

EL GRUPO DE EMPRESAS Y LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

GROUP OF COMPANIES AND INTERNATIONAL JURISDIC- TION OVER INDIVIDUAL CONTRACTS OF EMPLOYMENT.

JAVIER PÉREZ FONT

*Abogado. LLM (Distinction) in International Commercial and Maritime Law
Swansea University*

*Doctorando en Derecho Internacional Privado
Universidad Pública de Navarra*

ORCID ID: 0000-0002-1554-5420

Recibido: 10.04.2021 / Aceptado: 04.05.2021

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6302>

Resumen: Con ocasión de una relación laboral cuyo único punto de conexión con España es la nacionalidad del demandante, éste plantea demanda por despido improcedente ante los tribunales españoles frente a su empleador norteamericano y otras empresas españolas amparándose en que todos ellos forman un grupo de empresas a efectos laborales.

Palabras clave: Grupo de empresas, Contratos Individuales de Trabajo, Competencia Judicial Internacional.

Abstract: In relation with a dispute arising under a contract of employment whose only connection with Spain is the nationality of the Claimant, this one brings his claim in Spain against his American employer and other Companies domiciled in Spain and Europe arguing that the defendants form a Group of Companies for labour purposes.

Keywords: Group of Companies, Individual contracts of employment, International Jurisdiction.

Sumario: I. Hechos; II. La sempiterna confusión entre competencia judicial internacional y derecho aplicable; III. El Grupo de empresas y la competencia judicial internacional: 1. El Grupo de Empresas y la falta de impugnación del relato de hechos probados; 2. El Reglamento Bruselas I Bis y el empleador no domiciliado en la Unión Europea; 3. El artículo 25(1) LOPJ y el empleador extranjero; IV. Conclusiones.

I. Hechos

1. Uno de los problemas habituales con el que se encuentra el trabajador medio de un grupo empresarial internacional es la dificultad para determinar para cuál de todas las empresas que integran el grupo está en último término efectuando su prestación laboral. Indudablemente, en la medida en que la relación laboral resulta pacífica, la cuestión no presenta mayores inconvenientes; sin embargo, en el

momento en que todo se tuerce, surge irremediabilmente la cuestión de si, además de a la entidad que figura en el contrato como empleador, se puede demandar a la matriz y/o al resto de empresas que forman el grupo¹.

El caso que nos ocupa es un ejemplo de esta situación. El recurrente entró a trabajar para Ecoagropecuaria SA – una empresa española integrante del grupo Abengoa – en Julio de 2011. En dicha empresa permanecería hasta que en Agosto de 2013 pasó a trabajar para Abengoa Bioenergy Trading LLC – una empresa norteamericana integrante del grupo Abengoa –.

2. Tras ser despedido el 10 de Diciembre de 2015, el trabajador presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número 10 de Sevilla con una doble pretensión: por un lado, mediante acumulación eventual de acciones, solicitó que se declarase nulo el despido y, subsidiariamente, que se declarase improcedente; por otro lado, reclamó el pago de una cantidad que consideraba adeudada en concepto de bonus correspondiente al año 2015.

Hasta ahí todo dentro de la normalidad en una disputa laboral. La singularidad del caso viene dada por el hecho de que, considerando la pertenencia de su empleador a un conglomerado internacional, el demandante dirigió su demanda tanto contra la matriz – Abengoa SA –, como contra una serie de empresas integrantes del referido grupo empresarial internacional – Ecoagropecuaria SA, Abengoa Energy Trading Europe, B.V. y Abengoa Bionergía,SL –.

Estimando que tanto la prestación laboral, como la oferta de trabajo, se habían efectuado en Estados Unidos, con base al artículo 1(4) del Estatuto de los Trabajadores² (ET, de aquí en adelante), el Juzgado de lo Social concluyó que no era aplicable a la relación laboral existente entre el demandante y su antiguo empleador la legislación laboral española. Asimismo, habida cuenta de que el empleador era una empresa norteamericana y que el demandante no había probado exitosamente que los demandados constituyeran un grupo de empresa a efectos laborales, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda por considerar que, conforme al artículo 25(1) de la Ley Orgánica del Poder Judicial³ (LOPJ, de aquí en adelante), los tribunales españoles carecían de competencia para conocer de la misma.

3. Plantea entonces el demandante recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Ahondando en la idea de que los demandados constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, el recurrente alega como único motivo para su recurso una supuesta infracción de los artículos 1(4) ET y 25(1) LOPJ por parte del Juzgado de lo Social al declarar la falta de competencia de los tribunales españoles para conocer de la demanda.

II. La sempiterna confusión entre competencia judicial internacional y derecho aplicable

4. Desde la perspectiva del docente e investigador del Derecho Internacional Privado, resulta en ocasiones un tanto desalentador encontrar personas que, dedicándose profesionalmente al Derecho, muestran ciertas dificultades a la hora de diferenciar los conceptos de competencia judicial internacional y derecho aplicable.

En descargo de estas personas cabe reconocer que, dada la naturaleza imperativa de la mayor parte de las normas de derecho del trabajo, es la litigación laboral uno de los campos donde probablemente la correlación entre *ius* y *forum* presente una mayor intensidad⁴. Sin embargo, por intensa que

¹ Desde la perspectiva del Derecho Internacional Privado, esta problemática se ha abordado brillantemente por G. PALAO MORENO en *Los grupos de empresas multinacionales y el contrato individual de trabajo*, Tirant Lo Blanc, Valencia, 2000, y “Multinational groups of companies and individual employment Contracts in Spanish and European Private International Law” en P. SARCEVIC, P. VOLKEN, *Yearbook of Private International Law: Vol. IV*, Sellier – European Law Publisher, Lausanne, 2002, pp. 303-334.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, de 24 de Octubre de 2015.

³ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial, BOE, de 2 de Julio de 1985.

⁴ J.L. IRIARTE ÁNGEL, *El contrato de embarque internacional*, Beramar, Madrid, 1993, p. 59; J.D. GONZÁLEZ CAMPOS, “Las relaciones entre *forum* y *ius* en el derecho internacional privado: caracterización y dimensiones del problema”, *Anuario español*

sea esta relación, los conceptos son diferentes y su deslinde resulta fundamental también en el orden laboral. Como veremos a continuación, la argumentación del recurrente en el caso que nos ocupa ilustra perfectamente esta situación de confusión entre ambos conceptos fundamentales para la litigación internacional.

5. Siguiendo lo comentado en el epígrafe anterior, la decisión del Juzgado de lo Social se componía de dos partes técnicamente diferenciables: por un lado, una relativa al artículo 1(4) ET que determinaba la inaplicabilidad de la legislación española a la relación laboral existente entre el recurrente y su empleador norteamericano; y, por otro lado, una relativa al artículo 25(1) LOPJ que preveía la falta de competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer de las disputas surgidas en relación a la relación laboral en cuestión.

Omitiendo esta distinción, uno de los motivos esgrimidos por el recurrente para atacar la declaración de falta de competencia judicial internacional es la eventual infracción del artículo 1(4) ET, artículo éste que, teniendo por objeto determinar cuándo se aplicará el derecho español a una relación laboral internacional⁵, nada tiene que ver con la competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia laboral.

6. Por ello, el Tribunal Superior de Justicia acierta al comenzar su fallo aclarando que, siendo el único objeto del recurso la declaración de falta de competencia de los tribunales españoles para conocer de la demanda planteada por el recurrente, aquél debe examinarse únicamente en el marco del Reglamento Bruselas I Bis⁶ y del artículo 25(1º) LOPJ, siendo irrelevante cualquier referencia a la legislación aplicable a la relación laboral⁷.

III. El Grupo de Empresas y la competencia judicial internacional

1. El Grupo de Empresas y la falta de impugnación del relato de hechos probados

7. Siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo, podemos comenzar definiendo el “*grupo de empresas*” como aquél integrado por un conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria⁸.

Esta conservación de sus respectivas personalidades jurídicas determina que, salvo que se constate la concurrencia de una serie de elementos adicionales que la jurisprudencia ha delimitado, se enten-

de derecho internacional, Número 4, 1977-1978, pp. 89-136, p. 115; U. BELINTXON MARTIN, “El foro del domicilio del empleador en los contratos internacionales de trabajo. Un apunte sobre la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid de 17 de abril de 2020”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (Marzo 2021), Volumen. 13, Número 1, pp. 725-731, párrafo 8. Ver también: L.F. CARRILLO POZO, “El Derecho Extranjero en el proceso de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 62, 2006, pp. 13-57.

⁵ Sobre la ley aplicable a un contrato internacionales de trabajo, ver: A.L. CALVO-CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, C. CAAMIÑA DOMÍNGUEZ, *Litigación Internacional en la Unión Europea II: La ley aplicable a los contratos internacionales. Comentario al Reglamento Roma I*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, párrafos 969-1012; J.L. IRIARTE ÁNGEL, “La ley aplicable a los contratos internacional de trabajo. Reflexiones sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo” en A.L. CALVO-CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *El Tribunal Supremo y el Derecho Internacional Privado: Volumen I*, Rapid Centro, Murcia, 2019, pp. 335-361; P. JUÁREZ PÉREZ, “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional: la proscripción del “espiguelo normativo” (STSJ de Madrid 10 de Marzo 2020)”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (Marzo 2021), Volumen. 13, Número 1, pp. 931-938; L.F. CARRILLO POZO, “La ley aplicable al contrato de trabajo en el Reglamento Roma I”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 152, 2011, pp. 1023-1068.

⁶ Reglamento (UE) número 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de Diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil. DOUE L 351, de 20 de Diciembre de 2012.

⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía STSJ AND 12515/2020, de 2 de Octubre, Fundamento de Derecho 2.2.

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo STS 4017/2013, de 27 de Mayo, Fundamento de Derecho 7.2.

derá que no existe responsabilidad solidaria entre los integrantes del grupo y, por tanto, que cada una de las sociedades ha de responder únicamente por sus respectivos actos⁹.

8. En el caso que nos ocupa se produce una circunstancia paradójica que, como veremos a continuación, marcará el devenir del recurso planteado: la falta de impugnación del relato de hechos probados contenido en la resolución del Juzgado de lo Social.

Habida cuenta de que la pretensión del demandante tenía como antecedente necesario la pertenencia del empleador al grupo de empresas constituido por los demandados, y que dicha alegación había sido desestimada en el relato de hechos probados contenido en la resolución impugnada, lo lógico hubiera sido que el recurrente, amparándose en el artículo 193(b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social¹⁰, hubiera atacado dicha declaración en los extremos necesarios para que el órgano devolutivo pudiera examinar *ex novo* la concurrencia de los elementos que darían lugar a la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales.

Sin embargo, contrariamente a lo que se acaba de exponer, el recurrente se limitó a invocar un caso de una trabajadora despedida por una empresa filial del grupo Abengoa en que el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León sí apreció que las empresas demandadas constituían un grupo a efectos laborales¹¹.

Esta forma de actuar del recurrente era obvio que no daría resultado por dos motivos fundamentales: en primer lugar, porque como correctamente subrayó el Tribunal Superior Justicia de Andalucía, la sentencia alegada era el resultado de una actividad probatoria que en nada le vinculaba¹²; y, en segundo lugar, aunque el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nada dice al respecto, porque ni siquiera los casos en cuestión resultaban análogos y, por tanto, difícilmente la solución dada en uno podía extrapolarse al otro¹³.

9. No habiéndose atacado debidamente la declaración de hechos probados efectuada por el órgano de primera instancia, el órgano devolutivo se encuentra imperativamente vinculado a la misma. En consecuencia, su análisis sobre la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer de la demanda planteada por el recurrente debe partir de la premisa de que no existe el grupo

⁹ Son fundamentalmente cinco los elementos adicionales que ha venido a establecer el Tribunal Supremo para estimar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales: (1) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo que ponga de relieve la existencia de una prestación indiferenciada de servicios por la totalidad o parte de la plantilla; (2) La confusión patrimonial que implique la incorrecta contabilización de sus propios gastos, ingresos y demás conceptos contables por cada una de las sociedades o empresas; (3) La existencia de una unidad de caja que implique promiscuidad en el uso de fondos, sin llevar a cabo una adecuada contabilización separada de dicho uso y sin cargar costes e intereses en función de los saldos de acreedores y deudores de cada empresa con arreglo a su valor razonable; (4) El uso abusivo o anormal de la dirección unitaria de manera que perjudique ilícitamente los derechos de los trabajadores; y (5) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica (Sentencias del Tribunal Supremo STS 4297/2019, de 21 de Noviembre, Fundamento de Derecho 9; STS 4017/2013, de 27 de Mayo, Fundamentos de Derecho 7 – 9; STS 2900/2014, de 28 de Enero, Fundamento de Derecho 9; STS 1815/2014, de 4 de Abril, Fundamento de Derecho 2; STS 3297/2014, de 21 de Mayo, Fundamento de Derecho 6; STS 4636/2014, de 22 de Septiembre, Fundamento de Derecho 5; STS 1439/2015, de 24 de Febrero, Fundamento de Derecho 6).

¹⁰ Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE, de 11 de Octubre de 2011.

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León STSJ CL 4771/2016, de 19 de Diciembre.

¹² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía STSJ AND 12515/2020, de 2 de Octubre, Fundamento de Derecho 2.5.

¹³ En el caso del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, la trabajadora estaba contratada por Abengoa Bioenergía Nuevas Tecnologías SA – una empresa española – para trabajar como analista en un laboratorio ubicado en la provincia de Salamanca en que, sometidos a la misma estructura de mando y dirección, trabajaba simultánea e indistintamente también personal contratado por Abengoa Research SL. No siendo posible diferenciar al personal de una de las empresas de la de la otra, el Tribunal Superior de Justicia avaló la decisión del Juzgado de lo Social de Salamanca de estimar que, únicamente respecto a dicho laboratorio, se pudieran considerar a Abengoa Bioenergía Nuevas Tecnologías SA y a Abengoa Research SL solidariamente responsables. Asimismo, existía otro motivo fundamental que apuntalaba la idea de la existencia de un grupo de empresas: la propia carta de despido afirmaba expresamente que éste tenía lugar como consecuencia de la situación económica y financiera del grupo de empresas. Esto llevó al Tribunal Superior de Justicia a considerar lógicamente inadmisibles que el grupo laboral pudiera existir de cara a justificar el despido de la trabajadora, pero dejase de existir, como pretendían los recurrentes, para asumir la responsabilidad solidaria respecto de los salarios pendientes de pago a dicha trabajadora.

de empresas y, por tanto, de que la pretensión del demandante únicamente puede dirigirse contra el empleador norteamericano.

2. El Reglamento Bruselas I Bis y el empleador no domiciliado en la Unión Europea

10. Como es bien sabido, al igual que hizo su antecesor¹⁴, el Reglamento Bruselas I Bis contempla en su sección 5 un conjunto de normas concernientes a la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo¹⁵.

Debiéndose examinar la aplicabilidad de estas normas tomando como referencia tanto que el demandado es un empleador domiciliado en un Estado que no es miembro de la Unión Europea, como que no existe un acuerdo en el sentido previsto en el artículo 23¹⁶, únicamente dos de las normas previstas en el Reglamento podrían teóricamente determinar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles para conocer de la demanda planteada por el trabajador: los artículos 20(2) y 21(2).

11. Ampliando funcionalmente el concepto de domicilio del demandado¹⁷, el artículo 20(2) prevé que, con independencia de que el empleador demandado no tenga su domicilio en un Estado Miembro, a efectos de los litigios que pudieran derivar de la explotación de una sucursal, agencia o establecimiento que pudiera tener en un Estado Miembro, se considerará que tiene su domicilio en el Estado Miembro en que se ubique la referida sucursal, agencia o establecimiento.

¹⁴ Como es sabido, la versión original del Convenio de Bruselas de 1968 carecía de regulación en materia de contratos internacionales de trabajo. Con el objetivo de dotar de una solución específica a los problemas que se generaban en relación a dichos contratos, reinterpretando el artículo 5(1) de la Convención, la jurisprudencia comunitaria articuló una solución que, después del Convenio de San Sebastián de 1989, pasaría a formar parte del artículo 5(1) de la versión consolidada del Convenio de Bruselas de 1968 – “Las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en otro Estado contratante: (...) en materia de contrato individual de trabajo, [ante el tribunal del lugar] en que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, podrá también demandarse al empresario ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador” –. Considerando que esta regulación no era suficiente, el legislador comunitario optó por introducir en el sucesor del Convenio una regulación más detallada. Así, el Reglamento Bruselas I incorporó una sección 5 que regulaba la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo desde 3 vertientes diferentes: en primer lugar, los artículos 18 y 19 se encargaba de los supuestos en que el empleador era el demandado; en segundo lugar, el artículo 20 abordaba los casos en que el empleado era el demandado; y, finalmente, el artículo 21 articulaba los requisitos que debía reunir el acuerdo de sumisión para ser válido en materia laboral. Ver: C. ESPLUGUES MOTA, G. PALAO MORENO, “Jurisdiction over individual contracts of employment” en P. MANKOWSKI, M. ULRICH, *Brussels I Bis Regulation – Commentary*, Selliers - European Law Publishers, Köln, 2016, pp. 536-537.

¹⁵ El Reglamento Bruselas I Bis aborda la regulación de la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo de manera similar a como lo hizo el Reglamento Bruselas I. Así, el artículo 20 y 21 regulan la competencia para los casos en que la demanda se presentó contra el empleador; el artículo 22 se regula la competencia en caso de que el demandado sea el empleado; y, finalmente, el artículo 23 se encarga de regular los requisitos que ha de reunir el acuerdo de sumisión para ser válido a efectos de una disputa laboral. Para un análisis detallado de estas reglas, ver: *ibidem*; U. BELINTXON MARTIN, “Contratos internacionales de trabajo y competencia judicial internacional” en A.L. CALVO-CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, *El Tribunal Supremo y el Derecho Internacional Privado: Volumen I*, Rapid Centro, Murcia, 2019, pp. 321-334; A.L. CALVO-CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, C. CAAMIÑA DOMÍNGUEZ, *Litigación internacional en la Unión Europea I. Competencia judicial y validez de resoluciones en materia civil y mercantil en la Unión Europea: Comentario al Reglamento Bruselas I Bis*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, párrafos 464 – 476.

¹⁶ Dado el desequilibrio existente en una relación laboral, la mayoría de ordenamientos jurídicos observan con suma desconfianza las cláusulas de sumisión insertas en los contratos laborales. Esta misma desconfianza impregna la regulación contemplada en el Reglamento Bruselas I Bis. Al igual que hizo su antecesor, el actual artículo 23 RBI admite los acuerdos de sumisión en materia laboral únicamente en dos supuestos, a saber: (1) Cuando el acuerdo de sumisión se haya celebrado con posterioridad al nacimiento de la disputa; y, (2) Cuando habiéndose celebrado con anterioridad al nacimiento de la disputa, fuere el trabajador el que pretendiera hacerse valer del acuerdo para demandar al empleador ante los tribunales de un Estado distinto de aquél que determinarán las normas de competencia judicial internacional previstas en la sección 5 del Reglamento. Ver: C. ESPLUGUES MOTA, G. PALAO MORENO, “Jurisdiction over individual... op.cit., pp. 554-558; J.L. IRIARTE ÁNGEL, “El contrato de trabajo internacional. Algunas cuestiones relacionadas con la competencia judicial internacional” en *Curso de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales de Vitoria-Gasteiz*, Tecnos, Madrid, 2001, pp. 122-126; A.L. CALVO-CARAVACA, J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, C. CAAMIÑA DOMÍNGUEZ, *Litigación internacional en la Unión Europea I...* op.cit., párrafo 472.

¹⁷ C. ESPLUGUES MOTA, G. PALAO MORENO, “Jurisdiction over individual... op.cit., pp 539-540.

En el presente caso, esta norma no resultaría aplicable porque no consta que el empleador norteamericano tenga una sucursal, agencia o establecimiento en España; y, aunque la tuviera, dado que la prestación laboral del trabajador se realizó íntegramente en Estados Unidos, no parece tampoco que pudiera considerarse que el litigio derive de la explotación de una sucursal, agencia o establecimiento que el empleador pudiera tener en España.

12. Mediante reenvío a las excepciones a la regla general del domicilio del empleador previstas en el artículo 21(1)(b), el artículo 21(2) estipula que un empleador no domiciliado en un Estado Miembro podrá ser demandado ante los tribunales de aquel Estado Miembro:

- a) En que o desde el cual el trabajador desempeñe o haya desempeñado habitualmente su trabajo¹⁸.
- b) En que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador si éste no desempeñara o hubiera desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado Miembro¹⁹.

Habida cuenta de que el recurrente no había desempeñado habitualmente su trabajo en España, sino en Estados Unidos, tampoco podría sustentarse la competencia judicial internacional de los tribunales españoles en el artículo 21(2) del Reglamento Bruselas I Bis.

3. El artículo 25(1º) LOPJ y el empleador extranjero

14. Descartada la aplicabilidad de las reglas de la sección 5 del Reglamento Bruselas I Bis, los tribunales españoles únicamente ostentarían competencia para conocer de la demanda planteada por el trabajador contra su empleador norteamericano si concurrían algunas de las circunstancias enumeradas en el artículo 25(1) LOPJ²⁰.

15. Cuatro son los supuestos en que el artículo 25(1) LOPJ contempla que los tribunales españoles de lo social tendrán competencia en materia de derechos y obligaciones derivados de contratos de trabajo:

- a) Cuando los servicios del trabajador se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español.
- b) Cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier representación en España.
- c) Cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquier que sea el lugar de prestación de los servicios o el lugar de celebración del contrato.
- d) Y, finalmente, cuando se trate de un contrato de embarque²¹, si éste fue precedido de oferta recibida en España por un trabajador español.

Considerando las circunstancias del caso – un trabajador español que firma en Estados Unidos un contrato mediante el cual se compromete a realizar una prestación laboral en dicho país para una empresa norteamericana que no consta que tenga una agencia, sucursal delegación o cualquier representación en España –, resulta evidente que no concurren ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 25(1) LOPJ para que los tribunales españoles puedan conocer de la demanda. Por ello, tanto el Juzgado

¹⁸ Artículo 21(1)(b)(i) Reglamento Bruselas I Bis.

¹⁹ Artículo 21(1)(b)(ii) Reglamento Bruselas I Bis.

²⁰ Artículo 6(1) Reglamento Bruselas I Bis. Ver también: J.L. IRIARTE ÁNGEL, “El contrato de trabajo... op.cit., pp. 101-105.

²¹ Sobre la institución del contrato de embarque desde una perspectiva del derecho internacional privado, ver: J.L. IRIARTE ÁNGEL, *El contrato de embarque...* op.cit.

de lo Social de Sevilla, como el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, acertadamente concluyeron que los tribunales españoles carecían de competencia judicial internacional²².

IV. Conclusiones

16. En la medida en que la competencia de los tribunales españoles para conocer de la demanda planteada por el trabajador dependía exclusivamente de la demostración de que los demandantes constituían un grupo de empresas a efectos laborales, el recurso planteado ante el Tribunal Superior de Justicia únicamente podía prosperar si el recurrente era capaz de demostrar que el Juzgado de lo Social había errado al considerar como hecho probado la inexistencia del grupo de empresas.

No atacando debidamente la declaración de hechos probados realizada por el Juzgado de lo Social, el recurrente cometió un error fatal que compelió al Tribunal Superior de Justicia a examinar la cuestión de fondo tomando como referencia la inexistencia del grupo de empresas y, consiguientemente, la existencia como único demandado de una empresa norteamericana.

Siendo así, habiendo de examinar la cuestión partiendo de las mismas premisas fácticas que habían llevado a declarar al Juzgado de lo Social la falta de competencia judicial internacional para conocer de la demanda planteada por el recurrente, difícilmente el Tribunal Superior de Justicia podía alcanzar una decisión diferente, especialmente cuando resultaba evidente que no concurrían los requisitos previstos en la sección 5 del Reglamento Bruselas I Bis y el artículo 25(1) LOPJ para que los tribunales españoles pudieran conocer de una demanda planteada frente a un empleador extranjero en relación a una relación laboral cuyo único punto de conexión con España era la nacionalidad del demandante.

²² Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía STSJ AND 12515/2020, de 2 de Octubre, Fundamento de Derecho 6.