

Aplicabilidad del Reglamento 1215/2012 («Bruselas I bis»)
a un contrato de trabajo no ejecutado: la STJUE de 25 de
febrero de 2021 (c-804/19)

Applicability of Regulation 1215/2012 («Brussels i bis»)
to an unexecuted employment contract: ECJ 25
February 2021 (c-804/2019)

PILAR JUÁREZ PÉREZ

Profesora Titular de Derecho Internacional Privado

Universidad Carlos III de Madrid

ORCID ID: 0000-0003-3044-5679

Recibido: 27.05.2022 / Aceptado: 04.07.2022

DOI: 10.20318/cdt.2022.7227

Resumen: Se plantea ante el TJUE un supuesto inédito en su jurisprudencia: la eventual aplicabilidad del Reglamento 1215/2012, de 12 de diciembre (Bruselas I bis) a un litigio en materia de contrato de trabajo donde la prestación laboral no ha llegado a ser ejecutada, por razones imputables al empresario. Pese a no existir tal prestación efectiva, el TJUE determina que resultan plena y exclusivamente aplicables al litigio los foros de competencia judicial internacional contenidos en el Reglamento Bruselas I bis, por tratarse de un supuesto que cumple sus criterios de aplicación material y personal. Dicha aplicabilidad del Reglamento implica el desplazamiento de las normas estatales de competencia judicial internacional, por efecto de lo dispuesto en sus artículos 4.1 y 5. Como consecuencia, no cabe activar los foros estatales -aun cuando puedan resultar más favorables a la trabajadora-, puesto que las reglas comunitarias sobre competencia judicial en esta materia tienen no sólo carácter especial, sino también exhaustivo.

Palabras clave: competencia judicial, Reglamento Bruselas I-bis, foros nacionales de competencia judicial internacional, contrato de trabajo internacional, prestación laboral no ejecutada, Derecho internacional privado europeo.

Abstract: The ECJ deals with an unprecedented case in its jurisprudence: the eventual applicability of Regulation 1215/2012, of December 12 (Brussels I bis) to a dispute regarding an employment contract where the labor provision has not been executed, for reasons attributable to the employer. Despite the absence of such effective execution, the ECJ determines that the forums of international jurisdiction contained in the Brussels I bis Regulation are fully and exclusively applicable to the litigation, since it is a case that meets its criteria of material and personal application. The consequence of the applicability of Brussels I bis Regulation is the displacement of the States rules of international judicial competence, due to the provisions of its articles 4.5 and 5. Consequently, it is not possible to activate state forums -even when they may be more beneficial to the worker-, since the community rules on judicial jurisdiction in this matter are not only special, but also exhaustive.

Keywords: international jurisdiction, Brussels I-bis Regulation, national rules of international jurisdiction, international employment contract, unexecuted labor provision, European private international law.

Sumario: I. El supuesto abordado por la STJUE de 25 de febrero de 2021 (C-804/19). II. Contrato de trabajo no ejecutado: la aplicabilidad del Reglamento Bruselas I bis. III. El desplazamiento de las normas nacionales sobre competencia por el Reglamento Bruselas I bis. IV. Sobre la posible aplicación del foro de la sucursal del artículo 7.5 del Reglamento Bruselas I bis. V. Conclusiones.

I. El supuesto abordado por la STJUE de 25 de febrero de 2021 (C-804/19)

1. En su sentencia de 25 de febrero de 2021 (asunto C- 804/19)¹, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelve un asunto inédito hasta la fecha: la eventual aplicabilidad de las normas de competencia judicial internacional recogidas en el Reglamento nº 1215/2012, de 12 de diciembre, a un contrato de trabajo cuya prestación laboral no ha llegado a ser ejecutada. Esta circunstancia suscita dudas en torno a la efectiva existencia de un «lugar de trabajo», y correlativamente, en el caso planteado, sobre la posibilidad de modificar las normas de competencia contenidas en el Reglamento mediante la aplicación de normas de competencia nacionales.

2. Los hechos que dan origen a este litigio comienzan en 2017, cuando una trabajadora domiciliada en Salzburgo (Austria) recibe en dicha ciudad una oferta de trabajo de la empresa Markt24, con domicilio en Unterschleißheim (entidad territorial de Múnich, Alemania), a través de un empleado de la citada de sociedad. En ese momento, la empresa disponía de una oficina en Salzburgo, si bien el contrato de trabajo no se firmó en sus instalaciones, sino en una panadería situada en la misma ciudad. La duración pactada fue de poco más de tres meses (del 6 de septiembre al 15 de diciembre de 2017) y la prestación a desarrollar, como agente de mantenimiento, eran tareas de limpieza, siendo Múnich el lugar de trabajo determinado.

3. Durante el citado período, la empresa Markt24 no asignó trabajo alguno a la demandante, que permaneció localizable telefónicamente y mantuvo su disponibilidad para trabajar. Por su parte, ésta afirmó carecer de forma alguna para contactar con el empleado de la sociedad con el que había celebrado el contrato, donde sólo se mencionaba el teléfono austriaco de Markt24 y una dirección alemana de dicha sociedad. No obstante su falta de actividad laboral, la trabajadora estuvo inscrita en el organismo de seguridad social austriaco como trabajadora por cuenta ajena hasta el 15 de diciembre de 2017, siendo despedida con posterioridad.

4. En abril de 2018, interpone demanda contra Markt24 ante el Tribunal Regional de Salzburgo (*Landesgericht Salzburg*), reclamando los salarios pendientes, las pagas extraordinarias prorrateadas y una compensación por vacaciones no disfrutadas durante el período de contratación, por un importe total de 2.962,80 euros brutos. Tras resultar infructuosos sus intentos de averiguación del paradero de la demandada, el tribunal de Salzburgo designó, en diciembre de 2018, a un mandatario para que la representase en el procedimiento, de conformidad con la legislación procesal austriaca. En enero de 2019, dicho mandatario impugna tanto la competencia de los órganos jurisdiccionales austriacos en general como la del tribunal remitente en particular.

5. En este punto, el Tribunal Regional de Salzburgo suspendió el procedimiento a fin de plantear ante el TJUE diversas cuestiones prejudiciales, que se irán desgranando seguidamente, pivotando todas ellas sobre un asunto principal: ¿resulta aplicable el artículo 21 del Reglamento nº 1215/2012 («Bruselas I bis») a una relación de trabajo en la que una trabajadora no ha realizado en la práctica prestación laboral alguna?

¹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 25 de febrero de 2021, *BU c. Markt24 GmbH*, C-804/19 [ECLI:EU:C:2021:134].

II. Contrato de trabajo no ejecutado: la aplicabilidad del Reglamento Bruselas I bis

6. Como es sabido, el Reglamento Bruselas I bis contiene en la sección 5ª de su capítulo II una reglamentación *ad hoc* de la competencia judicial internacional en el ámbito del contrato individual de trabajo. Dichas normas (arts. 20 a 23) determinan la competencia de las jurisdicciones nacionales en materia laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 6, 7.5, y, en caso de demanda interpuesta contra un empresario, en el artículo 8.1. Esto implica que, aun cuando la competencia judicial viene designada por las normas recogidas en esta sección, si el empresario está domiciliado en un tercer Estado, el trabajador puede utilizar también los foros contenidos en el ordenamiento procesal nacional del Estado miembro ante el que se interponga la demanda (art. 6.1). Correlativamente, resultan puede resultar igualmente aplicables a la relación laboral los foros del lugar de situación de la sucursal, agencia y cualquier otro establecimiento (art. 7.5), y del litisconsorcio pasivo (art. 8.1).

7. Una de las finalidades de estos foros es la tutela del trabajador, parte débil de la relación contractual, objetivo que aborda el Reglamento tratado de establecer normas de competencia más adecuadas a sus intereses. En sede de competencia judicial, esta mayor favorabilidad se traduce en una finalidad clara: favorecer el acceso del trabajador a los tribunales que le resulten más “cercanos”². Tal es la razón de que el régimen competencial varíe según ocupe el trabajador la posición procesal de demandante o demandado. En el primer caso, las opciones para litigar son más amplias (art. 21), restringiéndose por el contrario las posibilidades del empresario cuando demande al trabajador (art. 22).

8. El artículo 21 instauro los foros al servicio del trabajador demandante (apartado 1), extendiendo parcialmente su aplicación a los supuestos en que el empresario no tenga su domicilio en un Estado miembro (apartado 2). El precepto otorga al trabajador demandante dos opciones de litigar: los tribunales del Estado miembro donde tenga su domicilio el empresario (apartado a) y en otro Estado miembro, ante los órganos jurisdiccionales 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 (apartado b).

9. Estas dos alternativas se completan con sendas precisiones: para el foro del domicilio del empresario, estipulando que cuando éste no se encuentre en un Estado miembro pero el empresario posea en dicho territorio una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento, se le considerará domiciliado en tal lugar para todos los litigios derivados de su explotación (art. 20.2). Y respecto al foro del lugar de prestación habitual de los servicios, se prevé la eventualidad de que no exista tal lugar, por desempeñarse el trabajo en varios Estados, siendo en tal caso competente el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador. Como cierre de este elenco de foros de competencia, el apartado 2 del artículo 21 aborda la eventualidad de que el empresario tenga su domicilio en un Estado miembro, permitiendo activar en tal caso los foros del apartado b: *locis excutionis* o lugar de situación del establecimiento contratante. Esta doble posibilidad constituye una evidencia más del carácter tuitivo de esta regulación, que en gran medida se sustenta sobre la apertura de diversas opciones procesales para el trabajador demandante.

10. Bien es cierto que supuestos como el que aquí tratamos -donde no ha llegado a existir un lugar efectivo de prestación laboral- permiten cuestionar la eficacia real de estos foros de competencia, justo es reconocer que su objetivo primordial es proteger al trabajador, corrigiendo -o reduciendo- su ‘debilidad intrínseca’ a través del equilibrio de su posición procesal³. Tal es, por ejemplo, la intención que subyace al hecho de que el foro del lugar de ejecución del trabajo o del lugar de contratación se

² A.L. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Contrato internacional de trabajo”, en *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tirant lo Blanch, València, 2020, tomo II, p. 3366.

³ Así lo expresa la STSJ Cataluña de 26 marzo 2010 (AS\2010\1693), en referencia al Reglamento 44/2001, de 22 de diciembre de 2000 («Bruselas I»): “La necesidad de tutelar al trabajador considerado parte débil de la relación jurídica justifica esta opción que se articula bien mediante la utilización de los foros próximos al trabajador bien limitando el juego de la autonomía de la voluntad o bien ampliando, sólo a la parte tutelada, las posibilidades de elección de tribunal internacionalmente competente”.

active aun cuando el empleador no tenga su domicilio en un Estado miembro. Teniendo en cuenta que el domicilio del demandado en la Unión Europea constituye una condición general de aplicación del Reglamento, de no establecerse esta previsión específica dichos supuestos quedarían fuera de su radio de acción, por lo que resulta obligado valorar positivamente su inclusión en el texto⁴. Sin perjuicio de lo cual, más dudas suscita la efectividad de otras disposiciones competenciales, que facultan al trabajador demandar a su empresario bien en el Estado de su domicilio o bien ante el país de ejecución del servicio y de la contratación laboral, en caso de que no coincidan. Así lo evidencia el presente supuesto, donde las reclamaciones de la trabajadora demandante sólo pueden presentarse ante los tribunales del Estado del domicilio del empleador, aun cuando toda la ‘relación’ laboral haya transcurrido en un país miembro diferente y no haya existido *de facto* un lugar de prestación de servicios.

11. Como se ha indicado, en el litigio resuelto por la sentencia de 25 de febrero de 2021, se daba una circunstancia no abordada hasta entonces por el TJUE: el hecho de que la prestación laboral no había sido efectivamente realizada, pese a la existencia del contrato de trabajo, que sí estipulaba el lugar de prestación de los servicios (Múnich). Esta falta de prestación efectiva llevó al Tribunal Regional de Salzburgo a preguntar al TJUE, como cuestión de base, por la aplicabilidad a dicha relación laboral de los foros de competencia sobre contrato individual de trabajo contenidos en el Reglamento Bruselas I bis.

12. Literalmente, planteaba el tribunal austríaco: “¿Se aplica el artículo 21 del Reglamento n.º 1215/2012 a una relación laboral en la que, pese a haber celebrado un contrato de trabajo en Austria para prestaciones de trabajo en Alemania, la trabajadora, que durante varios meses estuvo en Austria dispuesta para trabajar, no ha realizado ningún trabajo?”. A la eventual respuesta afirmativa del TJUE a esta cuestión, el tribunal austríaco anudaba otra cuestión, relativa a la aplicación de las normas nacionales sobre competencia judicial, que se examinará con posterioridad.

13. Para responder a esta primera cuestión, el TJUE se centra de forma exclusiva en determinar si ha existido efectivamente un contrato individual de trabajo en el sentido autónomo que a dicha institución otorga su jurisprudencia⁵. En esencia, esta doctrina uniforme considera que la relación individual de trabajo se da cuando concurre un nexo de subordinación entre el trabajador y el empresario, pues la nota determinante es la obligación que recae sobre el primero de realizar, durante cierto tiempo, en favor del segundo y bajo su dirección, determinadas prestaciones, por las que recibe una retribución⁶. Estas circunstancias ocasionan la existencia de un contrato de trabajo que vincula a las partes, con el efecto inmediato de activar la previsión del artículo 20 del Reglamento Bruselas I bis, con independencia de si se ha ejecutado o no el trabajo objeto de dicho contrato.

14. Concurriendo tales elementos, para el Tribunal resulta por completo irrelevante el hecho de que la prestación laboral objeto de dicho contrato no haya sido finalmente ejecutada, “*por alguna razón imputable a dicho empresario*”⁷. Esta última puntualización no es baladí, pues, como señala el Abogado General en sus conclusiones⁸, la no aplicación del régimen competencial del Reglamento al presente supuesto implicaría privar al trabajador de la protección que le brindan sus foros, así como las restricciones que impone a la actividad procesal del empresario. Si ello ocurriera, es decir, si la ausencia de trabajo efectivo implicase la exclusión de la relación laboral de este sistema tuitivo, en este caso, el empresario negligente

⁴ Sobre esta finalidad tuitiva respecto a consumidores y trabajadores, *vid.* Considerando 14 del Reglamento 1215/2012.

⁵ *Vid.* al respecto, STJUE de septiembre de 2017, C- 168/16 y C-169/16, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair Designated Activity Company* [ECLI:EU:C:2017:688]; y STJUE de 10 de abril de 2003, C-437/00, *Giulia Pugliese c. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio* [ECLI:EU:C:2003:219].

⁶ STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-47/14, *Holterman Ferho Exploitatie BV y otros c. Friedrich Leopold Freiherr Spies von Bülllesheim* [ECLI:EU:C:2015:574]; y STJUE de 11 de abril de 2019, C603/17, *Peter Bosworth y Colin Hurley c. Arcadia Petroleum Limited y otros*, [ECLI:EU:C:2019:310].

⁷ Apartado 28.

⁸ Conclusiones del Abogado General Sr. Henrik Saugmandsgaard Øe, presentadas el 29 de octubre de 2020 [ECLI:EU:C:2020:875].

resultaría «premiado» con un mayor margen de actuación en una eventual demanda contra el trabajador, incluyendo la posibilidad de oponer un acuerdo de atribución de competencia contrario a sus intereses.

15. Junto a esta consecuencia, no menor es la merma de la previsibilidad que pretende otorgar las normas de competencia del Reglamento Bruselas I bis. La posibilidad de conocer de antemano, en el momento de la conclusión del contrato, ante qué concretos tribunales pueden las partes presentar su demanda o ser demandadas, quedaría al albur de la voluntad de cumplir en la práctica las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo de cara a su efectiva ejecución.

16. En consecuencia, con esta respuesta a la primera cuestión prejudicial, el TJUE elimina el juego de cualquier elemento subjetivo -como la voluntad de las partes- de cara a la determinación de la aplicabilidad de las normas de competencia judicial contenidas en el Reglamento. En esencia, lo que hace el Tribunal comunitario es utilizar criterios estrictamente objetivos para determinar el ámbito de aplicación del Reglamento: el material (la existencia de una relación laboral), el personal (la ubicación del domicilio del demandado en un Estado miembro) y la presencia del elemento extranjero (dado el carácter transfronterizo de la relación). En caso de darse estas circunstancias, no cabe distraer el juego de las normas de competencia judicial en virtud del ejercicio de la voluntad de una de las partes, que finalmente opta por vaciar de contenido efectivo al contrato de trabajo.

III. El desplazamiento de las normas nacionales sobre competencia por el Reglamento Bruselas I bis

17. Declarada, pues, la aplicabilidad del Reglamento Bruselas I bis al caso, el TJUE aborda la siguiente cuestión prejudicial, planteada para el supuesto de que la primera respuesta fuera afirmativa. Así, el órgano remitente planteaba si, no obstante la aplicabilidad del artículo 21 del Reglamento, cabía la posibilidad de dar entrada a la normativa austríaca sobre competencia judicial, que permitía a la trabajadora presentar su demanda ante los tribunales de su propio domicilio. En concreto, esta posibilidad derivaba de la Ley Federal sobre Órganos Judiciales Competentes en Materia Social y Laboral, de 7 de marzo de 1985, cuyo artículo 4 otorga competencia, a elección del demandante: al tribunal en cuyo partido tenga el trabajador su domicilio o residencia habitual durante la relación laboral o donde lo tuviera en el momento de extinguirse ésta; al tribunal en cuyo partido deba abonarse la retribución, o debía abonarse, en caso de que se hubiera extinguido la relación laboral.

18. En el presente caso, ambos foros determinaban la competencia del tribunal de Salzburgo, consagrando la legislación austríaca en este punto un *fórum actoris* que no recoge el Reglamento 1215/2012. Antes al contrario, de conformidad con los criterios de competencia ya vistos, la noma comunitaria determinaba la competencia de los tribunales de Múnich en virtud del foro del domicilio del empresario demandado (art. 21.1.a). Siendo así que la prestación laboral debía realizarse en la misma ciudad, no cabe activar el foro alternativo del lugar de desempeño habitual del trabajo que recoge el mismo precepto en su apartado b), que pretende multiplicar las opciones de litigar del trabajador demandante. Ciertamente, el presente caso de daba la peculiaridad de que, pese a fijar el contrato de trabajo el lugar de realización de la prestación laboral, en la práctica no se llegó a desempeñar actividad alguna.

19. Sin perjuicio de ello, cabe recordar que, de cara a la activación del foro del artículo 21.1.b), la determinación del lugar de desempeño habitual del trabajo es una cuestión fáctica, que conforme a la jurisprudencia del TJUE debe realizarse en función de las concretas circunstancias de cada supuesto⁹. No procede, por tanto, someter la concreción del lugar de trabajo a la ley rectora del contrato, sino que

⁹ De conformidad con dicha jurisprudencia, ese lugar es aquel donde el trabajador ejerce de hecho las actividades pactadas con su empresa: STJUE de 3 de abril de 2014, C-438/12, *Irmengard Weber y Mechthilde Weber* [ECLI:EU:C:2014:212]; STJUE de 10 de abril de 2003, C-437/00, *Giulia Pugliese c. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio* [ECLI:EU:C:2003:219]; STJCE de 9 de enero de 1997, *Petrus Wilhelmus Rutten y Cross Medical Ltd* [ECLI: ECLI:EU:C:1997:7]; y STJCE de 13 de julio de 1993, C-125/92, *Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels* [ECLI: ECLI:EU:C:1993:306].

esta labor queda determinada por la aplicación de las reglas autónomas establecidas por el TJUE, que operan además, en este aspecto, como mecanismo unificador de la aplicación de las reglas de competencia judicial internacional por los Estados miembros.

20. Siendo así que el Tribunal de Salzburgo al que acudió la trabajadora demandante no resultaba competente por efecto de los foros del Reglamento, la única base jurídica que puede sustentar dicha competencia es la normativa procesal austríaca, que consagra el foro del domicilio o residencia del trabajador. La respuesta favorable del TJUE a la aplicación del Reglamento 1215/2012 implica una respuesta negativa a esta cuestión ulterior, pues se trata de planteamientos que se excluyen mutuamente. En otras palabras, la aplicación del Reglamento Bruselas I bis implica un desplazamiento de las normas estatales de competencia judicial internacional, por efecto de lo dispuesto en sus artículos 4.1¹⁰ y 5¹¹.

21. Se consolida y reafirma así la tesis del TJUE de que las normas uniformes de competencia previstas por el Reglamento n.º 1215/2012 deben prevalecer sobre las normas nacionales de competencia, extendiéndola al ámbito del contrato individual de trabajo¹², siendo así que las reglas de competencia judicial en esta materia tienen carácter “*no sólo especial, sino también exhaustivo*”¹³. Y ello, aun cuando los foros nacionales pudieran resultar más favorables para el trabajador, en el sentido de permitirle interponer su demanda ante los tribunales de su Estado de residencia, abriendo un cauce procesal que el Reglamento no contempla.

22. En el supuesto que nos ocupa, este *forum actoris* venía consagrado en el ordenamiento austríaco por el artículo 4.1.a) de la Ley Federal sobre Órganos Jurisdiccionales Competentes en Materia Social y Laboral, de 7 de marzo de 1985 (*Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz)*), que establece la competencia del tribunal en cuyo partido tenga su domicilio o residencia habitual durante la relación laboral, o donde lo tuviera en el momento de extinguirse ésta. Con esta regulación, el ordenamiento austríaco parece inscribirse en la consideración de que el lugar de prestación de los servicios no es necesariamente la mejor opción como criterio de competencia laboral¹⁴. En este sentido, convenimos con L. CARRILLO POZO cuando sostiene que el *fórum laboris* resulta apropiado en tanto subsiste la relación laboral, pero pierde su eficacia tuitiva cuando aquélla se extingue y el trabajador no reside ya en el país de la prestación laboral¹⁵. Una reflexión que resulta plenamente aplicable al presente caso, donde la trabajadora no llegó a realizar servicio alguno, por lo que no existió desplazamiento -ni mucho menos residencia- al país de ejecución acordado.

¹⁰ “Salvo lo dispuesto en el presente Reglamento, las personas domiciliadas en un Estado miembro estarán sometidas, sea cual sea su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado”.

¹¹ “1. Las personas domiciliadas en un Estado miembro solo podrán ser demandadas ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado miembro en virtud de las normas establecidas en las secciones 2 a 7 del presente capítulo.

2. No podrán invocarse frente a las personas a que se refiere el apartado 1, en particular, las normas nacionales de competencia judicial que los Estados miembros han de comunicar a la Comisión de conformidad con lo establecido en el artículo 76, apartado 1, letra a)”.

¹² Cfr. STJUE de 19 de diciembre de 2013, C-9/12, *Corman-Collins SA c. La Maison du Whisky SA* [ECLI:EU:C:2013:860]; STJUE de septiembre de 2017, C- 68/16 y C-169/16, *Sandra Nogueira y otros c. Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar c. Ryanair Designated Activity Company* [ECLI:EU:C:2017:688].

¹³ STJUE de 21 de junio de 2018, C-1/17, *Petronas Lubricants Italy SpA y Livio Guida* [ECLI:EU:C:2018:478].

¹⁴ Un criterio que, aunque de forma limitada, recoge también la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuyo artículo 10 otorga al trabajador que preste sus servicios en distintas circunscripciones territoriales, la posibilidad de optar por el tribunal de su domicilio, el del contrato, o el del domicilio del demandado. Bien es cierto que se trata de una norma de competencia territorial interna, que no encuentra correlativo en los foros de competencia judicial internacional del artículo 25 LOPJ. Sin embargo, este precepto consagra el foro de la nacionalidad española común del trabajador y el empresario, que en la práctica podría determinar, en ciertos supuestos, la competencia de la jurisdicción española del trabajador español domiciliado en nuestro país.

¹⁵ Muy certeramente, argumenta al respecto: “El punto de partida está desenfocado. El mantra según el cual la mejor forma de proteger al trabajador es dotar de competencia judicial a los tribunales del lugar de ejecución está por demostrar. Un contrato será internacional normalmente por razón del lugar donde se ejecuta el trabajo, extraño al domicilio de una o de las dos partes”. (“Competencia judicial internacional en el trabajo aeronáutico. (Desarrollos a partir de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210/2018, parte Estudios, BIB 2018\10425).

23. La rotunda negativa del TJUE a dar entrada a las normas austríacas sobre competencia por tratarse de un supuesto sometido a la regulación del Reglamento Bruselas I bis impide plantearse la opción de las respectivas regulaciones procesales estatales como alternativa al *fórum laboris*, de forma que en supuestos de finalización o no realización de la prestación laboral el trabajador pudiera acogerse a criterio de competencia que le resultara más favorable, por cercano. En consecuencia, la única vía que queda expedita en este sentido viene dada necesariamente por el propio texto comunitario, de forma que fueran sus normas las que consagrasen la posibilidad de acogerse el trabajador a sus propios tribunales¹⁶.

IV. Sobre la posible aplicación del foro de la sucursal del artículo 7.5 del Reglamento Bruselas I bis

24. Cerrado, pues, para el tribunal austríaco el camino hacia el foro domicilio de la trabajadora demandante a través de la normativa procesal interna, el TJUE explora la posibilidad de llegar el mismo destino por diferente vía, ésta contenida en el Reglamento Bruselas I bis: el foro de la sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento recogido en su artículo 7.5. Este razonamiento se sustenta sobre la viabilidad de aplicar dicho foro a los litigios laborales, expresamente consagrada en el artículo 20.1 del Reglamento: “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”.

25. Conforme al artículo 7.5, “Una persona domiciliada en un Estado miembro podrá ser demandada en otro Estado miembro: (...) 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”¹⁷.

26. Sobre esta base jurídica, el TJUE parece querer abrir a una vía coherente con su doctrina sobre la exclusividad de las normas comunitarias sobre competencia judicial frente las normas estatales en supuestos cubiertos por el Reglamento Bruselas I bis, de forma que sean los propios foros comunitarios los que lleven al resultado buscado, cual es la posibilidad de litigar en el país de residencia de la trabajadora.

27. Con este objetivo, el Tribunal encamina el órgano remitente por esta senda, instándole a que evalúe la eventual aplicación de este foro al caso controvertido. A tal fin, le sugiere la circunstancia indiciaria que puede conducirle a la meta: el hecho de que la empresa empleadora tuviera, al inicio de la relación laboral fijada por el contrato de trabajo, de una oficina en Salzburgo. Pero poco añade en este sentido el TJUE, fuera de recordar la interpretación autónoma que requieren los conceptos de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento» contenidos en el artículo 7.5 del Reglamento¹⁸. La jurisprudencia comunitaria acuñada en este ámbito establece en esencia dos criterios para considerar que una acción judicial relativa a la explotación de una sucursal tiene conexión con un Estado miembro. El primero, relativo al concepto de «sucursal», cuya concurrencia exige la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de forma duradera hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Ese centro debe estar dotado de una dirección y de un equipamiento material de manera que pueda negociar con terceros y estos no tengan que dirigirse directamente a la casa matriz. Junto a este

¹⁶ Acudiendo de nuevo a L. CARRILLO POZO, “En puridad, lo que verdaderamente le beneficiaría [al trabajador] sería poder acudir a los propios, un *forum actoris* al estilo de lo que se brinda a los consumidores, lo que nunca se ha contemplado ni como opción” (*ibidem*).

¹⁷ Como indica F. GARCIMARTÍN ALFÉREZ, este foro constituye una suerte de opera de «pequeño domicilio» pues es un foro, operando como criterio intermedio entre el foro general y los foros especiales (*Derecho Internacional Privado*, 4ª ed., Civitas Thomson Reuters, Navarra, 2016, p. 100).

¹⁸ En el sentido de que implican la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de forma duradera hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Asimismo, el centro debe estar dotado de una dirección y de un equipamiento material de manera que pueda negociar con terceros y estos no tengan que dirigirse directamente a la casa matriz (STJUE SJUE de 19 de julio de 2012, C-154/11, *Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática y Popular* [ECLI:EU:C:2012:491]; y STJUE de 11 de abril de 2019, C464/18, *ZX c. Ryanair DAC* [ECLI:EU:C:2019:311]).

requisito, el segundo criterio exige que el litigio en cuestión afecte a actos relativos a la explotación de una sucursal, o a obligaciones contraídas por ésta en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentre dicha sucursal¹⁹.

28. Aplicada dicha doctrina legal al presente caso, la vía procesal ofrecida por el artículo 7.5 del Reglamento se infiere cuanto menos incierta, puesto que la misma jurisprudencia interpretativa del precepto establece que el foro de la sucursal sólo resulta aplicable cuando el litigio se refiera a actos relativos a la explotación de dichas entidades o a obligaciones contraídas por estas en nombre de la casa matriz cuando dichas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentran tales entidades²⁰. En el presente caso, resulta difícil defender el encaje del supuesto controvertido en alguna de las dos posibilidades, por cuanto el litigio no presentaba una afectación directa con la explotación de la supuesta sucursal, ni la obligación laboral debía ser ejecutada en el Estado donde aquélla se ubicaba. A mayor abundamiento, hay que señalar que el contrato de trabajo ni siquiera fue firmado en el establecimiento del empleador situado en Salzburgo, sino en una panadería de dicha ciudad, por lo que la ubicación del establecimiento podría considerarse casi anecdótica.

29. Lejos de aclarar la efectividad real, *in casu*, de esta posibilidad, lo que hace realmente el TJUE es, como indica E. ROJO TORRECILLA, “*toda la responsabilidad final al órgano jurisdiccional nacional ya que por una parte en principio la demanda presentada hubiera debido serlo ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que se trabajaba, o se iba a trabajar, pero inmediatamente añade que ello es sin perjuicio de la posibilidad de ser demandado en territorio “propio” si se cumplen los requisitos del art. 7.5*”²¹. Una opción que, a su juicio –coincidente con el nuestro– requeriría una interpretación flexible del precepto, que permitiera encuadrar los conflictos laborales dentro del concepto de litigio relativo a la “explotación de sucursales, agencias u otros establecimientos”, amén de que, con carácter previo, sería necesario “*averiguar si realmente existía ese ámbito de actividad empresarial en territorio austriaco de acuerdo a los criterios marcados por la jurisprudencia europea*”²².

V. Conclusiones

30. Como conclusión principal, el TJUE determina en este asunto que la relación laboral surge del contrato de trabajo (siempre que reúna los requisitos jurisprudencialmente establecidos), sin que su existencia pueda estar supeditada a la efectiva ejecución del contrato. En otras palabras, considera que un contrato de trabajo tiene lugar de ejecución de prestación aun cuando ésta no se haya efectuado. Una conclusión que se adscribe en la flexibilidad interpretativa de la relación laboral individual en el ámbito de la competencia judicial internacional ya adoptada con anterioridad²³, que han considerado que la aplicación de los foros del Reglamento Bruselas I bis no exige siquiera que las partes hayan celebrado un contrato formal, puesto que también resultas aplicables a las relaciones laborales de hecho.

31. En la presente ocasión, el TJUE parece avanzar por esa senda, considerando igualmente aplicable el sistema competencial del Reglamento a una relación laboral carente de prestación efectiva.

¹⁹ Sobre este concepto extensivo de «sucursal» *vid.* J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Situación jurídica y litigio internacional. Reflexión en torno a la STJUE de 3 de junio de 201, C-280/20, Republika Bulgaria”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, marzo 2022, Vol. 14, Nº 1, p. 92.

²⁰ SJUE de 19 de julio de 2012, C-154/11, *Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática y Popular* [ECLI:EU:C:2012:491]; y STJUE de 5 de julio de 2018, C-27/17, *AB «flyLAL-Lithuanian Airlines» contra «Starptautiskā lidosta “Rīga”» VAS y «Air Baltic Corporation» AS* [ECLI:EU:C:2018:533].

²¹ “Vivo en Austria y soy contratado en Austria para trabajar en Alemania durante tres meses, pero ni trabajo ni cobro salario alguno. ¿Ante que tribunales puedo accionar en defensa de mis derechos? Notas a la sentencia del TJUE de 25 de febrero de 2021”, 13 de marzo de 2021, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/03/vivo-en-austria-y-soy-contratado-en.html>.

²² *Ibidem*.

²³ STJUE de 11 de abril de 2019, C603/17, *Peter Bosworth y Colin Hurley c. Arcadia Petroleum Limited y otros* [ECLI:EU:C:2019:310], en el marco del Convenio de Lugano de 30 de octubre de 2007.

La única exigencia para ello es que exista una vinculación real entre las partes -contractual o *de facto*- en el momento en que se produzcan los hechos controvertidos, sin que tenga relevancia el hecho de que la demanda se interponga una vez finalizado el contrato o la relación laboral, una vez acreditadas la duración y la estabilidad de la relación laboral. En este punto, la postura del TJUE resulta coherente con el propio objetivo de previsibilidad buscado por el Reglamento, pues no resulta infrecuente que el incumplimiento de todas o parte de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sean el origen de la interposición de la correspondiente demanda.

32. Sobre esta consideración de base desarrolla el Tribunal las restantes consecuencias de su doctrina, que en esencia se reducen a una: ratificar la primacía absoluta del sistema de competencia judicial internacional contenido en el Reglamento Bruselas I bis sobre las normativas internas que en cada Estado miembro delimitan el ámbito de actuación de sus tribunales. Dicha primacía se deriva de dos factores: la propia proclamación del Reglamento, avalada reiteradamente por su jurisprudencia interpretativa, y la necesidad de lograr una unificación jurídica de las normas nacionales de competencia judicial, pues esta diversidad dificulta el buen funcionamiento del mercado interior y puede poner en peligro la seguridad jurídica que aporta la previsibilidad procesal de poder conocer de antemano los tribunales ante los que se puede ser demandado.

33. La sentencia deja meridianamente claro el efecto inmediato de esta primacía: implica el desplazamiento absoluto de las normas nacionales de competencia, lo que impide a los Estados miembros sustituir con ellas a las contenidas en el Reglamento, o añadirlas a los foros comunitarios. Y ello, aun cuando en la práctica dichas normas pudieran resultar más favorables para los trabajadores, una paradoja que en cierta medida viene causada por la debilidad o insuficiencia del sistema del Reglamento Bruselas I bis en materia de protección del trabajador demandante.

34. Supuestos como el presente ponen de relieve dichas carencias, evidenciando que los foros de competencia judicial internacional previstos en el Reglamento Bruselas I bis no siempre resultan más favorables al trabajador cuando se producen situaciones laborales atípicas, como la falta de efectiva de prestación laboral constante la relación contractual de trabajo, mientras que si la relación laboral se da con un empresario no domiciliado ni con sucursal en la UE (art. 20.2), es decir, ajeno a su ámbito de aplicación, sí puede utilizarse este foro nacional más favorable al trabajador demandante. Una mayor favorabilidad nada desdeñable, si tenemos en cuenta -como sí advierte el TJUE- su condición de persona que debe ser protegida, especialmente en supuestos donde la situación económica del trabajador, por percibir una retribución modesta, hace más difícil acudir a los órganos jurisdiccionales de otro Estado miembro.