



Roj: **STS 1658/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1658**

Id Cendoj: **28079140012022100325**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/04/2022**

Nº de Recurso: **1484/2020**

Nº de Resolución: **389/2022**

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

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1484/2020

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 389/2022

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D.ª Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 27 de abril de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Ignacio Pérez de Ayala Basañez, en nombre y representación del trabajador D. Lorenzo, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en fecha 5 de diciembre de 2019, en recurso de suplicación nº 2983/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de la Social número Cuatro de Sevilla, en autos nº 160/2016, seguidos a instancia de D. Lorenzo contra las mercantiles Instalaciones Inabensa SA, Abengoa SA, Abengoa Transmission&Infrastructure LLC (Abengoa T&I) y Abeinsa, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido la mercantil Instalaciones Inabensa SA, representada y asistida por el Letrado D. Alfonso Martínez Escribano.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social número Cuatro de Sevilla, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "QUE DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda de despido y cantidad interpuesta por D. Lorenzo contra INSTALACIONES INABENSA S.A., ABEINSA, ABENGOA T&I, ABENGOA S.A., en cuya virtud, debo declarar y declaro la falta de jurisdicción de los Tribunales españoles para conocer del asunto, dejando imperejuzgado el mismo."

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



"PRIMERO- D. Lorenzo . N.I.F. NUM000 , firmó contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo (40 horas semanales) con Instalaciones Inabensa S.A., en fecha de 31.11.2014, para prestar servicios como licenciado (folios 69 a 74).

SEGUNDO.- En fecha de 28.3.2014 Abengoa Bionergía y el actor firmaron un documento en los siguientes términos "...primero., que, en caso de resolución de relación laboral descrita en el expositivo segundo por causa no imputable al Sr. Lorenzo dejando de pertenecer a Abengoa o cualquiera de sus sociedades, ABUS abonará a éste una cantidad equivalente al resultante de aplicar la regulación española por los despidos por causas objetivas en el momento del hecho. La antigüedad a tener en cuenta a estos efectos serán los años de servicio prestados en la Sociedad Española ABSA y el salario el que esté percibiendo en ese momento en ABUS.

Segundo - Que en caso de reincorporación del Sr. Lorenzo de nuevo en ABASA en España, se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad el periodo completo de trabajo efectuado en ABUS.

Tercero.- Que en el supuesto que el Sr. Lorenzo decida firmar un Convenio Especial con la Seguridad Social española, el coste del mismo será asumido por la compañía incrementado el Salario Bruto Anual para 2014 en cantidad suficiente para cubrir cotización máxima, revisándose ésta para los sucesivos en los que se reviese dicho concepto. Este acuerdo decae si se cumple el primer Acuerdo o se cambia de empresa dentro de Abengoa. Que la cantidad dada para cubrir el Convenio Especial, en su caso no será tenida en cuenta a la hora del cálculo de los salarios conforme a Estudios de Mercado.

Sexto.- Las partes se someten expresa y voluntariamente a los Juzgados y Tribunales de España para la resolución de cualquier controversia que pueda plantearse con motivo de la interpretación o ejecución el presente acuerdo con expresa renuncia y exclusión de cualquier otro fuero que se pueda corresponder., (folios 302 y 303).

TERCERO.- El actor concertó un contrato at will con Abengoa T&I, en EEUU, prestando servicios en Chesterfield, Missouri.

CUARTO.- Se dan por reproducidos los correos electrónicos cruzados por el actor.

QUINTO.- El actor firmó contrato de trabajo temporal, eventual por circunstancias de la producción, con la empresa Abengoa Blonergía S.A., en fecha de 1.5.2014, para prestar servicios como licenciado, con duración prevista hasta el .31.10.2014, (folios 299 a).

SEXTO.- La empresa Abengoa comunicó al actor por escrito de 31.10.2014 (folios 15 y 16):

"Tenemos el placer de confirmarte tu paquete de compensación como Presidente de Abengoa T&I a partir del 1 de noviembre de 2014. Este será el mismo que el que has tenido en nuestra afiliada Abengoa Bioenergy Company LLC:

- Serás empleado por Abengoa T&I a partir del 1 de noviembre de 2014. Tu compensación seguirá siendo la misma. Compensación propuesta; contrato permanente (indefinido). Salario bruto anual: 45.070,7 euros brutos (nivel 15.6: 44.453,68 +complemento personal de 617,04). Mantendrás tu compensación española.

Nota: Este contrato te permitirá cotizar al máximo nivel en la Seguridad Social española y se ajustará anualmente de acuerdo a las regulaciones españolas para permitir la máxima cotización a la Seguridad Social española.

- Contrato EEUU: "at will" salario bruto anual: 153.408,09 USD. Bonus: 104.343 USD. Compensación total: Salario: 212.347 USD. Bonus: 104.343 USD. Nota: El tipo de cambio usado para transformar los euros en dólares americanos ha ido 1,3.

Derecho a coberturas de seguro médico, dental y visión.

- Derecho a beneficios ofrecidos por la compañía tales como: bajas temporales de corta y larga duración y seguro de vida.

- Derecho al plan de retiro (pensión) auspiciado por la compañía, sujeto a los términos de dicho plan.

- Vacaciones pagadas, días de libre disposición y días de fiesta La compañía mantendrá tus derechos considerando como si tu fecha de inicio en Abengoa T&I fuera el 2 de octubre de 1989.

La información en esta carta no tiene como intención el constituirlo como un contrato de empleo, de forma explícita o implícita. Tu empleo con Abengoa T&I es "at will", lo que significa que tú puedes terminar el empleo en cualquier momento y la que la compañía también puede terminarlo en cualquier momento. Adicionalmente, no hay nada en las políticas o procedimientos de la compañía tengan con intención alterar la naturaleza de "at will" de tu empleo con la compañía. Finalmente, estás de acuerdo en que la naturaleza "at will" de tu empleo



no puede ser alterada, verbalmente o por escrito, sin un acuerdo por escrito firmado por el Presidente de la compañía.

Esperamos tu respuesta antes del 5 de noviembre de 2014. Entretanto, si tienes cuestiones adicionales por favor contáctame..."

SÉPTIMO.- El actor no ha ostentado facultades de representación en Abengoa T&I, ni se le han otorgado escrituras de apoderamiento a su favor durante su permanencia en dicha empresa (folio 90), ni tuvo intervención en contrato, documento, proyecto en calidad de responsable del Departamento de Proyecto integrado desde el 1.11.2014 hasta su cese (folio 91).

OCTAVO.- Se dan por reproducidos los folios 36 a 46, consistentes en el informe de las bases de cotización del actor desde junio de 1980 a febrero de 2017. De dicho informe se concluye que cotizaron por el actor las empresas Televent Energía desde octubre de 1989 a febrero de 2000, Abengoa S.A. desde febrero de 2000 a junio de 2002, Abengoa Bionergía S.L. desde julio de 2002 a octubre de 2014, Instalaciones Inabensa S.A. desde noviembre de 2014 a marzo de 2016.

NOVENO.- Se dan por reproducidos los folios 132 a 151, consistentes en las nóminas del actor de la empresa Instalaciones Inabensa S.A.

DÉCIMO.- La empresa Abengoa T&I remitió al actor escrito de 22.12.2015 comunicándole que dada la situación de la empresa se veía obligada a prescindir del actor con efectos del día 31.12.2015, en los términos que constan en folio 154, que se da por reproducido.

UNDÉCIMO.- Tras dicho cese la empresa Inabensa, por escrito de 12.1.2016, le comunicó "a pesar de la insistencia no hemos recibido respuesta a mi pregunta de si tu intención es incorporarte o no a España tras la finalización de la relación "at will" que mantenías en US con Inabensa T&I.

Recordarle que mantienes contrato de trabajo en España, como pediste, donde sigues en alta a la espera de saber tu decisión.

Hoy me informan que en el mes de diciembre en la oficina de St. Louis has entregado tus equipos informáticos y teléfono rompiendo así toda relación con la compañía.

Sim embargo, no queremos presuponer nada y nos gustaría que respondieses o contactases para saber a qué atenernos y resolver la situación, reiterándote la comunicación realizada en el sentido de que la relación laboral en España que acordamos sigue viva y, por tanto de alta a todos los efectos, pero no estás trabajando y necesitaba una respuesta para saber si es tu intención incorporarte" (folio 167)

DÉCIMOSEGUNDO.- La empresa Inabensa, por escrito de 1.3.2016, tras la no incorporación del actor la misma tras el cese en la filial norteamericana, le comunicó su despido disciplinario por ausencias injustificadas, con efectos del mismo día, todo ello en los términos que constan en folios 157 a 159, que se dan por reproducidos. Efectivamente, el trabajador causó baja en la empresa en Seguridad Social en fecha de 1.3.2016 (folio 168). Contra dicha decisión el trabajador interpuso demanda de despido que fue turnada al Juzgado de lo Social número 4 de Sevilla, autos 355/2.016, que está pendiente de celebración de juicio (folios 169 a 175).

DÉCIMOTERCERO.- Se dan por reproducidos los folios 258 a 261, consistentes en las cuentas anuales consolidadas, sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación de 2013 por el Método de integración global, los folios 262 a 285, consistentes en informe anual 2014; folios 286 a 290 consistentes en informe anual de 2016.

DÉCIMOCUARTO.- La empresa Abengoa T&I tiene su dirección en la ciudad de Dover, Estado de Kent (EEUU) (folio 291).

DÉCIMOQUINTO.- El actor ha comenzado a trabajar para la entidad H2B2.

DÉCIMOSEXTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMOSEPTIMO.- La parte actora interpuso papeleta de conciliación el día 5.1.2015 que fue celebrado sin avenencia respecto de las empresas comparecidas e intentado sin efectos respecto de las que no en fecha de 29.1.2016 (folio 6), por lo que interpuso la demanda origen del presente procedimiento."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de D. Joaquín Alarcón de la Lastra Romero, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dictó sentencia en fecha 5 de diciembre de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Lorenzo contra la sentencia dictada el día 21 de Septiembre de 2.017, en el Juzgado de lo Social nº 4 de



Sevilla, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta en impugnación de despido a instancias de D. Lorenzo contra las empresas "INSTALACIONES INABENSA S.A.", "ABENGOA S.A.", "ABEINSA S.A." y "ABENGOA TRANSMISSION&INFRASTRUCTURE LLC" y confirmamos la sentencia impugnada en todos sus pronunciamientos."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, por la representación letrada de D. Lorenzo, se interpuso 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 Andalucía con sede en Sevilla de fecha 30 de enero de 2015 (recurso 811/2014), aclarada por auto de fecha 14 de abril de 2015.

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 el recurso improcedente, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 27 de abril de 2022, 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.

D. Lorenzo interpuso demanda de despido contra las empresas Instalaciones Inabensa SA, Abengoa SA, Abengoa Transmission&Infrastructure LLC (en adelante Abengoa T&I) y Abeinsa. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social declaró la falta de competencia de los tribunales españoles. El actor interpuso recurso de suplicación, que fue desestimado por la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de fecha 5 de diciembre de 2019, recurso 2983/2018.

2.- La parte actora interpuso recurso de casación unificadora con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), del art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, del art. 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante LOPJ) y del Reglamento 44/2001, alegando que los tribunales españoles son competentes para conocer de la presente demanda.

3.- La mercantil Instalaciones Inabensa SA presentó escrito de impugnación del recurso en el que 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 en contra 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 Madrid en fecha 30 de enero de 2015, recurso 811/2014.

Este recurso de casación unificadora 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. 219.1 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; 16 de enero de 2018, recurso 3876/2015; y 14 de septiembre de 2021, recurso 3117/2018, entre otras. Las dos sentencias citadas en último lugar argumentan: "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.- La parte recurrente denuncia la infracción del "Reglamento (CE) 44/2001, de 22 de diciembre (Convenio Bruselas I bis)". Dicha norma fue expresamente derogada por el art. 80 del Reglamento 1215/2012, de 12 de diciembre.

El art. 66.1 del Reglamento 1215/2012 dispone que se aplicará a las acciones judiciales ejercitadas a partir del 10 de enero de 2015. En la presente litis, la demanda se interpuso con posterioridad a dicha fecha, por lo que debe aplicarse el Reglamento 1215/2012.

1) Su 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.- Reiterada doctrina del TS (por todas, sentencias de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/2013; 16 de enero de 2018, recurso 3876/2015; 19 de noviembre de 2019, recurso 2822/2017; y 14 de septiembre de 2021, recurso 3117/2018) 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."

3.- La sentencia del TS de 22 de marzo de 2022, recurso 4344/2019, examinó un recurso en el que el actor había sido contratado por Abengoa Bioenergía SA (en adelante ABSA), pasando a ser expatriado, percibiendo su nómina en los Estados Unidos. Posteriormente, finalizó su condición de expatriado. El 1 de enero de 2015 se firmó en Sevilla un documento por el que se revisaba la nómina suscribiendo un plan de especial responsabilidad, incrementando su salario, y otro documento por el que el actor entraba a formar parte de Abengoa Bioenergy Outsourcing (ABO) radicada en USA mediante un contrato *at will*, causando baja de forma simultánea en ABSA. En dicho documento se indicaba que el actor había sido empleado de ABSA desde el 1 de marzo de 2008, cuya antigüedad a estos efectos se tenía en cuenta, y que en caso de despido ABO le



abonaría una cantidad equivalente a aplicar la legislación española para los despidos por causas objetivas, así como que en el supuesto de reincorporarse de nuevo el trabajador a ABSA en España se le tendría en cuenta a efectos de antigüedad el periodo completo de trabajo efectuado en ABSA y ABO.

Esta sala declaró la competencia judicial de los tribunales españoles por la existencia de una "conexión laboral del actor de carácter ininterrumpido, sucesiva y continuada con distintas empresas del grupo, con reconocimiento de derechos y asunción de éstos y de las pertinentes obligaciones recíprocas entre las mercantiles que conforman ABENGOA, y que se había iniciado en marzo de 2008 [...] dadas las afirmaciones recogidas en la recurrida acerca de la suscripción y firma en España de los documentos contractuales relativos a la prestación de servicios por el actor, de su condición de expatriado, del abono de complementos, e igualmente del pase a formar parte de Abengoa Bioenergy Outsourcing (ABO) radicada en USA, también firmado en Sevilla, no cabe sino alcanzar análoga solución competencial en función de este punto de conexión expresamente regulado en aquella norma, y que determina en concreto la declaración de la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer del presente pleito sobre despido."

CUARTO.- 1.- La sentencia del TS de 14 de septiembre de 2021, recurso 3117/2018, explica que, como regla general, 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.

A continuación, la citada sentencia argumenta que el mero hecho de que la demanda se dirija contra varias empresas del mismo grupo empresarial, cuando alguna de ellas tiene 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.

2.- Debemos determinar quién tiene la condición de empresario a efectos de la aplicación del Reglamento 1215/2012 y si tiene domicilio social en España.

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).

3.- 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) [...] 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."

La citada sentencia del TS de 14 de septiembre de 2021 aplicó aquella doctrina a fin de determinar la competencia judicial internacional: cuando se demanda a varias empresas de un grupo empresarial, es menester determinar quién tiene la condición de verdadero empresario.

QUINTO.- El principio de territorialidad supone que, como regla general, una persona cotiza a la Seguridad Social del país donde reside. La inclusión en el Sistema de Seguridad Social español viene determinada en general por la *lex loci laboris* (ley del lugar del trabajo, art. 7 de la Ley General de la Seguridad Social), que es donde se generan los beneficios de la actividad por la que se cotiza. Se consigue así la igualdad de cotizaciones entre trabajadores nacionales y extranjeros.

La acción protectora de la Seguridad Social alcanza también a los españoles que, por causa de trabajo, se trasladan a un país extranjero, lo que implica una extensión unilateral de la legislación nacional (disposición adicional 2ª de la Ley General de la Seguridad Social). El desplazamiento temporal del trabajador constituye una excepción a la *lex loci laboris*.

El Convenio sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos establece en su art. 5 que si un trabajador presta servicios en los Estados Unidos y su empleador es una empresa española que lo desplaza temporalmente, deberá cotizar a la Seguridad Social española si va a permanecer menos de cinco años (prorrogables) en Estados Unidos:

"Art. 5.1 Si una persona, asegurada por la legislación de uno de los Estados contratantes respecto al trabajo desarrollado al servicio de una Empresa en el territorio de ese Estado, es enviada por dicha Empresa a trabajar en el territorio del otro Estado contratante, sólo le será de aplicación la legislación del primer Estado contratante, como si estuviese trabajando en su territorio, siempre que el trabajo a realizar en el otro Estado no se espere que dure más de cinco años. Si dicho trabajo se hubiera de prolongar más de los citados cinco años por circunstancias imprevisibles, se continuará aplicando la legislación del primer Estado contratante por un nuevo período de un año máximo, si la autoridad competente del otro Estado contratante ha dado su conformidad. Esta prórroga deberá ser solicitada antes de que termine el período inicial de cinco años."

SEXTO.- 1.- Los hechos esenciales para la resolución del presente recurso son los siguientes:

1) En fecha 28 de marzo de 2014 la empresa ABSA y el demandante firmaron un documento en Sevilla en el que pactaban:

a) En caso de resolución del contrato por causa no imputable al trabajador, dejando de pertenecer a ABSA o cualquiera de sus sociedades, Abengoa Bionergy US Holding Inc. (en adelante ABUS) le abonaría una cantidad equivalente al resultante de aplicar la regulación española por los despidos por causas objetivas en el momento del hecho. La antigüedad a tener en cuenta a estos efectos serán los años de servicio prestados en la sociedad española ABSA y el salario el que esté percibiendo en ese momento en ABUS.

b) En caso de reincorporación en ABSA en España, se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad el período completo de trabajo efectuado en ABUS.

c) Si este trabajador decidía firmar un Convenio Especial con la Seguridad Social española, el coste del mismo será asumido por la compañía.

d) Se pactó la sumisión a los tribunales españoles.

2) El día 1 de mayo de 2014 el actor firmó un contrato de trabajo temporal con la empresa ABSA.

3) En fecha 31 de octubre de 2014 la empresa Abengoa comunicó a este trabajador que confirmaba su paquete de compensación como Presidente de Abengoa T&I a partir del 1 de noviembre de 2014. La informó de que sería el mismo paquete que había tenido en nuestra afiliada Abengoa Bioenergy Company LLC: será empleado por Abengoa T&I a partir del 1 de noviembre de 2014. El accionante prestó servicios laborales a favor de Abengoa T&I en los Estados Unidos, en virtud de un contrato *at will*.

4) El día 31 de noviembre de 2014 el actor suscribió un contrato de trabajo por tiempo indefinido con Instalaciones Inabensa SA. En el fundamento de derecho segundo de la sentencia recurrida se explica que Inabensa SA dio de alta al trabajador casi simultáneamente a la empresa Abengoa T&I con la finalidad de garantizar el mantenimiento de las cotizaciones del actor a la Seguridad Social española, ya que no se cotizaba por él en los Estados Unidos.



5) En fecha 22 de diciembre de 2015 la empresa Abengoa T&I comunicó al accionante que, dada la situación de la empresa, se veía obligada a prescindir del actor con efectos del día 31 de diciembre de 2015.

6) El día 12 de enero de 2016 la empresa Instalaciones Inabensa SA le comunicó que, "a pesar de la insistencia no hemos recibido respuesta a mi pregunta de si tu intención es incorporarte o no a España tras la finalización de la relación *at will* que mantenías en USA con Instalaciones Inabensa T&I."

7) En fecha 1 de marzo de 2016, tras la no incorporación del demandante después del cese en la filial norteamericana, Inabensa SA le comunicó su despido disciplinario por ausencias injustificadas, cursando su baja en la Seguridad Social. El trabajador interpuso otra demanda de despido, que estaba pendiente de celebración de juicio.

2.- Por consiguiente, el actor había suscrito dos contratos de trabajo: uno con Instalaciones Inabensa SA y otro con Abengoa T&I. La extinción del contrato se comunicó por parte de Abengoa T&I con efectos del 31 de diciembre de 2015 y por Instalaciones Inabensa SA el 1 de marzo de 2016.

La sentencia recurrida argumenta que la prestación efectiva de servicios y el abono de la retribución se realizaba por la sociedad estadounidense, no por la española. Por ello, considera que el verdadero empresario era la mercantil Abengoa T&I.

Esta última es una empresa estadounidense. No consta que posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro de la Unión Europea. El demandante prestaba servicios laborales en los Estados Unidos. Debido a ello, la sentencia recurrida niega la competencia judicial internacional de los tribunales españoles.

SÉPTIMO.- 1.- Abengoa T&I forma parte de un grupo de empresas, algunas de las cuales están domiciliadas en España. En la sentencia del TS de 14 de septiembre de 2021 explicamos que el mero hecho de interponer una demanda contra varias empresas del mismo grupo de sociedades, cuando alguna o algunas de ellas están domiciliadas en España, por sí solo no es suficiente para determinar la competencia internacional de los tribunales españoles porque el dato esencial radica en determinar quién es el verdadero empresario del actor.

2.- En esta litis, a diferencia del supuesto enjuiciado por aquella sentencia del TS de 14 de septiembre de 2021, otra de las empresas del grupo, domiciliada en España (Instalaciones Inabensa SA), había suscrito un contrato de trabajo con el demandante. Ello significa que:

a) una empresa del grupo domiciliada en los Estados Unidos suscribió con el actor un contrato de trabajo para que prestase servicios laborales en ese país,

b) y otra empresa del mismo grupo domiciliada en España suscribió otro contrato laboral con este trabajador y cotizó a la Seguridad Social española por el demandante. Instalaciones Inabensa SA manifestó que el contrato de trabajo que suscribió con el actor era meramente instrumental, a los únicos efectos de la cotización a la Seguridad Social española.

3.- No se trata de un supuesto de pluriempleo: el actor no prestaba servicios laborales a favor de dos empresas distintas. Hubo una única prestación de servicios en los Estados Unidos. La cotización efectuada por Instalaciones Inabensa SA a la Seguridad Social española traía causa de la prestación laboral realizada por el actor en aquel país.

En resumen, existió una única prestación de servicios laborales en los Estados Unidos pero se suscribió un contrato laboral con una sociedad domiciliada en España con la finalidad de cotizar en la Seguridad Social española.

4.- Si partimos de que no hubo dos prestaciones laborales distintas sino solamente una, debemos concluir que la empresa Instalaciones Inabensa SA, al suscribir el contrato con el trabajador español y cursar su alta en la Seguridad Social española, estableció un vínculo que obliga a declarar la competencia de los tribunales españoles para enjuiciar la extinción de dicha relación laboral única.

Una empresa domiciliada en España no puede suscribir un contrato de trabajo con una persona con la única finalidad de cotizar a la Seguridad Social española, si el trabajador no presta ningún servicio a su favor. Sería un alta fraudulenta en la Seguridad Social.

El citado contrato con Instalaciones Inabensa SA solo puede desplegar efectos si se pone en relación con el contrato suscrito por el mismo trabajador con otra empresa del mismo grupo (Abengoa T&I) domiciliada en los Estados Unidos, para la que sí que prestó servicios laborales el actor y que le abonó su salario.

Ello supone que una empresa del grupo le contrató, cotizando a la Seguridad Social española, produciéndose un desplazamiento temporal del trabajador a otra empresa del mismo grupo domiciliada en los Estados Unidos,



donde el actor efectuó la prestación de servicios laborales y percibió su salario. Dicho desplazamiento está previsto en el art. 5 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos.

La consecuencia de ello es que, a efectos de determinar la competencia judicial internacional aplicando el Reglamento 1215/2012, la condición de empleador del demandante en el momento del despido recae tanto en Inabensa SA como en Abengoa T&I y, al tener la primera de esas sociedades su domicilio en España, debemos declarar la competencia internacional de los tribunales españoles.

5.- El art. 2.c) del Reglamento 1215/2012 excluye expresamente de su ámbito la Seguridad Social. Sin embargo, la presente litis no versa sobre una reclamación de prestaciones de la Seguridad Social sino que se ejercita una acción de despido, que sí que está incluida en el ámbito de aplicación del Reglamento 1215/2012. Y, para determinar si es aplicable ese reglamento, debemos valorar el vínculo existente entre esas dos empresas del grupo, materializado en el alta del demandante en la Seguridad Social española.

En definitiva, Instalaciones Inabensa SA tiene la condición de empresario del actor y, al tratarse de una sociedad domiciliada en el Estado español, por aplicación del art. 21 del Reglamento 1215/2012, los órganos judiciales del Estado español son competentes para conocer de la presente demanda.

OCTAVO.- Las precedentes consideraciones obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate en suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase interpuesto por la parte demandante, revocar la sentencia de instancia y declarar la competencia internacional de los tribunales españoles, devolviendo lo actuado al juzgado de procedencia para que, con libertad de criterio, resuelva las cuestiones planteadas en la demanda. Sin condena al pago de las costas de los recursos (art. 235 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 :

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de D. Lorenzo .
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de fecha 5 de diciembre de 2019, recurso 2983/2018.
- 3.- Resolver el debate en suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase interpuesto por la parte demandante y revocar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Cuatro de Sevilla en fecha 21 de septiembre de 2017, recurso 160/2016.
- 4.- Declarar la competencia internacional de los tribunales españoles, devolviendo lo actuado al juzgado de procedencia para que, con libertad de criterio, resuelva las cuestiones planteadas en la demanda. Sin condena al pago de las costas de los recursos.

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

Así se acuerda y firma.