

Recibido: 1 julio 2022  
Aceptado: 22 julio 2022

## Establecimiento contratante, intermediación y *dumping* social en los contratos de trabajo del transporte internacional

Noelia FERNÁNDEZ AVELLO \*

SUMARIO: I. Planteamiento. II. *Letterbox companies* en el transporte por carretera: 1. Dinámica de la contratación y nuevas normas. 2. Existencia de lugar de trabajo habitual. 3. Inexistencia de un lugar de trabajo habitual. III. Compañías intermediarias en el sector aéreo: 1. Encaje con el concepto de empresa de trabajo temporal. 2. Existencia de lugar de trabajo habitual. 3. Inexistencia de lugar de trabajo habitual. IV. Agencias de administración de tripulaciones en el sector marítimo: 1. Regulación. 2. Existencia de lugar de trabajo habitual. 3. Inexistencia de lugar de trabajo habitual. V. Conclusiones.

RESUMEN: Los contratos de trabajo de los distintos sectores del transporte internacional se caracterizan por la intermediación en la contratación de los trabajadores. Esto incide sobre la determinación de la competencia judicial internacional y la ley aplicable por los problemas para identificar al empleador y al establecimiento contratante, y por la relevancia que la intermediación puede adquirir en la conexión de los vínculos más estrechos. En la aplicación de las normas de Derecho internacional privado tendrá que garantizarse una proximidad real, en términos procesales y conflictuales, evitando que la existencia de sujetos interpuestos en la contratación perjudique la protección del trabajador que tratan de asegurar los Reglamentos Roma I y Bruselas I bis.

PALABRAS CLAVE: *LETTERBOX COMPANIES* – COMPAÑÍAS INTERMEDIARIAS – AGENCIAS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES – MÚLTIPLES EMPLEADORES – ESTABLECIMIENTO CONTRATANTE – VÍNCULOS MÁS ESTRECHOS.

### *Engaging establishment, intermediation and social dumping in international transport labour contracts*

ABSTRACT: *Employment contracts in the different sectors of international transport are characterised by the existence of interposed figures in the engagement of workers. This makes it difficult to determine the international jurisdiction and the applicable law due to the problems in identifying the real employer and the engaging establishment, and to the influence this can have through the connection of the closest links. In the application of Private International Law rules, a real proximity in procedural and conflictual terms must be ensured, avoiding the existence of*

---

\* Investigadora predoctoral de Derecho Internacional Privado. Universidad de Oviedo.

*interposed entities being detrimental to the protection of workers that the Brussels I Recast and the Rome I Regulations seek to ensure.*

KEYWORDS: LETTERBOX COMPANIES – INTERMEDIARY COMPANIES – CREW MANAGEMENT COMPANIES – MULTIPLE EMPLOYERS – ENGAGING ESTABLISHMENT – CLOSEST LINKS.

## I. PLANTEAMIENTO

Las relaciones laborales del transporte internacional por carretera, aéreo y marítimo presentan dificultades comunes para la identificación del lugar de trabajo habitual, pero también se caracterizan por la intervención de distintas figuras en la contratación, lo que afecta a la aplicación de los foros y conexiones en los que adquiere relevancia de una u otra forma la figura del empleador<sup>1</sup>. Durante los últimos años, se ha extendido la contratación de los conductores mediante *letterbox companies* en el transporte por carretera, y el recurso por las aerolíneas a compañías intermediarias, mientras que la contratación mediante agencias de gestión de tripulaciones era ya una práctica consolidada en el sector marítimo. La intermediación en la contratación puede suponer que en el contrato figure como empleador un sujeto distinto al que realmente se beneficia de la prestación de servicios y ejerce como empleador. Resulta problemática porque puede tener efectos de *dumping* social, al llevar a la aplicación de ordenamientos menos protectores para los trabajadores, o implicar que los trabajadores no cuenten con foros próximos si inician un litigio. En muchas ocasiones una solución paralela en competencia y ley aplicable solo se materializará si existe un lugar de trabajo habitual, el trabajador decide presentar la demanda en ese lugar, y este es el ordenamiento más próximo. Se parte de que la interpretación única de los conceptos de lugar de trabajo habitual y establecimiento contratante, común para los Reglamentos Bruselas I bis (RB Ib)<sup>2</sup> y Roma I (RR I)<sup>3</sup>, puede resultar

---

<sup>1</sup> Cada uno de estos sectores del transporte internacional ha sido objeto de un pronunciamiento del TJUE respecto a la identificación del lugar de trabajo habitual: *Koelzsch* en el sector del transporte por carretera (STJ 15 marzo 2011, asunto C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151), *Voogsgeerd* en el sector del transporte marítimo (STJ 15 diciembre 2011, asunto C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842), y *Nogueira* en el sector aéreo (Sentencia de 14 septiembre 2017, asunto C-168/16, ECLI:EU:C:2017:688). En los tres se interpreta el concepto de lugar de trabajo habitual de la misma forma, cuando actúa como conexión (*Koelzsch* y *Voogsgeerd*), y cuando actúa como foro (*Nogueira*), y se establece que debe emplearse un sistema indiciario para identificar el lugar a partir del cual prestan servicios los trabajadores de estos sectores del transporte internacional.

<sup>2</sup> Reglamento (UE) 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 diciembre 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO L 351/1 de 20.12.2012).

<sup>3</sup> Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 junio 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (DO L 177/6 de 4.7.2008).