerd

y

Navimer SA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y el Sr. L. Bay Larsen y la Sra. C. Toader (Ponente), Jueces;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Voogsgeerd, por el Sr. W. van Eeckhoutte, advocaat;

- en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente;

- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. R. Troosters y M. Wilderspin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de septiembre de 2011;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 6 del 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) (en lo sucesivo, «Convenio de Roma»), relativo a los contratos individuales de trabajo.

- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre el Sr. Voogsgeerd, residente en Zandvoort (Países Bajos), y Navimer SA (en lo sucesivo, «Navimer»), empresa establecida en Mertert (Luxemburgo), relativo al pago de una indemnización por despido al Sr. Voogsgeerd por la ruptura del contrato de trabajo que había concluido con dicha empresa.

Marco jurídico

Normas sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales

- 3 El artículo 1, apartado 1, del Convenio de Roma establece:

«El Convenio de Roma es aplicable, en las situaciones que impliquen un conflicto de leyes, a las obligaciones contractuales.»

- 4 El artículo 3, apartado 1, del Convenio de Roma dispone:

«El contrato se regirá por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.»

- 5 El artículo 4, apartado 1, de dicho Convenio es del siguiente tenor:

«En la medida en que la ley aplicable al contrato no hubiera sido elegida conforme a las disposiciones del artículo 3, el contrato se regirá por la ley del país con el que presente los vínculos más estrechos. [...]»

6 El artículo 6 del Convenio de Roma establece:

«1. No obstante lo dispuesto en el artículo 3, en el contrato de trabajo, la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable, a falta de elección, en virtud del apartado 2 del presente artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el artículo 4 y 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, haya sido enviado a otro país, o

- b) si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un mismo país, por la ley del país en que estuviere situado el establecimiento que le hubiere contratado,

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».

Derechos nacionales

- 7 El artículo 80, apartado 2, de la Ley luxemburguesa de 9 de noviembre de 1990 relativa a la creación de un registro público marítimo luxemburgués (*Mémorial A 1990*, p. 808), establece:

«La rescisión abusiva del contrato de trabajo dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios.

Se considerará abusivo y social y económicamente anormal el despido contrario a la ley y/o que no esté basado en motivos reales y serios.

La acción en reparación de la resolución abusiva del contrato de trabajo debe interponerse ante la jurisdicción laboral, y está sometida al plazo de caducidad de tres meses desde la notificación del despido o su motivación.

Este plazo se interrumpirá legalmente en caso de que el trabajador, su representante o el sindicato al que esté afiliado interpongan una reclamación por escrito ante el empresario.»

- 8 El artículo 39 de la Ley belga de 3 de julio de 1978, sobre los contratos de trabajo (*Belgisch Staatsblad*, de 22 de agosto de 1978), dispone:

«Cuando el contrato de trabajo se haya celebrado por tiempo indefinido, la parte que resuelva dicho contrato sin que concurren razones imperiosas o sin observar el plazo de preaviso fijado en los artículos 59, 82, 83, 84 y 115 estará obligada a abonar a la otra parte una indemnización que será igual a la remuneración corriente que corresponda ya a la duración del plazo de preaviso, ya a la parte restante de dicho plazo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 9 El 7 de agosto de 2001, el Sr. Voogsgeerd concluyó, en la sede de Naviglobe NV (en lo sucesivo, «Naviglobe»), empresa establecida en Amberes (Bélgica), un contrato de trabajo de duración indeterminada con Navimer. Las partes acordaron que la ley aplicable a dicho contrato sería el Derecho luxemburgués.

- 10 Durante el período comprendido entre agosto de 2001 y abril de 2002, el Sr. Voogsgeerd ejerció una actividad de ingeniero de máquinas a bordo de los buques MS Regina y Prince Henri, propiedad de la empresa Navimer, cuya zona de navegación se extendía al Mar del Norte.

- 11 Mediante escrito de 8 de abril de 2002, dicha empresa notificó al Sr. Voogsgeerd su despido. Éste demandó, el 4 de abril de 2003, a Naviglobe y a Navimer ante el arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunal de Asuntos Laborales de Amberes), y solicitó que dichas empresas fueran condenadas a abonarle una indemnización por despido con arreglo a la Ley belga de 3 de julio de 1978 relativa a los contratos de trabajo, junto con los intereses y las costas.

- 12 En apoyo de su recurso, el Sr. Voogsgeerd sostuvo que, basándose en el artículo 6, apartado 1, del Convenio de Roma, serían aplicables las normas imperativas de la Ley belga en materia de trabajo, y ello con independencia de la elección de las partes en cuanto a la ley aplicable. A este respecto, alegó que estaba vinculado mediante su contrato de trabajo con la empresa belga Naviglobe, y no con la empresa luxemburguesa Navimer, y que había realizado su trabajo principalmente en Bélgica donde recibía las instrucciones a través de Naviglobe y a donde regresaba tras finalizar cada viaje.

- 13 Mediante sentencia de 12 de noviembre de 2004, el arbeidsrechtbank te Antwerpen se declaró territorialmente incompetente para pronunciarse sobre la acción contra Navimer. Por el contrario, declaró que la acción contra Naviglobe era admisible pero infundada.
- 14 El Sr. Voogsgeerd interpuso un recurso contra dicha sentencia ante el arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de Trabajo de Amberes). Tras declararse territorialmente incompetente, dicho órgano judicial desestimó, por una parte, en cuanto al fondo las pretensiones formuladas contra Naviglobe, por considerar que el demandante en el asunto principal no había aportado la prueba de que había sido puesto a disposición de dicha sociedad.
- 15 Por otra parte, en lo que atañe a la relación laboral con Navimer, el arbeidshof te Antwerpen determinó que, habida cuenta del conjunto de las circunstancias del presente caso, el Sr. Voogsgeerd no había realizado su trabajo habitualmente en un solo Estado miembro, en el presente asunto Bélgica, y que, por tanto, no era aplicable el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma. A este respecto, concluyó, por una parte, que el demandante en el asunto principal no tenía contrato de trabajo con Naviglobe, que era Navimer quien le abonaba el salario y que estaba afiliado a una caja de seguro de enfermedad luxemburguesa y, por otra parte, que no había demostrado haber trabajado principalmente en las aguas territoriales belgas. En consecuencia, el arbeidshof te Antwerpen determinó que, dado que Navimer era el establecimiento que había contratado al Sr. Voogsgeerd, las disposiciones imperativas del Derecho luxemburgués se aplicaban al contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma.
- 16 Como se desprende de la resolución de remisión, el arbeidshof te Antwerpen consideró probados los datos invocados por el Sr. Voogsgeerd en apoyo de su recurso, dirigidos a que se considerara Amberes como el lugar desde donde procedía siempre al embarque y desde donde recibía las instrucciones para cada una de sus misiones.
- 17 No obstante, determinó que únicamente el Derecho luxemburgués era aplicable al contrato de trabajo, en virtud del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, y que procedía desestimar la pretensión de indemnización por la rescisión

abusiva de dicho contrato ya que se interpuso tras el vencimiento del plazo de prescripción de tres meses previsto en el artículo 80 de la Ley luxemburguesa de 9 de noviembre de 1980, sobre la creación de un registro público marítimo.

- 18 El Sr. Voogsgeerd interpuso un recurso de casación contra la parte de la sentencia relativa a Navimer, que es de ese modo la única demandada que permanece en el asunto principal. El motivo de casación invocado se basa en el error de Derecho en que incurrió el arbeidshof te Antwerpen al determinar la ley aplicable al contrato de trabajo.
- 19 En apoyo de su recurso de casación, el demandante en el asunto principal alega que el arbeidshof te Antwerpen infringió los artículos 1, 3, 4 y 6 del Convenio de Roma al determinar que las pruebas presentadas por aquél para demostrar que realizaba habitualmente su trabajo en Bélgica bajo la autoridad de Naviglobe eran irrelevantes respecto de la cuestión de la aplicación de las disposiciones del Convenio de Roma, y en particular de su artículo 6, apartado 2, letra b).
- 20 El tribunal remitente señala que, en la medida en que dichos datos son exactos, puede considerarse que Naviglobe, que está establecida en Amberes, es el establecimiento al que el Sr. Voogsgeerd está vinculado para su ocupación efectiva, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma.
- 21 A la vista de estas consideraciones, el Hof van Cassatie decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe considerarse que el país en el que se encuentra el establecimiento que haya contratado al trabajador en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del [Convenio de Roma] es el país en el que se encuentra el establecimiento del empresario que contrató al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o bien el país en el que se encuentra el establecimiento del empresario al que el trabajador está

vinculado para el desempeño efectivo de su actividad laboral, aunque no realice habitualmente su trabajo en un mismo país?

- 2) ¿Debe considerarse que el lugar en el que el trabajador que no realice habitualmente su trabajo en un mismo país debe presentarse y en el que recibe las órdenes e instrucciones administrativas para el desarrollo de sus actividades, es el lugar de desempeño efectivo de la actividad laboral en el sentido de la primera cuestión?

- 3) ¿Debe el establecimiento del empresario al que el trabajador está vinculado para el desempeño efectivo de su actividad laboral en el sentido de la primera cuestión ajustarse a determinadas exigencias formales tales como, entre otras, poseer personalidad jurídica o bien basta con que exista un establecimiento efectivo?

- 4) ¿Puede valer como establecimiento en el sentido de la tercera cuestión el establecimiento de otra sociedad a la que está vinculada la sociedad-empresario, aun cuando no se transmita la facultad de dirección del empresario a esta otra sociedad?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

- 22 El Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre la presente petición de decisión prejudicial que fue presentada por uno de los dos órganos jurisdiccionales belgas a los que se reconoce dicha facultad en el sentido del artículo 2, letra a), del Primer Protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio de Roma (DO 1998, C 27, p. 47), que entró en vigor el 1 de agosto de 2004.

- 23 Mediante sus cuestiones, el órgano judicial remitente pregunta, en sustancia, si datos como el lugar de ocupación efectiva del trabajador, el lugar en que este último debe presentarse y recibe las instrucciones administrativas necesarias para ejecutar su trabajo, el establecimiento de hecho del empleador son relevantes para determinar la ley aplicable al contrato de trabajo en el sentido del artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma.
- 24 Procede recordar que el artículo 6 del Convenio de Roma establece reglas de conflicto especiales relativas al contrato individual de trabajo que introducen una excepción a las reglas generales contenidas en los artículos 3 y 4 de dicho Convenio, relativas respectivamente a la libertad de elección de la ley aplicable y sobre los criterios de determinación de ésta a falta de dicha elección.
- 25 De ese modo, el artículo 6 del Convenio de Roma establece, en su apartado 1, que la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de elección. El apartado 2 de dicho artículo enuncia los criterios de vinculación del contrato de trabajo sobre cuya base debe determinarse la *lex contractus*, a falta de elección de las partes.
- 26 Esos criterios son, en primer lugar, el del país en el que el trabajador «realice habitualmente su trabajo» [artículo 6, apartado 2, letra a)], y, con carácter subsidiario, a falta de tal lugar, el de la sede del «establecimiento que le hubiere contratado» [artículo 6, apartado 2, letra b)].
- 27 Además, según la última frase del apartado 2, esos dos criterios de vinculación no son aplicables cuando del conjunto de circunstancias resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país.

- 28 En el asunto principal, está acreditado que las partes contractuales eligieron el Derecho luxemburgués como *lex contractus*. Por el contrario, con independencia de dicha elección, queda abierta la cuestión de cuál es la ley aplicable al contrato, ya que el demandante en el asunto principal invoca disposiciones imperativas de Derecho belga como fundamento de su derecho a la indemnización por despido. Como se desprende del apartado 19 de la presente sentencia, el Sr. Voogsgeerd sostiene que el órgano judicial que conoció del asunto en apelación, que consideró que la ley aplicable al caso de autos era el Derecho luxemburgués basándose en el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, infringió varias disposiciones de dicho Convenio y, en particular, su artículo 6. A este respecto, alega que, en el marco de la realización de su trabajo, no tenía ningún contacto con Navimer, pero que estaba obligado a presentarse para embarcarse en Amberes en los locales de Naviglobe, que le impartía instrucciones.
- 29 Mediante sus cuestiones, el Hof van Cassatie solicita, en sustancia, al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma, y, en particular, el criterio de vinculación del país en el que se sitúa el establecimiento que contrató al trabajador, que figura en la letra b) de dicha disposición.
- 30 No obstante, procede recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento prejudicial, aunque corresponde al tribunal remitente aplicar la norma de Derecho de la Unión al litigio del que conoce y, de ese modo, calificar una disposición jurídica de Derecho nacional teniendo en cuenta dicha norma, incumbe al Tribunal de Justicia, para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que pudieran serle útiles para la apreciación de los efectos de aquella disposición (véase, en ese sentido, la sentencia de 11 de septiembre de 2003, Anomar y otros, C-6/01, Rec. p. I-8621, apartado 37 y jurisprudencia citada), extraer del conjunto de elementos proporcionados por el órgano jurisdiccional remitente, y especialmente de los fundamentos jurídicos de la petición de decisión prejudicial, los elementos de Derecho de la Unión que requieren una interpretación, habida cuenta del objeto del litigio (véase, en ese sentido, la sentencia de 8 de diciembre de 1987, Gauchard, 20/87, Rec. p. 4879, apartado 7).

- 31 En el presente asunto, aunque las cuestiones planteadas se refieren al artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, procede constatar, como señaló la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones y observaron el Gobierno belga y la Comisión Europea, que los elementos que caracterizan la relación laboral de que se trata en el litigio principal, que fueron puestos en relieve por el tribunal remitente para motivar la remisión de la petición de decisión prejudicial, parecen más bien corresponder a los criterios expuestos en la letra a) del artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma y no a los contemplados en la letra b) de dicha disposición.
- 32 Además, procede señalar que, a efectos de determinar el Derecho aplicable, el criterio de vinculación del contrato de trabajo de que se trata en el asunto principal al lugar en el que el trabajador realiza habitualmente sus funciones debe tomarse en consideración de modo prioritario y su aplicación excluye la toma en consideración del criterio subsidiario del lugar de la sede del establecimiento que contrató al trabajador.
- 33 A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia, en la sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch (C-29/10, Rec. p. I-1595), interpretó el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma en el sentido de que procede examinar, en primer lugar, basándose en datos como los facilitados por el Sr. Voogsgaerd, si el trabajador realiza su trabajo principalmente en un único país.
- 34 En efecto, del tenor literal del artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma se desprende que la intención del legislador era establecer una jerarquía entre los criterios que deben tomarse en consideración para determinar la ley aplicable al contrato de trabajo.
- 35 Esta interpretación se ve corroborada por el análisis del objetivo perseguido por el artículo 6 del Convenio de Roma, que es garantizar una protección adecuada al trabajador. Así pues, como determinó el Tribunal de Justicia, el criterio del país en que

el trabajador «realice habitualmente su trabajo», contenido en el apartado 2, letra a), del artículo 6 de dicho Convenio, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país «en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador», previsto en el apartado 2, letra b), del mismo artículo, debe aplicarse únicamente cuando el juez que conoce del asunto no puede determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo (véase la sentencia Koelzsch, antes citada, apartado 43).

- 36 De ese modo, en un supuesto como el del litigio principal, que se refiere a un trabajador que realiza sus actividades en varios Estados contratantes, el criterio contenido en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma ha de aplicarse asimismo cuando el órgano jurisdiccional que conoce del asunto pueda determinar con qué Estado tiene el trabajo un vínculo significativo (véase la sentencia Koelzsch, antes citada, apartado 44).
- 37 En ese caso, el criterio del país en que se realice habitualmente el trabajo debe entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo (véase la sentencia Koelzsch, antes citada, apartado 45).
- 38 En consecuencia, atendiendo a la naturaleza del trabajo en el sector marítimo, como el controvertido en el litigio principal, el órgano jurisdiccional que conoce del asunto debe tener en cuenta el conjunto de las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador y, en particular, determinar en qué Estado está situado el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte, recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en que se encuentran las herramientas de trabajo (véase la sentencia Koelzsch, antes citada, apartados 48 y 49).
- 39 Si de lo anterior se desprende que el lugar a partir del cual el trabajador efectúa sus misiones de transporte y recibe también las instrucciones sobre sus misiones es siempre el mismo, debe considerarse que es en dicho lugar donde realiza habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a). En efecto, como se ha recordado en el apartado 32 de la presente sentencia, el criterio del lugar en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo es de aplicación preferente.

- 40 En consecuencia, los elementos que caracterizan la relación laboral, como figuran en la resolución de remisión, a saber el lugar de la ocupación efectiva, el lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones o aquel en el que debe presentarse para cumplir sus misiones, son relevantes para determinar la ley aplicable a dicha relación laboral en el sentido de que, cuando dichos lugares están situados en el mismo país, el juez que conoce del asunto puede considerar que la situación entra en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma.
- 41 De ello se desprende que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que el órgano jurisdiccional nacional que conoce del asunto debe determinar en primer lugar si el trabajador, en la ejecución del contrato, realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, que es aquel a partir del que, habida cuenta del conjunto de los elementos que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte esencial de sus obligaciones respecto de su empleador.
- 42 Si el tribunal remitente considera que no puede pronunciarse sobre el litigio del que conoce a la luz del artículo 6, apartado 2, letra a), de dicho Convenio, resulta necesario responder a las cuestiones como figuran en la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones primera y segunda

- 43 Mediante sus cuestiones primera y segunda, que procede tratar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta en sustancia si debe entenderse que el concepto de «establecimiento que [...] hubiere contratado» al trabajador, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma se refiere al establecimiento que concluyó el contrato de trabajo o al establecimiento de la empresa a la que el trabajador está

vinculado en su ocupación efectiva y, en este último caso, si dicho vínculo puede desprenderse de la circunstancia de que el trabajador debe presentar regularmente y debe recibir instrucciones en esa última empresa.

- 44 Como se desprende de los apartados 39 y 40 de la presente sentencia, cuando el órgano judicial que conoce del asunto constata que el trabajador debe presentarse siempre en el mismo lugar en el que recibe las instrucciones, debe considerar que el trabajador realiza su trabajo habitualmente en ese lugar, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma. Todos esos elementos, que caracterizan la ocupación efectiva, se refieren a la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo sobre la base del último criterio de vinculación y no pueden tener una incidencia también sobre la aplicación del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma.
- 45 Como señaló la Abogado General en los puntos 65 a 68 de sus conclusiones, resulta contrario al tenor y al espíritu de dicha disposición interpretarla para determinar la empresa que contrató al trabajador tomando en consideración elementos que no se refieren únicamente a la conclusión del contrato.
- 46 En efecto, la utilización del término «contratado» en el artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, se refiere únicamente a la conclusión del contrato o, en el supuesto de una relación laboral de hecho, al nacimiento de la relación laboral y no a las modalidades de la ocupación efectiva del trabajador.
- 47 Además, el análisis sistemático de dicho artículo 6, apartado 2, letra b), exige que el criterio contemplado por dicha disposición, que tiene un carácter subsidiario, se aplique cuando resulta imposible localizar la relación laboral en un Estado miembro. En consecuencia, únicamente una interpretación restrictiva del criterio residual puede garantizar la plena previsibilidad en cuanto a la ley que resulta aplicable al contrato de trabajo.

- 48 Como el criterio del lugar de establecimiento de la empresa que emplea al trabajador es ajeno a las condiciones en las que se realiza el trabajo, la circunstancia de que dicha empresa esté establecida en un lugar o en otro carece de incidencia para la determinación de dicho lugar de establecimiento.
- 49 Únicamente en el supuesto en que existan elementos relativos al procedimiento de contratación que permitan constatar que la empresa que concluyó el contrato de trabajo actuó realmente en nombre y por cuenta de otra empresa podrá el tribunal remitente considerar que el criterio de vinculación contenido en el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma se remite a la ley del país en el que se sitúa el establecimiento de esa última empresa.
- 50 Por consiguiente, a efectos de dicha apreciación, el órgano jurisdiccional remitente debería tomar en consideración no los elementos relativos a la realización del trabajo, sino únicamente los relativos al procedimiento de conclusión del contrato, como son el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y el que realizó la entrevista, y debe tratar de determinar la localización real de dicho establecimiento.
- 51 En todo caso, como subrayó la Abogado General en el punto 73 de sus conclusiones, con arreglo al artículo 6, apartado 2, último párrafo, del Convenio de Roma, el tribunal remitente puede tomar en consideración otros elementos de la relación laboral, cuando resulta que los relativos a los dos criterios de vinculación enumerados en dicho artículo, y relativos, respectivamente, al lugar de realización del trabajo y al lugar del establecimiento de la empresa que emplea al trabajador, llevan a considerar que el contrato presenta vínculos más estrechos con un Estado distinto de los que indican dichos criterios.

52 Por tanto, procede responder a las cuestiones primera y segunda planteadas que debe entenderse que el concepto de «establecimiento que [...] hubiere contratado» al trabajador, en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, se refiere exclusivamente al establecimiento que procedió a contratar al trabajador y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva.

Sobre la tercera cuestión

53 Mediante su tercera cuestión, el tribunal remitente pregunta en sustancia si, a efectos de la aplicación del criterio de vinculación que menciona el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, el establecimiento debe cumplir requisitos formales, como es estar dotado de personalidad jurídica.

54 A este respecto, procede señalar en primer lugar que del tenor de dicha disposición se desprende claramente que ésta no se refiere únicamente a las unidades de actividad de la empresa dotadas de personalidad jurídica, ya que el término «establecimiento» se refiere a todas las estructuras estables de una empresa. En consecuencia, no sólo las filiales y las sucursales, sino también otras unidades, como las oficinas de una empresa, pueden constituir establecimientos en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, incluso aunque carezcan de personalidad jurídica.

55 No obstante, como puso de relieve la Comisión y señaló la Abogado General en el punto 81 de sus conclusiones, dicha disposición exige la estabilidad del establecimiento. En efecto, no puede considerarse que una presencia meramente transitoria en un Estado de un agente de una empresa procedente de otro Estado a efectos de la contratación de trabajadores constituya un establecimiento que vincula el contrato a dicho Estado. Tal situación sería contraria al criterio de vinculación establecido en el

artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma que no es el lugar de conclusión del contrato.

- 56 En cambio, si el mismo agente viaja a un país en el que el empresario mantiene una representación permanente de su empresa, cabría indudablemente sostener que ésta es un «establecimiento» en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma.
- 57 Además, en principio es necesario que el establecimiento que se toma en consideración para la aplicación del criterio de vinculación pertenezca a la empresa que contrata al trabajador, es decir, que forme parte integrante de su estructura.
- 58 Sobre la base de dichas consideraciones, procede responder a la tercera cuestión planteada que el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que no exige que el establecimiento del empleador esté dotado de personalidad jurídica.

Sobre la cuarta cuestión

- 59 Mediante su cuarta y última cuestión, el tribunal remitente pregunta si, a efectos de la aplicación del criterio de vinculación establecido en el artículo 6, apartado 2, letra b) del Convenio de Roma, puede considerarse que el establecimiento de una empresa distinta de la que figura como empleador actúa como tal aunque no se le haya transferido la facultad de dirección.

- 60 A este respecto, de la resolución de remisión parece desprenderse que dicha pregunta se plantea porque la parte demandante sostiene que siempre recibió las instrucciones de Naviglobe y que, para el periodo examinado, el director de dicha empresa era también el director de Navimer, la empresa que contrató formalmente al demandante en el asunto principal.
- 61 Por lo que respecta al primer elemento, procede recordar que, como se desprende de los apartados 39 y 40 de la presente sentencia, una circunstancia de ese tipo debe tomarse en consideración a la hora de determinar el lugar de realización habitual del trabajo, a efectos de la aplicación del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio de Roma, dado que se refiere a la ejecución del trabajo.
- 62 Por lo que atañe al argumento del demandante en el asunto principal relativo a la circunstancia de que la misma persona era el director de Naviglobe y de Navimer, corresponde al tribunal remitente valorar cuál es la relación entre ambas sociedades para determinar si, efectivamente, Naviglobe tiene la condición de empleador del personal contratado por Navimer. El tribunal que conoce del asunto debe en particular tomar en consideración todos los elementos objetivos que permitan establecer la existencia de una situación real que difiere de la que se desprende de los términos del contrato (véase, por analogía, la sentencia de 2 de mayo de 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Rec. p. I-3813, apartado 37).
- 63 En dicha apreciación, la circunstancia alegada por Navimer, a saber la falta de transmisión de facultad de dirección a Naviglobe, constituye uno de los elementos que deben tomarse en consideración, pero no resulta por sí sola determinante para considerar que el trabajador fue en realidad contratado por una sociedad distinta de la que figura como empleador.
- 64 Únicamente en el supuesto en que resulte que una de las dos sociedades actuó por cuenta de la otra, podrá considerarse que el establecimiento de la primera pertenece a la segunda, a efectos de la aplicación del criterio de vinculación que establece el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma.

- 65 Habida cuenta de dichas consideraciones, procede responder a la cuarta cuestión planteada que el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que el establecimiento de una empresa distinta de la que figura formalmente como empleador, con la que ésta mantiene vínculos, puede calificarse de «establecimiento» si concurren elementos objetivos que permiten establecer la existencia de una situación real que difiere de la que se desprende de los términos del contrato, y ello aun cuando no se haya transferido a esa otra empresa la facultad de dirección.

Costas

- 66 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

- 1) El artículo 6, apartado 2, del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, debe interpretarse en el sentido de que el órgano jurisdiccional nacional que conoce del asunto debe determinar en primer lugar si el trabajador, en la ejecución del contrato, realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, que es aquel a partir del que, habida cuenta del conjunto de los elementos que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte esencial de sus obligaciones respecto de su empleador.**

2) Si el tribunal remitente considera que no puede pronunciarse sobre el litigio del que conoce a la luz del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio, el artículo 6, apartado 2, letra b), de dicho Convenio debe interpretarse del modo siguiente:

- debe entenderse que el concepto de «establecimiento del empleador que hubiere contratado al trabajador» se refiere exclusivamente al establecimiento que procedió a contratar al trabajador y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva;

- dicha disposición no exige que el establecimiento del empleador esté dotado de personalidad jurídica;

- el establecimiento de una empresa distinta de la que figura formalmente como empleador, con la que ésta mantiene vínculos, puede calificarse de «establecimiento» en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), de dicho Convenio, si concurren elementos objetivos que permiten establecer la existencia de una situación real que difiere de la que se desprende de los términos del contrato, y ello aun cuando no se haya transferido a esa otra empresa la facultad de dirección.

Firmas