



Roj: **STS 3412/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3412**

Id Cendoj: **28079140012021100842**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/09/2021**

Nº de Recurso: **3117/2018**

Nº de Resolución: **885/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ BAL 301/2018,**  
**STS 3412/2021**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 885/2021**

Fecha de sentencia: 14/09/2021

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3117/2018

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 14/09/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. ILLES BALEARS SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MCP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3117/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 885/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Sebastián Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance



D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 14 de septiembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Javier Sola Ortiz, en nombre y representación de Hotelbeds Spain SL y Hotelbeds Group SL, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en fecha 19 de marzo de 2018, en recurso de suplicación nº 356/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de mayo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Palma de Mallorca, en autos nº 372/2015, seguidos a instancia del trabajador D. Gustavo contra Hotelbeds Spain SL, Hotelbeds Group SL, Tui Travel PLC, First Choice Holidays Limited y Pacific World Singapore Pte Limited.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Gustavo, representado y asistido por el Letrado D. Fernando Pérez Espinosa Sánchez y Tui Travel PLC, First Choice Holidays Limited, Pacific World Singapore Pte Limited, representados y asistidos por la Letrada D<sup>a</sup> Tatiana Manuela Muñoz Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 19 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social número Dos de Palma de Mallorca, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debo estimar y estimo la excepción planteada por las demandadas Hotelbeds Spain SLU, Hotelbeds Group SLU, Tui Travel PLC y First Cholee Holidays Limited y Pacific World Singapore PTE Limited y por ello DECLARAR LA FALTA DE JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES para conocer de la demanda presentada por el Procurador de los Tribunales Don José Francisco Rodríguez Rincón en nombre y representación de Don Gustavo frente a ellas."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Don Gustavo, con nacionalidad y pasaporte venezolano y domicilio en MIAMI Estados Unidos de América, ( doc. al folio 40 de los autos) comenzó a prestar servicios para HOTELBEDS DOMINICANA SA en la República Dominicana el 1 de junio de 2003 hasta diciembre de 2005 (hecho no controvertido). Desde 2005 a 2008 prestó servicios para HOTELBEDS BRASIL AGENCIA DE TURISMO e VIAGENS LTDA, y hasta febrero de 2011 en The Americas.

SEGUNDO.- Con fecha 27 de febrero de 2011 suscribe contrato con PACIFIC WORLD SINGAPORE PTE LTD, para prestar servicios en Singapur con sumisión expresa a la legislación de ese país. Dicho contrato se firma en Singapur (testifical Sra. Estrella). Previamente con fecha 21 de enero de 2011, se formalizó un acuerdo en la ciudad de Palma de Mallorca, el documento denominado "Foreign Assignment Agreement" para desarrollar funciones de Head of Business Development en la Región de Asia Pacífico. Al actor se le reconoce la antigüedad de 1-6-03 (documentos aportados por ambas partes, por reproducidos)

TERCERO.- El actor fue seleccionado por, un directivo, Sr Sabino, de BARCELO DESTINATION SERVICES SL en 2003 y contratado por HOTELBEDS DOMINICANA SA, empresa que actualmente, forma parte, junto con HOTELBEDS SPAIN y el resto de las divisiones internacionales, del grupo TUI TRAVEL PLC.

CUARTO.- El actor no ha prestado nunca servicios en España (no controvertido-vida laboral)

QUINTO.- La empresa Pacific World Singapore PTE Limited es propiedad de Trina Group Limited y Hotelbeds Hong Kong Lt.

La demandada First Choice Holidays Lt es propietaria del 100% del capital social de Trina Group LT. Tanto la empresa Hotelbeds Hong Kong Lt y la empresa First Choice Holidays Lt forman parte en un 100% de sus acciones del grupo TUI (documentos aportados por el actor 16 a 19)

SEXTO.- El 11 de marzo de 2015 la Dirección de Pacific World en la persona de su HR manager Magdalena remite al actor carta de extinción de su contrato con Pacific World Singapore con efectos en ese mismo día, por causa de "mala conducta" gross misconduct y cuyo contenido se da por reproducido. El actor fue requerido por la Sra. Olga en varias ocasiones para que acudiera a una reunión a Palma de Mallorca, a lo que el actor se negó, solicitando que la misma se efectuara por videoconferencia, al residir en EEUU, por autorización del Sr. Sabino (documentos aportados 74 a 77, y no controvertida la autorización para residir en EEUU)

SÉPTIMO.- El actor percibía un salario anual de 296 678,04 dólares de Singapur, desglosado en los siguientes conceptos. Salario base 13.434 dólares de Singapur por trece pagas extraordinarias. Por vivienda 7.003 dólares S. Coste de vida 2.500 dólares S. Prima 66,67 dólares de Singapur (no controvertido). En los últimos doce meses antes de la extinción de su contrato no percibió retribución variable.



OCTAVO.- La empresa Pacific World Singapore PTE Limited tiene oficinas en Singapur, desde donde efectúan sus 168 empleados sus correspondientes funciones. La Sra. Estrella estaba encargada del departamento de recursos humanos, teniendo a su cargo 17 personas en la región Asia-Pacífico, de las que 5 están en Singapur, y reporta a la Sra. Olga. La contratación de empleados se lleva a cabo por los Hiring Management de cada departamento de la empresa, sin que deba ser controlado por la Sra. Olga (directora de RRHH corporativa). Los contratos relativos a trabajadores que perciban un salario superior a 70.000 euros si deben ser visados por la Sra. Olga (testifical Sra. Olga). El Sr. Sabino, que ostentaba poderes de representación de la empresa Pacific World Singapore PTE Limited, fue quien negoció las condiciones laborales del actor, sien que interviniera la Sra. Estrella (testifical de la Sra. Estrella)

El Sr. Sabino ejercía funciones de Director Regional del área Asia-Pacífico y el actor le reportaba directamente a él como Director de Expansión Bussines Development (testifical Sra Olga). Ha habido una reestructuración en la empresa, y el puesto del Sr. Sabino ya no existe (testifical Sra. Estrella y de la Sra. Olga)

NOVENO.- Se agotó la vía previa, como consta en la papeleta de conciliación, por reproducida, folios 25 y 26."

**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, por la representación de D. Gustavo, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, dictó sentencia en fecha 19 de marzo de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Se estima el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Gustavo contra la sentencia dictada el 19 de mayo de 2017 por el juzgado de lo social número dos de Palma de Mallorca en los autos DSP 372/2015, la cual se revoca y deja sin efecto y en su lugar, se declara la competencia de los juzgados de lo social de Palma de Mallorca para conocer de la demanda interpuesta, devolviendo lo actuado al juzgado de procedencia para que con libertad de criterio resuelva las cuestiones planteadas en la demanda completando si lo estima procedente el relato de hechos probados y la motivación sobre la valoración de la prueba en cumplimiento de lo establecido en el artículo 97 LRJS."

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, por el Letrado de Hotelbeds Spain SL Hotelbeds Group SL, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en fecha 26 de noviembre de 2002 (recurso 376/2002).

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 14 de septiembre de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La controversia suscitada en este recurso versa sobre la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en fecha 19 de marzo de 2018, recurso 356/2017, estimó el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la sentencia de instancia y declaró la competencia de los juzgados de lo social de Palma de Mallorca para conocer de la presente demanda de despido.

**2.-** Contra ella recurren en casación unificadora las mercantiles Hotelbeds Spain SL y Hotelbeds Group SL. Formulan un único motivo en el que denuncian la infracción del Reglamento 1215/2012 y del art. 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, alegando que los tribunales españoles carecen de jurisdicción para conocer de la presente demanda.

**3.-** Las mercantiles Tui Travel PLC, First Choice Holidays Limited y Pacific World Singapore Pte LTD presentaron un escrito manifestando que se adherían al recurso de casación unificadora.

El demandante presentó escrito de impugnación del recurso en el que alegó que las empresas demandadas que no formularon recurso de casación se aquietaron con la competencia de los tribunales españoles. Asimismo, negó que concurriera el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial y solicitó la confirmación de la sentencia combatida.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la procedencia del recurso de casación para la unificación de doctrina.

**SEGUNDO.-** La parte recurrente invoca como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en fecha 26 de noviembre de 2002, recurso 376/2002.



Este recurso de casación unificador se ciñe a determinar la competencia judicial internacional. Se trata de una materia que debe examinarse de oficio, por afectar al orden público procesal, por lo que no es exigible el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial previsto en el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), debiendo entrar a conocer del único motivo del recurso. Así se han pronunciado las sentencias del TS de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/2013; 18 de mayo de 2016, recurso 3951/2014; y 16 de enero de 2018, recurso 3876/2015, entre otras. La última de las sentencias citadas argumenta: "Teniendo en cuenta que se trata de una cuestión de competencia internacional de los Tribunales españoles del orden social, la determinación de si existe manifiesta o no manifiesta jurisdicción o falta de jurisdicción debemos examinarla aunque, en puridad, la sentencia referencial no pueda considerarse contradictoria."

**TERCERO.- 1.-** El Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, regula la competencia judicial internacional.

1) El art. 6.1 establece:

"Si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la legislación de ese Estado miembro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25."

2) El art. 7.5 dispone:

"Una persona domiciliada en un Estado miembro podrá ser demandada en otro Estado miembro:

5) si se trata de litigios relativos a la explotación de sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento, ante el órgano jurisdiccional en que se hallen sitios".

3) El art. 8 acuerda:

"Una persona domiciliada en un Estado miembro también podrá ser demandada:

1) si hay varios demandados, ante el órgano jurisdiccional del domicilio de cualquiera de ellos, siempre que las demandas estén vinculadas entre sí por una relación tan estrecha que resulte oportuno tramitarlas y juzgarlas al mismo tiempo a fin de evitar resoluciones que podrían ser contradictorias si se juzgasen los asuntos separadamente [...]."

4) El art. 20 estatuye:

"1. En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, el artículo 7, punto 5, y, en caso de demanda interpuesta contra un empresario, el artículo 8, punto 1.

2. Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tenga su domicilio en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho Estado miembro."

5) El art. 21 establece:

"1. Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:

a) ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados o

b) en otro Estado miembro:

i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o

ii) si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador.

2. Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b)."

6) El art. 63.1 dispone:

"1. A efectos del presente Reglamento, se entenderá que una sociedad u otra persona jurídica está domiciliada en el lugar en que se encuentra:

a) su sede estatutaria;



- b) su administración central, o
- c) su centro de actividad principal."

2.- El art. 25.1º de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante LOPJ) acuerda:

"En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes:

1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español."

3.- Reiterada doctrina del TS (por todas, sentencias de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/2013; 16 de enero de 2018, recurso 3876/2015 y 19 de noviembre de 2019, recurso 2822/2017) sostiene que "las reglas de competencia internacional vienen configuradas por un sistema de normas que se estructuran en torno a un principio de jerarquía y prioridad, de tal manera que debe aplicarse, en primer término, la normativa internacional y/o de la Unión Europea sobre competencia judicial, y sólo en caso de no ser esto posible, acudir al Derecho interno."

**CUARTO.-** Los hechos esenciales para la resolución del recurso son los siguientes:

- 1) El actor, que tiene nacionalidad venezolana, fue seleccionado en 2003 por D. Sabino, directivo de la mercantil Barcelo Destination Services SL. Dicha sociedad estaba domiciliada en España.
- 2) Fue contratado por Hotelbeds Dominicana SA para prestar servicios en la República Dominicana donde trabajó desde el 1 de junio de 2003 hasta diciembre de 2005. Dicha empresa forma parte del Grupo TUI.
- 3) Desde 2005 a 2008 prestó servicios en Brasil para Hotelbeds Brasil Agencia de Turismo e Viagens LTD y hasta febrero de 2011 en The Americas.
- 4) En fecha 21 de enero de 2011 se formalizó un acuerdo en la ciudad de Palma de Mallorca denominado "Foreign Assignment Agreement". Dicho documento está firmado por D<sup>a</sup> Estela, Directora de Recursos Humanos del Grupo TUI; por D. Sabino, Director General Regional Asia Pacífico FIT (quien tenía poderes de representación de la empresa Pacific World Singapore PTE LTD) y por el actor. En él aparece el logotipo "TUI Travel Plc Accommodation & Destinations".

Se trata de una carta de oferta de la empresa, aceptada por el trabajador, condicionada a que el demandante recibiera la autorización y acreditación legal que le concediera el derecho a trabajar en Singapur, para que asumiera la función de Director de Desarrollo de Negocio Asia Pacífico con base en Singapur. La empresa se comprometía a ayudarlo a obtener dicha autorización. Su empleador sería Pacific World Singapore.

En dicho documento se establecía la fecha de inicio de traslado. Estaba previsto que su traslado fuera permanente. Se fijaba el importe de la retribución, concretando los incentivos y beneficios. La empresa le ofrecía una prestación única de traslado. La empresa se comprometía a reembolsarle los gastos de traslado desde los Estados Unidos, así como el viaje desde el país de origen del demandante y su familia. Le pagaba una prestación por vivienda, por coste de vida, así como cobertura médica y seguro de vida. Se fijaban las vacaciones y se regulaba la rescisión del contrato, incluyendo un pacto de no competencia. Se fijaba una indemnización extintiva equivalente a dos semanas de su sueldo, incluyendo el periodo de servicio con Hotelbeds que empezó el 1 de junio de 2003.

- 5) El día 27 de febrero de 2011 suscribió en Singapur un contrato laboral con Pacific World Singapore PTE LTD para prestar servicios en ese estado con sumisión expresa a la legislación de ese país. Dicha empresa tiene oficinas en Singapur desde donde efectúan sus 168 empleados sus correspondientes funciones.
- 6) El 11 de marzo de 2015 la empresa Pacific World Singapore PTE LTD le remitió una carta de extinción de su contrato de trabajo por mala conducta. La empresa le había requerido en varias ocasiones para que acudiera a una reunión en Palma de Mallorca, a lo que se negó, solicitando el trabajador que la reunión se celebrara por videoconferencia, al residir en los Estados Unidos.
- 7) Interpuso demanda de despido en los Juzgados de lo Social de Palma de Mallorca contra las mercantiles Hotelbeds Spain SLU, Hotelbeds Group SL (domiciliadas en España), TUI Travel PLC y First Choice Holidays Limited. Posteriormente presentó escrito de ampliación de demanda contra Pacific World Singapore PTE LTD.

**QUINTO.- 1.-** La regla general es que el Reglamento 1215/2012 se aplica cuando el demandado tiene su domicilio en un Estado miembro. Los arts. 20 a 23 de ese Reglamento contienen foros especiales en materia





de contrato individual de trabajo, a favor del trabajador demandante, con el objetivo de equilibrar su situación jurídica más débil. En caso de pluralidad de demandados, el art. 20 del Reglamento se remite al art. 8.1, estableciendo que una persona domiciliada en un Estado miembro también puede ser demandada, cuando existan varios demandados, ante los tribunales del domicilio de cualquiera de ellos.

**2.-** La sentencia recurrida declara la competencia judicial internacional de los órganos judiciales del Estado español argumentando que se ejercita una acción de despido contra varias sociedades. En la demanda se afirma la existencia de un grupo empresarial con responsabilidad solidaria a efectos laborales. Dos de esas empresas: Hotelbeds Spain SLU y Hotelbeds Group SL tienen su domicilio en Palma de Mallorca. El Tribunal Superior de Justicia de Baleares aplica el art. 20.1 en relación con el art. 8 del Reglamento 1215/2012 argumentando que, al alegarse la existencia de responsabilidad solidaria por pertenecer al mismo grupo empresarial, los tribunales españoles son competentes.

**3.-** La mera alegación en el escrito de demanda de la existencia de un grupo de empresas con responsabilidad laboral y que una o varias de las sociedades del grupo tengan su domicilio en España, no es suficiente para declarar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles, a menos que se acredite la existencia del preceptivo vínculo con España.

El Reglamento 1215/2012 protege a la parte débil del contrato, estableciendo normas tuitivas de los trabajadores. Pero dichas normas exigen la concurrencia de los vínculos de los arts. 20 y 21.

La competencia judicial internacional pertenece al orden público procesal. En primer lugar, es preciso determinar quién tiene la condición de empresario a efectos de la aplicación del Reglamento 1215/2012 y si tiene domicilio social en España.

**4.-** El Reglamento 1215/2012 no define al trabajador. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas interpretó el derogado Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, en el sentido de que contenía una interpretación autónoma y diferenciada del contrato de trabajo: "los contratos de trabajo, y, con carácter más general, aquéllos que tienen por objeto una actividad dependiente, presentan determinadas particularidades frente a otros contratos, en la medida en que crean un vínculo duradero que integra al trabajador dentro de un determinado ámbito de organización de la actividad de la empresa o del empleador; y en que se localizan en el lugar de ejercicio de la actividad, que es el que determina la aplicación del Derecho imperativo y de los Convenios colectivos" (sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de febrero de 1989, C-32/88, asunto Six Constructions VS. Humbert).

El TJUE afirma que "la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución" (sentencia del TJUE de 9 de julio de 2015, C-229/14, Balkaya, apartado 34 y las citadas en ella).

**5.-** La sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2011, C-384/2010, Jan Voogsgeerd contra Navimer SA, examinó quién era el verdadero empresario (se discutía si era la empresa Naviglobe o Navimer) a efectos de la aplicación del criterio de vinculación establecido en el artículo 6.2.b) del Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Dicho precepto establecía que "el contrato de trabajo se regirá [...] por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador." El TJUE argumentó:

"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).

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.

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.



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."

**SEXTO.- 1.-** En la presente litis, ni se ha acreditado que el verdadero empresario fuera el grupo mercantil, ni que las empresas codemandadas domiciliadas en España (Hotelbeds Spain SLU y Hotelbeds Group SL) tuvieran la condición de empresarios del demandante. El TJUE ha establecido unos requisitos definitorios del contrato de trabajo que no concurren ni en el citado grupo de empresas ni en las mercantiles domiciliadas en España. En el momento del despido, el verdadero empleador era la mercantil Pacific World Singapore PTE LTD, quien tiene oficinas en Singapur, desde donde sus empleados realizan sus funciones. No consta que dicha mercantil posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro de la Unión Europea. El demandante nunca ha prestado servicios laborales en España.

**2.-** En la demanda rectora de las presentes actuaciones se afirma que el actor ha prestado servicios para la empresa Hotelbeds Spain SLU desde el 1 de junio de 2003 hasta la fecha de su despido el 11 de marzo de 2015. Sin embargo, dicha afirmación no se ha probado. No se ha acreditado que el demandante haya mantenido una única relación laboral a favor de la referida mercantil durante ese periodo de tiempo, en el que prestó servicios sucesivamente para las sociedades reseñadas en el fundamento de derecho cuarto.

**SÉPTIMO.- 1.-** La sentencia recurrida, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, argumenta que "en la propia sentencia recurrida (dictada por el Juzgado de lo Social) se declara con verdadero valor fáctico aunque dentro de los fundamentos de derecho [...] que el grupo al que pertenecen todas las empresas tiene su domicilio en Palma de Mallorca".

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, en su fundamento de derecho segundo, afirma que el actor ha desarrollado su actividad "para empresas extranjeras, que, en la actualidad forman parte de un grupo de empresas que tiene su domicilio en España".

**2.-** El grupo de empresas no tiene personalidad jurídica. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social explica que el Grupo TUI está integrado por varias sociedades, dos de las cuales tienen su domicilio en España, sin que constituya un grupo de empresas patológico.

La afirmación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social relativa a que el grupo de empresas tiene su domicilio en España, incluida en sus fundamentos de derecho y no en sus hechos probados, no puede resultar decisiva para la resolución de este pleito, habida cuenta de que el actor prestó servicios sucesivamente para las empresas mencionadas en el fundamento de derecho cuarto de esta sentencia. En el momento de la extinción de su relación laboral el empresario era Pacific World Singapore PTE LTD. El hecho de que esa sociedad estuviera integrada en un grupo de empresas no determina la competencia judicial internacional de los tribunales españoles porque el dato esencial radica en precisar quién era el empresario del actor y se ha acreditado que en el momento del despido dicha condición la ostentaba la mercantil Pacific World Singapore PTE LTD y no el grupo de empresas, ni las empresas codemandadas que están domiciliadas en España. No se ha probado la concurrencia de ninguno de los criterios de aplicación del Reglamento 1215/2012.

**OCTAVO.- 1.-** Al no aplicarse el Reglamento 1215/2012, sin que exista un tratado internacional regulador de la materia, debemos examinar la competencia judicial internacional conforme a lo previsto en el art. 25.1º de la LOPJ. Esa norma atribuye la competencia a los tribunales españoles cuando "el contrato se haya celebrado en territorio español".

**2.-** Es menester determinar la naturaleza del citado "Foreign Assignment Agreement" suscrito el 21 de enero de 2011 en la ciudad de Palma de Mallorca. Los recurrentes sostienen que simplemente establece las condiciones de traslado del actor desde Estados Unidos a Singapur.

A juicio de este Tribunal, se trata de un contrato de trabajo sujeto a una condición: la obtención de la autorización legal para trabajar en Singapur. En efecto, en dicho contrato se fijaba la categoría profesional del trabajador, el lugar de prestación de servicios, la fecha de inicio del traslado, las condiciones retributivas, el abono del coste de traslado... Asimismo, se incluyó entre sus cláusulas un pacto de no competencia y la forma de calcular la cuantía de la indemnización extintiva. En el citado contrato se explica que el empleador será la sociedad Pacific World Singapore, integrada en el grupo de empresas.

El actor suscribió un mes después (el día 27 de febrero de 2011) un contrato de trabajo instrumental con Pacific World Singapore PTE LTD. Pero su relación laboral trae causa del contrato anterior, en el que se le reconoce



antigüedad a efectos de la indemnización extintiva desde la fecha (1 de junio de 2003) en que había empezado a prestar servicios para Hotelbeds Dominicana SA.

**3.-** En consecuencia, el citado contrato suscrito el 27 de febrero de 2011 debe calificarse, conforme al tenor literal de sus cláusulas, como un contrato de trabajo. Dicho contrato laboral se suscribió en territorio español, lo que, por aplicación de lo dispuesto en el citado art. 25.1 de la LOPJ, obliga a declarar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer del presente pleito de despido.

**4.-** Las precedentes consideraciones obligan, oído el Ministerio Fiscal, a desestimar el recurso de casación interpuesto, confirmando el fallo de la sentencia recurrida. Se condena a la parte vencida al pago de las costas de su recurso en la cuantía de 1.500 euros ( art. 235 de la LRJS). Se acuerda la pérdida de los depósitos ( art. 228.3 de la LRJS).

## **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Hotelbeds Spain SL y Hotelbeds Group SL, confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares en fecha 19 de marzo de 2018, recurso 356/2017. Se condena a la parte vencida al pago de las costas de su recurso en la cuantía de 1.500 euros. Se acuerda la pérdida de los depósitos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.