

# El contrato individual de trabajo internacional

## International employment contract

Juliana Rodríguez Rodrigo\*

*Profesora Titular (acred. Catedrática) de Derecho Internacional Privado  
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0002-5896-983X

Recibido: 29/12/2023

Aceptado: 12/2/2024

doi: 10.20318/labos.2024.8398

*Resumen:* En este artículo explicaremos cuándo un contrato de trabajo es internacional y estudiaremos, en este caso, qué tribunales europeos serán los competentes para conocer de las demandas que se planteen en relación con él y la ley que aplicarán para resolverlas. Enfocaremos el estudio, por tanto, desde la perspectiva del Derecho Internacional Privado y analizaremos las principales normas europeas reguladoras de la competencia judicial internacional y de la ley aplicable en esta materia de contrato individual de trabajo.

*Palabras clave:* contrato de trabajo, competencia judicial internacional, Reglamento Bruselas I bis, ley aplicable, Reglamento Roma I.

*Abstract:* In this article we will explain when an employment contract is international and we will see, in this case, which European courts will be jurisdiction to hear the claims that arise in relation to it and the law that they will apply to resolve them. We will approach the study, therefore, from the perspective of Private International Law and we will analyze the main European rules regulating international jurisdiction and the applicable law in this matter of individual employment contract.

*Keywords:* employment contract, jurisdiction, Brussels I bis Regulation, applicable law, Rome I Regulation.

### 1. Introducción

Cada vez son más los contratos de trabajo que presentan algún elemento de extranjería. La globalización inició esta tendencia con el aumento de las relaciones de trabajo internacionales. La tecnología, ahora, facilitando el teletrabajo, está contribuyendo a que esta tendencia se encuentre cada día más consolidada.

---

\*jrrodrig@der-pr.uc3m.es

El hecho de que el contrato de trabajo sea internacional lo ubica en un entorno de riesgo mayor que si se tratara de una relación laboral interna. Que el contrato de trabajo sea internacional y, por ende, que se encuentre vinculado con más de un Estado, supone que, llegado el momento del litigio, los tribunales competentes para conocer del mismo puedan ser extranjeros y que el Derecho aplicable a la resolución del caso pueda ser, también, quizá, foráneo.

Si el contrato de trabajo, sea nacional o internacional, se cumple por ambas partes, no tendrá mayor transcendencia jurídica. Sin embargo, si existe incumplimiento de alguna de las cláusulas del mismo, si surge una controversia o litigio, es cuando se hace imprescindible conocer el Derecho que va a ser aplicado al mismo. Al tratarse de un contrato internacional, conectado con varios Estados, lo primero que debemos preguntarnos es qué país va a tener la competencia para conocer de la disputa. Una vez resuelta esta primera cuestión de competencia judicial internacional, lo inmediatamente después que nos plantearemos será qué ordenamiento será el aplicable para la resolución del conflicto.

Es muy importante conocer estas dos cuestiones de competencia judicial internacional y de ley aplicable porque, de la respuesta que se dé a las mismas, dependerá la solución que se ofrezca a la controversia surgida de la relación jurídica.

En este artículo vamos a resolver estos dos interrogantes pero primero estudiaremos cuándo un contrato de trabajo es internacional. Esta cuestión es vital para determinar la regulación aplicable a las dos preguntas planteadas. Así es, si la relación jurídica es internacional, la normativa de Derecho Internacional Privado será la rectora y la que determine el Estado cuyos órganos jurisdiccionales van a ser los competentes para conocer de la cuestión, así como el Derecho aplicable al fondo del asunto. En cambio, si se trata de un contrato de trabajo nacional, español, el Derecho laboral procesal y material español será el determinante.

## 2. Relación jurídica internacional

El contrato de trabajo será internacional si presenta algún elemento de extranjería. Utilizamos, para ello, la tesis del elemento extranjero puro, según la cual, la relación jurídica es internacional cuando existe en ella algún elemento de extranjería, el que sea, sin importar su naturaleza, relevancia o intensidad<sup>1</sup>. Así lo ha establecido el TJUE al afirmar que “...un litigio que presenta un elemento de extranjería entra en el ámbito de aplicación material del Reglamento [Reglamento 44/2001]...”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “El derecho internacional privado: concepto, caracteres, objeto y contenido” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, págs. 127-134.

<sup>2</sup> STJUE de 19 de diciembre de 2013, *Corman-Collins*, C-9/12, ECLI:EU:C:2013:860, apartado 22.

El Informe Jenard, por su parte, indica que “Tal y como se destaca en el cuarto párrafo del preámbulo, el Convenio determina la competencia de los órganos jurisdiccionales de los Estados contratantes «en el orden inter-

## 2.1. Competencia judicial internacional

En este contexto, con una relación jurídica internacional, cuando surge un litigio, cuando alguna de las obligaciones contractuales no se cumple, la parte que desea demandar deberá saber, en primer lugar, el Estado ante cuyos tribunales deberá interponer su reclamación.

Al encontrarse la relación vinculada con más de un país, los tribunales competentes para conocer de las cuestiones que surjan de la misma podrían ser, a priori, los de cualquiera de los ordenamientos con los que se encuentra conectada. Es el legislador es que determinará qué vínculos considera más fuertes para atribuir la competencia a los órganos jurisdiccionales del Estado con el que se presentan. Esta operación de determinación del país con la competencia en el caso la realiza el legislador a través de los foros. El foro es un elemento de la relación jurídica que se utiliza para atribuir la competencia al Estado en cuestión en el que se ubica<sup>3</sup>. El principio que inspira la selección del foro es el de cercanía o proximidad del tribunal con el supuesto.

Teniendo en cuenta todo lo señalado, entre todos los Estados con los que la relación jurídica tenga vínculos, el legislador elegirá aquel, o aquellos, que presente una conexión más estrecha con el asunto, en términos de cercanía, para que sus órganos jurisdiccionales sean los competentes en el mismo. Y decimos bien, en estos casos de competencia judicial internacional, sería posible que los tribunales competentes en el mismo supuesto fueran los de varios Estados. En este caso, todos ellos serían competentes pero, intentando evitar la duplicidad de procesos para evitar, a su vez, que pueda haber varias resoluciones inconciliables en el mismo asunto, el legislador ofrece la herramienta de la litispendencia, a utilizar por el demandado, para que sólo resuelva el asunto un órgano jurisdiccional, normalmente, el que primero haya empezado a conocer.

En este escenario, si se alega la litispendencia y el órgano jurisdiccional en cuestión que no entra en el fondo del asunto es español, el demandante en el proceso en España podría alegar vulneración de su tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Lo podría hacer argumentando que en España no va a tener tutela judicial porque ningún órga-

---

*nacional». Sólo modifica las normas de competencia vigentes en cada uno de los Estados contratantes si se revela un elemento de extranjería. Esta noción no está definida, por poder depender el carácter internacional de la relación jurídica de circunstancias que son propias del litigio presentado ante el tribunal” (Informe sobre el Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (firmado en Bruselas el 27 de septiembre de 1968) elaborado por el Sr. P. Jenard, DOCE C189, de 28 de julio de 1990). El Convenio de Bruselas de 1968 es la norma origen del actual Reglamento Bruselas I bis (DO C27, de 26 de enero de 1998). El Convenio fue sustituido en los Estados miembros por el Reglamento 44/2001 -Reglamento Bruselas I- y éste, a su vez, lo ha sido por el Reglamento 1215/2012 -Reglamento Bruselas I bis- (DOCE L12, de 16 de enero de 2001, y DOUE L351, de 20 de diciembre de 2012, respectivamente). Las tres normas son similares en el contenido y en la interpretación que se ha de dar a las mismas (vid., entre otras, STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, apartado 47). Todas ellas regulan, o han regulado, la competencia judicial internacional en materia civil o mercantil.*

<sup>3</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Competencia judicial internacional” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 361.

no jurisdiccional va a resolver el asunto, aún teniendo competencia para ello. En estas circunstancias, el demandante no verá vulnerado su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva porque el caso planteado por él sí podrá tener respuesta en España, si bien, no por conocimiento del mismo, sí por reconocimiento de la resolución judicial que dicte el tribunal extranjero que ha resuelto el fondo del asunto, reconocimiento que debe ser solicitado, de manera voluntaria, por la parte interesada en el mismo<sup>4</sup>.

Con lo anterior, hemos puesto de manifiesto la relación tan estrecha que existe entre la competencia judicial internacional y el reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales, sobre todo cuando, en relación a la primera, el legislador ofrece foros alternativos que permiten que pueda haber varios Estados con competencia en el mismo caso y, de este modo, se puedan generar supuestos de litispendencia. Esta conexión entre ambos sectores del Derecho Internacional Privado es lo que ha hecho que la norma europea más importante de competencia judicial internacional en materia civil y mercantil, el Reglamento 1215/2012, del que hablaremos más adelante, regule ambas cuestiones, y sólo esas dos, en el mismo texto.

## 2.2. *Ley aplicable*

En segundo lugar, una vez conocemos los tribunales competentes, la segunda cuestión fundamental a responder en estos casos internacionales es qué ordenamiento será el aplicado por el órgano jurisdiccional competente para resolver el asunto interpuesto ante su jurisdicción.

Del mismo modo que se ha analizado en relación con la competencia judicial, también, estos asuntos internacionales, vinculados con más de un Estado, plantean la cuestión de cuál de los ordenamientos conectados con ellos será el aplicable para dar respuesta al fondo del asunto. De nuevo, el legislador utilizará el criterio de la vinculación más estrecha para determinar cuál será el que deba aplicarse al caso. La vinculación más estrecha en este caso responde al principio de previsibilidad en la ley aplicable para las partes, previsibilidad que, al mismo tiempo, existirá si el Estado, cuyo ordenamiento será el rector de la relación jurídica, se encuentra cercano al caso.

En este sector de la ley aplicable, a diferencia de lo que se ha señalado respecto de la competencia judicial internacional, el ordenamiento elegido por el legislador, por ser el más vinculado con el asunto, debe ser único. En efecto, si bien la norma en materia de competencia puede ofrecer diferentes foros en el mismo caso, cuando se trata de determinar el Derecho aplicable sólo puede designar un ordenamiento y no varios. Es lógico, el operador jurídico deberá resolver conforme a una concreta ley. La manera que tiene el legislador de seleccionar el Estado cuyo ordenamiento va a ser el aplicado al supuesto es a

---

<sup>4</sup> *Vid.*, VIRGÓS SORIANO, M./GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J., *Derecho procesal civil internacional. Litigación internacional*, Civitas, Madrid, 2000, págs. 255-256; AGUILAR GRIEDER, H., *Acumulación de procesos en los litigios internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 300-302.

través de las normas de conflicto. Esta técnica normativa, propia del Derecho Internacional Privado, permite, a través del punto de conexión, identificar el ordenamiento rector del supuesto. El punto de conexión, igual que el foro, es un elemento de la relación jurídica que utiliza el legislador para determinar cuál es el Estado cuyo ordenamiento regirá el asunto<sup>5</sup>.

En materia civil y mercantil, la autonomía de la voluntad representa la vinculación más estrecha del caso con el tribunal competente y la ley aplicable. No hay mayor vinculación que la voluntad de las partes, por tanto, con carácter general, en asuntos patrimoniales, los tribunales competentes y la ley aplicable serán los elegidos por las partes. Sin embargo, en el concreto caso del contrato de trabajo, al existir en el mismo una parte débil necesitada de protección, las partes no pueden elegir tribunales competentes ni ley aplicable de manera plena, en estos casos, en los que la superioridad del empleador puede suponer que la voluntad que pudiera manifestar el trabajador no fuera libre y consentida, se admite el acuerdo pero con limitaciones.

### 3. Competencia judicial internacional: Reglamento 1215/2012

Centrándonos en el contexto europeo, el Reglamento 1215/2012 (UE) es la norma que deben aplicar los órganos jurisdiccionales de todos los Estados miembros de la Unión Europea –ámbito de aplicación espacial– para decidir si son competentes en los asuntos en materia civil y mercantil –ámbito de aplicación material– que llegan a sus jurisdicciones<sup>6</sup>. Si bien, en algunos casos, dependiendo de si el domicilio del demandado se encuentra en el territorio UE –ámbito de aplicación personal–, se aplicará la norma, si lo está, o no se utilizará, si no lo está. En los concretos asuntos relativos a litigios que surgen de contratos de trabajo internacionales, ese factor del domicilio del demandado no es relevante cuando el demandado sea el empresario. En efecto, el trabajador demandado debe tener su domicilio en la UE pero el empleador, cuando es la parte demandada, no es necesario que se encuentre domiciliado en territorio de la Unión para que sea aplicable la norma (art. 21.2).

Como puede observarse, lo importante para que se aplique el Reglamento Bruselas I bis no es que el asunto sea internacional europeo, esto es, que deba presentar vínculos sólo con la Unión Europea<sup>7</sup>. Así es, siempre que el supuesto sea internacional, independientemente de los Estados con lo que se encuentre vinculado, estará cubierto

---

<sup>5</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Derecho aplicable (I). Técnicas de reglamentación. La norma de conflicto” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 535.

<sup>6</sup> Reglamento (UE) N° 1215/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (refundición), DOUE L351, de 20 de diciembre de 2012. Norma conocida como Reglamento Bruselas I bis. El texto empezó a ser aplicado el 10 de enero de 2015, a las demandas interpuestas a partir de esta fecha (art. 66).

<sup>7</sup> STJCE de 1 de marzo de 2005, *Owusu*, C-281/02, ECLI:EU:C:2005:120. Según esta sentencia, “25. Es cierto que, como se desprende del informe sobre dicho Convenio elaborado por el Sr. Jenard (DO 1979, C 59, pp. 1

por el ámbito de aplicación material del Reglamento. Lo verdaderamente relevante para saber si el órgano jurisdiccional debe aplicar la norma en estos asuntos de contratos de trabajo es que ésta forme parte de su ordenamiento, si es así, y además se cumple el criterio del domicilio del demandado en la Unión en los supuestos en los que se exija, el juez deberá aplicar el Reglamento para saber si tiene competencia o no en el caso.

En este escenario, además, se debe dejar claro que, si el Reglamento es aplicable, el órgano jurisdiccional no puede utilizar otra norma, debe tener en cuenta este texto europeo y comprobar si tiene foro en el caso. Si lo tiene, se declarará competente y, si no lo tiene, se declarará incompetente y no aplicará otra norma buscando tener foro en el asunto<sup>8</sup>. Si el Reglamento no otorga competencia al órgano jurisdiccional europeo frente al que se ha presentado la demanda, será que la vinculación que tiene el Estado en cuestión con el caso no es lo suficientemente estrecha como para que el legislador considere que debe tener la competencia, en estos supuestos habrá otro país más vinculado con el supuesto que será el que deba conocer del fondo.

### 3.1. Contrato individual de trabajo: definición

El Reglamento Bruselas I bis excluye de su ámbito de aplicación la seguridad social (art. 1.2.c), no así, los contratos individuales de trabajo, a los que dedica la Sección 5 de la norma.

El legislador, sin embargo, no aporta una definición de contrato individual de trabajo. Ha sido la jurisprudencia la que ha creado un concepto autónomo de esta figura<sup>9</sup>. Así es, los contratos de trabajo “*de la misma manera que otros contratos relativos al trabajo por cuenta ajena, presentan ciertas particularidades en relación con los demás contratos, aun*

---

*y ss., especialmente p. 8), la aplicación de las reglas de competencia del Convenio de Bruselas requiere un elemento de extranjería. 26 Sin embargo, a efectos de la aplicación del artículo 2 del Convenio de Bruselas, el carácter internacional de la relación jurídica de que se trate no tiene que derivar necesariamente de que estén implicados varios Estados contratantes debido al fondo del litigio o al domicilio respectivo de las partes del litigio. Así, el hecho de que estén implicados un Estado contratante y un Estado tercero, debido, por ejemplo, a que el demandante y uno de los demandados están domiciliados en el primer Estado, y a que los hechos controvertidos se han producido en el segundo Estado, también puede conferir carácter internacional a la relación jurídica de que se trate. En efecto, una situación de este tipo puede plantear en el Estado contratante, como sucede en el procedimiento principal, cuestiones relativas a la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales en el orden internacional, lo que constituye precisamente uno de los objetivos del Convenio de Bruselas, como se desprende del tercer considerando de su preámbulo. 27 Así, el Tribunal de Justicia ha interpretado ya las reglas de competencia establecidas por el Convenio en varios casos en los que el demandante tenía su domicilio en un país tercero, mientras que el demandado estaba domiciliado en el territorio de un Estado contratante (véanse las sentencias de 25 de julio de 1991, Rich, C-190/89, Rec. p. I-3855; de 6 de diciembre de 1994, Tatry, C-406/92, Rec. p. I-5439, y Group Josi, antes citada, apartado 60)”.*

<sup>8</sup> STSJ de Madrid, de 10 de junio de 2015, FD Segundo, JUR 2015\178469.

<sup>9</sup> STJUE de 25 de febrero de 2021, BU VS. Markt24, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, apartado 24; STJUE de 10 de septiembre de 2015, Holterman Ferho Exploitatie y otros, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 37.

*cuando éstos últimos se refieran a prestaciones de servicios, en el sentido de que crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos*<sup>10</sup>. Desde la óptica del trabajador, el TJUE señala que “Este concepto [de trabajador] debe definirse según criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas. La característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones, por las cuales percibe una remuneración”<sup>11</sup>.

Uniendo la definición de ambos conceptos podemos aportar cuatro características que configuran el contrato individual de trabajo según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>12</sup>. Estos elementos son: 1) relación duradera<sup>13</sup>; 2) vínculo de dependencia del trabajador en relación con el empresario<sup>14</sup>; 3) el objeto es una pres-

<sup>10</sup> STJCE de 15 de enero de 1987, asunto 266/85, *Shenavai*, ECLI:EU:C:1987:11, apartado 16.

*Vid.*, también, en el mismo sentido, STJCE de 15 de febrero de 1989, *Six Constructions*, asunto 32/88, ECLI:EU:C:1989:68, apartado 10; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 39.

<sup>11</sup> STJCE de 3 de julio de 1986, *Deborah Lawrie-Blum*, asunto 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, apartado 17. *Vid.*, también, STJCE de 12 de mayo de 1998, *María Martínez Sala*, C-85/96, ECLI:EU:C:1998:217, apartado 32; STJCE de 13 de enero de 2014, *Debra Allonby*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, apartado 67; STJCE de 14 de diciembre de 1989, *The Queen*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, apartado 35; STJUE de 20 de septiembre de 2007, *Kiiski*, C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536, apartado 25; STJCE de 11 de abril de 2019, *Bosworth y Hurley*, C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310, apartado 25; STJCE de 13 de abril de 2000, *Lehtonen y Castors Braine*, C-176/96, ECLI:EU:C:, apartado 45; STJCE de 23 de marzo de 2004, *Collins*, C-138/02, ECLI:EU:C:2004:172, apartado 26; STJCE de 7 de septiembre de 2004, *Trojani*, C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488, apartado 15; STJCE de 26 de abril de 2007, *Alevizos*, C-392/05, ECLI:EU:C:2007:251, apartado 67; STJCE de 8 de junio de 1999, *Meeusen*, C-337/97, ECLI:EU:C:1999:284, apartado 13; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 41; STJCE de 26 de febrero de 1992, *Bernini*, C-3/90, ECLI:EU:C:1992:89, apartado 14; STJCE de 31 de mayo de 2001, *Leclere*, C-43/99, ECLI:EU:C:2001:303, apartado 55.

<sup>12</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “Las fuentes reguladoras de la determinación de la jurisdicción competente”, en SALA FRANCO, T./LÓPEZ TERRADA, E., *Las relaciones laborales internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 147-148.

<sup>13</sup> Lo que incluye la actividad a tiempo parcial pero no, así, las actividades *puramente marginales y accesorias* (STJCE de 23 de marzo de 1982, *Levin*, asunto 53/81, ECLI:EU:C:1982:105, apartados 16 y 17; STJCE de 23 de marzo de 2004, *Collins*, C-138/02, ECLI:EU:C:2004:172, apartado 26; STJCE de 7 de septiembre de 2004, *Trojani*, C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488, apartado 15; STJCE de 26 de abril de 2007, *Alevizos*, C-392/05, ECLI:EU:C:2007:251, apartado 67; STJCE de 8 de junio de 1999, *Meeusen*, C-337/97, ECLI:EU:C:1999:284, apartado 13; STJCE de 26 de febrero de 1992, *Bernini*, C-3/90, ECLI:EU:C:1992:89, apartado 14.).

<sup>14</sup> STJCE de 11 de abril de 2019, *Bosworth y Hurley*, C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310, apartados 26 y 28. En el caso en cuestión, “Habida cuenta de las anteriores consideraciones, debe responderse a la segunda cuestión prejudicial que las disposiciones del título II, sección 5 (artículos 18 a 21), del Convenio de Lugano II, deben interpretarse en el sentido de que un contrato que vincula a una sociedad y a una persona física que ejerce las funciones de consejero de la misma no crea un nexo de subordinación entre ellas y, en consecuencia, no puede tener

tación de servicios; 4) existencia de remuneración como contraprestación por el servicio prestado. A estos requisitos se debe sumar otro si el tribunal ante el que se interpone la demanda es español, cual es, que el trabajador sea una persona física, según se deduce del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>15</sup>.

### 3.2. Foros

La competencia judicial internacional en los contratos individuales de trabajo se encuentra regulada en la Sección 5 del Reglamento, artículos 20 a 23<sup>16</sup>. Se trata de una Sección que, junto con la número 3 –dedicada a los contratos de seguro– y la número 4 –contratos con consumidores–, recogen una regulación de competencia judicial internacional particular, que se aparta de la general existente en materia civil y mercantil por razón de la existencia de una parte débil en la relación contractual.

La Sección 5 tiene carácter, no sólo especial, también, excluyente o exhaustivo<sup>17</sup>. Esto significa que los únicos foros que pueden ser utilizados en los contratos individuales de trabajo son los recogidos en la misma. Si bien, como excepción a esta exclusividad, es posible utilizar el foro del litisconsorcio pasivo necesario del artículo 8.1 cuando el trabajador desea demandar a más de un empresario (art. 20.1); a diferencia de lo que ocurriría bajo la aplicación del Reglamento 44/2001<sup>18</sup>.

---

*la calificación de «contrato individual de trabajo», en el sentido de estas disposiciones, cuando, aunque el accionista o los accionistas de esta sociedad tengan la facultad de poner fin a dicho contrato, esa persona esté en condiciones de decidir o decida efectivamente los términos de ese contrato y disponga de un poder de control autónomo tanto sobre la gestión corriente de los asuntos de esa sociedad como sobre el ejercicio de sus propias funciones» (apartado 35). Vid., VAQUERO LÓPEZ, C., “El concepto de contrato de trabajo en el marco del Convenio de Lugano. Comentario a la sentencia del TJUE de 11 de abril de 2019, asunto C-603/17, Bosworth y Hurley”, *CDT*, vol. 12, nº 1, 2020, págs. 776- 783.*

*Vid.*, también, en este sentido, STJUE de 25 de febrero de 2021, *BU VS. Markt24*, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, apartado 25; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 40.

<sup>15</sup> STSJ de Madrid, de 6 de julio de 2020, FD Sexto, JUR 2020\287811.

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 núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>16</sup> STJUE de 25 de febrero de 2021, *BU VS. Markt24*, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, apartado 23.

<sup>17</sup> STJUE de 21 de junio de 2018, *Petronas*, C-1/17, ECLI:EI:C:2018:478, apartado 25; STJUE de 14 de septiembre de 2017, *Nogueira*, C-168/19 y C-169/19, ECLI:EU:C:2017:688, apartado 51; STJUE de 22 de mayo de 2008, *Glaxosmithkline*, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299, apartado 18; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 44; STJUE de 25 de febrero de 2021, *BU VS. Markt24*, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, apartado 33.

*Vid.*, en relación con la STJUE en el caso *Petronas*, GARDENES SANTIAGO, M., “Reconvención y contrato internacional de trabajo. Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de junio de 2018, as. C-1/17: *Petronas Lubricants*”, *La Ley Unión Europea*, nº 62, 2018.

<sup>18</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3529.

La existencia de una parte débil, que en nuestro caso es el trabajador, implica que la regulación sea más tuitiva con ella. Y así es como se han diseñado los foros de competencia judicial internacional en el contrato internacional de trabajo, con el objetivo de proteger al trabajador que se encuentra en su relación con el empresario en una posición de inferioridad<sup>19</sup>.

Precisamente, este objetivo de protección del empleado es lo que lleva al legislador del Reglamento Bruselas I bis a, por ejemplo, no contemplar el foro de la sumisión más que de forma muy limitada y en beneficio del trabajador o a que, para demandar al empresario, no sea necesario su domicilio en territorio UE (art. 21.2).

### 3.2.1. Foro de sumisión (art. 23)

El foro de sumisión es el primero a tener en cuenta en materia civil y mercantil y, por ello, también en relación con el contrato de trabajo<sup>20</sup>. Si bien, como ya se ha mencionado, en este ámbito la autonomía de la voluntad no se puede ejercer de manera plena. El artículo 23 sólo permite que las partes pacten tribunales europeos competentes cuando el acuerdo se celebre después del surgimiento del litigio o cuando sea el trabajador quien pueda acudir a esos tribunales elegidos para interponer la demanda<sup>21</sup>.

---

El artículo 18.1 de Reglamento 44/2001 indicaba que “*En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio del artículo 4 y del punto 5 del artículo 5*”. De esta manera, no permitía utilizar el foro del litisconsorcio pasivo del artículo 6.1. Ahora, el artículo 20.2 del Reglamento 1215/2012 añade, a los foros de los artículos 6 y 7.5 -correspondientes con los artículos 4 y 5.5 del Reglamento Bruselas I- el precepto 8.1, regulador de esta posibilidad de demandar a varios demandados ante el tribunal del domicilio de uno de ellos. Como vemos, junto al litisconsorcio, también se podrían utilizar los foros de los artículos 6 y 7.5 de la norma, como excepciones a la aplicación únicamente de los preceptos de la Sección 5 cuando de un contrato individual de trabajo se trata.

Reglamento (CE) N° 44/2001, del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, DOCE L12, de 16 de enero de 2001.

<sup>19</sup> STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, apartados 44 y 46; STJUE de 14 de septiembre de 2017, *Nogueira*, C-168/19 y C-169/19, ECLI:EU:C:2017:688, apartado 49; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 43; STJUE de 21 de junio de 2018, *Petronas*, C-1/17, ECLI:EI:C:2018:478, apartado 23.

El Considerando 18 del Reglamento Bruselas I bis indica, por su parte, que “*En lo que atañe a los contratos de seguro, los contratos celebrados por los consumidores o los contratos de trabajo, debe protegerse a la parte más débil mediante normas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las normas generales*”.

<sup>20</sup> Respecto de la posibilidad de elegir los tribunales competentes, la Unión Europea es parte del Convenio de La Haya, de 30 de junio de 2005, sobre acuerdos de elección de foro (<https://www.hcch.net/es/instruments/conventions/full-text/?cid=98>). Sin embargo, los contratos de trabajo y los convenios colectivos se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación (art. 2.1.b).

<sup>21</sup> En relación con esto último, esto es, con el hecho de que el trabajador es el único que puede beneficiarse de la posibilidad de interponer la demanda ante los tribunales elegidos por ambas partes cuando la elección se ha hecho antes del surgimiento del litigio, *vid.*, STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491. En esta sentencia, el Tribunal de Justicia concluye que “*De cuanto antecede resulta que procede responder a la segunda cuestión que el artículo 21, punto 2, del Reglamento n° 44/2001 debe interpretarse*

En este último caso, cuando el acuerdo de elección de tribunales se ha realizado antes del nacimiento de la controversia, como decimos, sólo puede beneficiar al trabajador como demandante, él será el único que pueda interponer la demanda ante esos jueces elegidos. Por lo tanto, el empleado que ha sido demandado ante los tribunales de su domicilio no podrá alegar la sumisión para oponerse a la competencia del órgano jurisdiccional<sup>22</sup>. En el primer supuesto, cuando el acuerdo se celebra después del surgimiento del litigio, cabría hablar, entre otros escenarios, de sumisión tácita de las partes, con la interposición de la demanda ante determinados órganos jurisdiccionales, por parte del demandante, y la contestación a la misma, sin impugnar la competencia del tribunal, por parte del demandado<sup>23</sup>.

Como indica el apartado 2) del artículo 23, los tribunales europeos que pueden elegir las partes sólo pueden ser otros distintos a los que ya tengan competencia en el asunto por los foros de la Sección 5. La sumisión debe tener, por tanto, el efecto de prórroga, esto es, las partes pueden hacer competentes por su voluntad a otros tribunales distintos a los que ya tienen competencia<sup>24</sup>. El foro de sumisión está diseñado para que las partes puedan añadir otros tribunales competentes a los que ya les ofrece la norma.

### 3.2.2. Foro del lugar de prestación temporal de los servicios: artículo 6 Directiva 96/71/CE

Debemos incluir, junto al foro de la sumisión, esta posibilidad de interponer la demanda ante los tribunales del Estado miembro del lugar de prestación de los servicios, en los supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores contemplados por la Directiva 96/71/CE. Este foro no se encuentra recogido en el Reglamento 1215/2012, lo ofrece el

---

*en el sentido de que una cláusula de sumisión procesal otorgada antes del nacimiento de una controversia está comprendida en el ámbito de aplicación de esa disposición en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de formular demandas ante otros tribunales, además de en los tribunales normalmente competentes en virtud de las reglas especiales de los artículos 18 y 19 de este Reglamento, incluidos, en su caso, los tribunales situados fuera de la Unión” (apartado 66). Como vemos, los tribunales elegidos pueden ser los de un Estado miembro o los de un tercer país, ahora bien, en este último caso, esos órganos jurisdiccionales no van a poder ser competentes por el foro de sumisión del artículo 23 del Reglamento 1215/2012, lo serán, en todo caso, si la norma que exista en su ordenamiento, reguladora de la competencia judicial internacional, les otorga foro para ser competentes.*

*Vid., JUÁREZ PÉREZ, P., “De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012, Mahamdia C. República de Argelia”, CDT, vol. 5, nº 1, 2013, págs. 254-272.*

<sup>22</sup> ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 456.

<sup>23</sup> ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 458.

<sup>24</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Competencia judicial internacional y derecho de los negocios internacionales” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo II, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 2655.

artículo 6 de la Directiva mencionada y, en España, el artículo 16.1 de la Ley de transposición 45/1999<sup>25</sup>.

La Directiva 96/71/CE se aplica a los trabajadores que durante un período de tiempo limitado realicen su trabajo en un Estado miembro distinto de aquel en el desarrollan su actividad laboral de manera habitual (art. 2.1)<sup>26</sup>.

Este foro del lugar de prestación temporal del trabajo es una reclamación que se había venido haciendo en favor de los trabajadores desplazados<sup>27</sup>. Con él se amplía el abanico de posibilidades de interposición de la demanda con unos tribunales, cercanos al empleado, que, por ello, se convierten en competentes en su beneficio.

Aunque el precepto no lo exige expresamente, parece que el foro será utilizado mayoritariamente por el trabajador para demandar al empresario, ya que, el propio artículo 6 de la Directiva indica que el mismo se configura para salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo, del Estado de la prestación temporal, que debe garantizar el empresario al trabajador. Por esta razón, se utilizará en los casos en los que no se salvaguarde el derecho y quien puede no salvaguardarlo será el empresario, que será el demandado, por tanto, en estos supuestos.

### 3.2.3. Foros cuando el empresario es el demandado

Si no hay acuerdo de las partes al respecto, los foros que establece el Reglamento se encuentran diferenciados según quien sea la parte demandada.

De esta manera, si el demandado es el empresario, el trabajador podrá interponer su demanda contra él ante diferentes órganos jurisdiccionales determinados por los siguientes foros alternativos. Por un lado, el artículo 21.1.a) recoge el foro general del domicilio del demandado, en el momento de interposición de la demanda<sup>28</sup>. Por otro, la letra b) del precepto anterior establece que el empresario podrá ser demandado, también, ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el que el trabajador desempeñe

---

<sup>25</sup> Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios, DOCE L18, de 21 de enero de 1997.

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999. *Vid.*, en relación con esta norma, PALAO MORENO, G., “La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Un nuevo paso hacia la consolidación de un mercado de trabajo integrado en Europa”, *Gaceta jurídica de la Unión Europea y de la competencia*, nº 208, 2000, págs. 43-62.

<sup>26</sup> *Vid.*, GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo”, *CDT*, vol. 10, nº 1, 2018, págs. 213-232.

<sup>27</sup> JUÁREZ PÉREZ, P., *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial internacional*, Comares, Granada, 2002, pág. 120.

<sup>28</sup> STSJ de C. Valenciana, de 13 de abril de 2010, FD Segundo, JUR 2010\218501.

<sup>29</sup> Según el TJUE, “...el trabajo realizado por un trabajador por cuenta ajena en instalaciones fijas o flotantes

habitualmente su trabajo o el último lugar en el que lo haya desempeñado<sup>29</sup>. Y, en el caso en el que haya desarrollado su actividad laboral en varios Estados, el tribunal competente vendrá determinado por el lugar del establecimiento del empresario que haya empleado al trabajador. El artículo 21.1.b) regula el foro especial por razón de la materia.

#### *A. Foro general del domicilio del demandado (art. 21.1.a)*

Para saber si el domicilio del demandado se ubica en el territorio de un Estado europeo debemos acudir a los artículos 62 y 63 del Reglamento. El primero de ellos, dedicado a la determinación del domicilio de las personas físicas, indica que, para ello, para conocer su domicilio, el órgano jurisdiccional deberá aplicar la ley interna del Estado en cuestión. Esta norma resolverá la duda sobre si la persona física demandada tiene su domicilio en ese Estado miembro pero no indicará, si no lo tiene ahí, en qué otro país se halla, porque eso lo debe determinar el Derecho de dicho Estado.

Si el demandado es persona jurídica, el artículo 63 indica que su domicilio estará ubicado en la Unión Europea si se encuentra en un Estado miembro su sede social, su administración central o su centro de actividad principal. Como vemos, en este caso, tratándose el demandado de una persona jurídica, el legislador ofrece un concepto material y no remite a la ley interna del Estado en cuestión. Además, esta definición incluye tres conceptos, de manera que, la persona jurídica estará domiciliada, a estos efectos, en cualquiera de los Estados miembros en los que posea alguno de estos elementos. Dándose la posibilidad, en consecuencia, de que tenga hasta tres domicilios en la Unión Europea cuando estos tres conceptos se hallan en tres Estados miembros distintos.

En el escenario planteado antes, en el que son varios los Estados con competencia por el foro general del domicilio del demandado y, también, en aquel en el que concurren el foro general y el especial, es en los que podría entrar en juego la herramienta de la litispendencia, ya mencionada, para evitar que dos, o más, órganos jurisdiccionales conozcan del mismo y pueda haber resoluciones inconciliables sobre el mismo asunto en la Unión Europea. Como ya se adelantó, la litispendencia sólo puede ser alegada a instancia de parte, por el demandado en el proceso, y, con ella, el tribunal que finalmente resolverá el fondo del asunto y dictará sentencia será, con carácter general, el que primero

---

*situadas en o sobre la plataforma continental adyacente a un Estado contratante, en el marco de la exploración y/o explotación de sus recursos naturales, debe considerarse un trabajo realizado en el territorio de dicho Estado a los efectos de la aplicación del artículo 5, número 1, del Convenio de Bruselas” (STJCE de 27 de febrero de 2002, Weber, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, apartado 36).*

<sup>30</sup> Para saber cuándo el órgano jurisdiccional ha empezado a conocer del caso, el artículo 32 establece que, “1. A efectos de la presente sección, se considerará que un órgano jurisdiccional conoce de un litigio:

a) desde el momento en que se le presente el escrito de demanda o documento equivalente, a condición de que posteriormente el demandante no deje de tomar todas las medidas que se le exijan para que se entregue al demandado la cédula de emplazamiento, o b) si dicho documento ha de notificarse al demandado antes de su presentación al órgano jurisdiccional, en el momento en que lo reciba la autoridad encargada de la notificación, a condición de

haya empezado a conocer del caso (art. 29)<sup>30</sup>.

En los supuestos en los que el trabajador ha sido contratado por una filial de una empresa matriz, el domicilio del demandado debe ser el de la sociedad filial. Recordemos, en este punto, que la filial tiene independencia jurídica de la matriz y, por tanto, su

*que posteriormente el demandante no deje de tomar todas las medidas que se le exijan para presentar el documento al órgano jurisdiccional. La autoridad encargada de la notificación a que se refiere la letra b) será la primera autoridad que reciba los documentos que deban notificarse. 2. Los órganos jurisdiccionales, o las autoridades encargadas de la notificación, a que se refiere el apartado 1, consignarán, respectivamente, la fecha de presentación del escrito de demanda o documento equivalente o la fecha de recepción de los documentos que deban notificarse”.*

<sup>31</sup> STSJ de Islas Baleares, de 26 de noviembre de 2002, AS 2003\777. Según esta sentencia, “*El criterio del juzgador, –que implicaría la competencia de los tribunales de la sede de la sociedad matriz para todo litigio promovido por cualquier trabajador empleado en alguna empresa del grupo, por muy difundido territorialmente que éste estuviere–, no puede asumirse. La nota que caracteriza al grupo de empresas consiste, justamente, en la dirección unitaria de una pluralidad de entidades dotadas de personalidad jurídica propia e individualizada. La disposición adicional cuarta de la Ley 22/1992, de 30 de julio ( RCL 1992, 1739) , califica en este sentido de «pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás», control de una empresa dominada por otra dominante que existe «cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del art. 42 del Código de Comercio ( LEG 1885, 21) ».* Pero, como señala jurisprudencia reiterada ( SSTS de 8 de octubre de 1987 [ RJ 1987, 6973] , 12 de julio de 1988 [ RJ 1988, 5802] , 24 de julio de 1989 [ RJ 1989, 5908] , 30 de enero [ RJ 1990, 233] , 3 de mayo [ RJ 1990, 3946] y 26 de noviembre de 1990 [ RJ 1990, 8605] y 30 de junio de 1993 [ RJ 1993, 4939] , entre otras), la simple existencia de un grupo de empresas no basta para generalizar la posición empresarial a todas las sociedades que integran el grupo o para extender a todas ellas la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones laborales, ya que, en palabras de la STS de 30 de junio de 1993, «desde el punto de vista jurídico formal los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son». La extensión de la posición de empresario a otras sociedades del grupo distintas del empleador formal exige la conjunción de elementos adicionales. La STS de 26 de enero de 1998 ( RJ 1998, 1062) , seguida por las de 21 de diciembre de 2000 ( RJ 2001, 1870) , 26 de septiembre ( RJ 2002, 1270) y 26 de diciembre de 2001 ( RJ 2002, 5292) y 23 de enero de 2002 ( RJ 2002, 2695) , sintetiza la doctrina jurisprudencial al respecto indicando como tales los siguientes: «1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo ( SS. de 6 de mayo de 1981 [ RJ 1981, 2103] , 8 de octubre de 1987 [ RJ 1987, 6973] ). 2) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo ( SS. 4 de marzo de 1985 [ RJ 1985, 1270] y 7 de diciembre de 1987 [ RJ 1987, 8851] ). 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales ( SS. 11 de diciembre de 1985 [ RJ 1985, 6094] , 3 de marzo de 1987 [ RJ 1987, 1321] , 8 de junio de 1988 [ RJ 1988, 5256] , 12 de julio de 1988 [ RJ 1988, 5802] y 24 de julio de 1989 [ RJ 1989, 5908] ). 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección ( SS. de 19 de noviembre de 1990 [ RJ 1990, 8583] y 30 de junio de 1993 [ RJ 1993, 4939] ). Y todo ello teniendo en cuenta que, salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995, 997) ( SS. de 26 de noviembre de 1990 [ RJ 1990, 8605] y 30 de junio de 1993 que, expresamente, la invoca).» En definitiva, los grupos empresariales constituyen, actualmente, una realidad económica legítima y jurídicamente reconocida, que no borra la personalidad singular de las entidades que los componen, de modo que cada cual es, en principio, único titular de los derechos y responsable único de las obligaciones que nacen de las relaciones jurídicas en las que son parte. Por excepción, sólo está justificado atribuir condición unitaria en el ámbito laboral a las empresas del grupo en los supuestos de utilización abusiva y fraudulenta de la forma jurídica societaria

domicilio es el que habría que tener en cuenta a estos efectos<sup>31</sup>.

Por otro lado, cuando se trate de trabajadores que prestan sus servicios para la Administración española en el extranjero, los tribunales competentes por el foro general del domicilio del demandado serán los españoles cuando el litigio es contra el empleador. Territorialmente, el órgano jurisdiccional nacional competente será “*para los trabajadores que presten servicios en el extranjero, en que será juzgado competente el del domicilio de la Administración pública demandada*”<sup>32</sup>.

Si el empresario demandado no tiene domicilio en la Unión Europea pero posee una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en territorio europeo, se le podrá demandar, por este foro, ante los tribunales de este Estado miembro cuando el objeto del litigio se refiera a la explotación de ese establecimiento (art. 20.2). En este sentido, “*47. Además, para garantizar la continuidad entre ese Reglamento y el Convenio de Bruselas, los conceptos de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento» que figuran en ambos deben interpretarse con arreglo a los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia en su jurisprudencia sobre el artículo 5, apartado 5, del Convenio de Bruselas, que contiene los mismos conceptos y establece las reglas de competencia especial de los litigios referentes a la explotación de un establecimiento secundario de una empresa. Además, esa disposición se encuentra reproducida literalmente en el artículo 5, apartado 5, del Reglamento nº 44/2001. 48. Al interpretar dichos conceptos de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento», el Tribunal de Justicia ha establecido dos criterios que determinan si una acción judicial relativa a la explotación de una de esas categorías de establecimiento está relacionada con un Estado miembro. En primer lugar, el concepto de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento» presupone la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Ese centro debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz (véase la sentencia de 18 de marzo de 1981, Blanckaert & Willems, 139/80, Rec. p. I-819, apartado 11). En segundo lugar, el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades (véase, en este sentido, la sentencia Somafer, antes citada, apartado 13)*”<sup>33</sup>. Teniendo en cuenta esta definición, el Tribunal de

---

*en perjuicio del trabajador; cuando en la práctica existe entre ellas funcionamiento indiferenciado y confusión de elementos personales y patrimoniales, sin respetar la línea de separación que comporta la respectiva personalidad jurídica de cada una*” (FD Segundo).

En el mismo sentido, y con las mismas palabras, se pronuncia también la STSJ de Islas Baleares, de 24 de octubre de 2002, AS 2003\595, FD Segundo.

<sup>32</sup> Artículo 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 octubre 2011.

*Vid.*, en este sentido, BELLINTXON MARTÍN, U., “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”, *CDT*, vol. 13, nº 1, 2021, págs. 725-731.

<sup>33</sup> STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491.

Justicia considera que las Embajadas y Consulados son establecimientos en el sentido del artículo 20.2 del Reglamento 1215/2012, cuando las funciones de los trabajadores están relacionadas con la actividad de gestión de la Embajada –actos *iure gestionis*–<sup>34</sup>.

### *B. Foro especial por razón de la materia (art. 21.1.b)*

Recordamos que, conforme al foro especial, los tribunales competentes para conocer de las demandas planteadas contra el empresario son los del lugar del Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desarrolle habitualmente la actividad o los del último lugar en el que haya desempeñado su trabajo (art. 21.1.b.i). Y, en el caso de que el trabajador no haya desarrollado su actividad en un solo Estado, los órganos jurisdiccionales competentes serán los del lugar del Estado en el que se encuentre el establecimiento del empresario que lo haya empleado (art. 21.1.b.ii).

En relación con el foro especial, es importante destacar que permite concretar el tribunal territorialmente competente en el caso. Así es, el legislador habla del órgano jurisdiccional del lugar correspondiente y, por tanto, está indicando el concreto tribunal del Estado miembro que será el competente en el asunto. El foro general, en cambio, conduce al Estado miembro con la competencia y no permite concretar más. Serán las normas procesales del Estado en cuestión las que determinen qué concreto órgano juris-

---

Como vemos, existe una relación estrecha entre el artículo 20.2 y el foro de establecimientos secundarios del artículo 7.5 del Reglamento. Este último, además, como ya se ha mencionado, puede ser aplicado en relación con los contratos de trabajo, como excepción a la exclusividad de los foros de la Sección 5 para esta materia (art. 20.1). De esta manera, el artículo 7.5 se podrá utilizar cuando el demandado tenga su domicilio en la UE y se le demande por la explotación de un establecimiento secundario ante los tribunales del lugar de situación de dicho establecimiento. El foro del artículo 20.2 se utilizará cuando el empresario demandado no tenga domicilio en la UE pero sí tenga una sucursal, agencia u otro establecimiento y se le demande por el foro general ante los tribunales del Estado miembro en el que se encuentre este establecimiento en litigios que surjan de la explotación del mismo. Al final, el resultado que ofrecen ambos foros es similar, que el demandado, tenga o no su domicilio en la UE, podrá serlo ante los tribunales del Estado en el que se ubique el establecimiento secundario cuando la controversia verse sobre la explotación del mismo, si bien, por el foro del artículo 7.5 se puede concretar el tribunal territorialmente competente en el caso y, el foro del artículo 20.2, al ser el del domicilio del demandado, sólo nos indica el Estado con la competencia en el asunto y no así el concreto órgano jurisdiccional de ese Estado con la competencia en el asunto.

<sup>34</sup> STJUE de 19 de julio de 2012, *Mahamdia*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, apartado 52. En este asunto, se trataba de la Embajada de Argelia en Berlín.

*Vid.*, también, STJUE de 3 de junio de 2021, *República de Bulgaria*, C-280/20, ECLI:EU:C:2021:443, apartado 36, en relación con el Consulado general de Bulgaria en España.

<sup>35</sup> El artículo 10.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social indica, en relación con la competencia territorial de los Juzgados de Social, que “*Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado. En el caso de que sean varios los demandados, y se optare por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados. En las demandas contra las Administraciones públicas empleadoras será juzgado*

diccional de ese país será el que deba conocer del caso en cuestión<sup>35</sup>. Otra característica del foro especial es que, para que opere, es necesario que conduzca a un Estado miembro distinto al del domicilio del demandado. Así lo deja meridianamente claro el artículo 21.1.b) cuando, después del foro general de la letra a) y como alternativa al mismo, establece que el empresario podrá ser demandado, *en otro Estado miembro* distinto al del domicilio del demandado, ante los tribunales a los que conduzca el foro especial. Y esta es la tercera característica del foro especial, que, para que opere, el demandado debe tener su domicilio en la UE. Si bien, en los contratos de trabajo, como ya se ha explicado, el artículo 21.2 del Reglamento permite demandar al empresario no domiciliado en la Unión Europea ante los tribunales que indica el foro especial.

Los foros del artículo 21.1.b) deben ser interpretados de manera autónoma y, en concreto, “el lugar en el que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo”, también, de forma amplia para proteger al trabajador<sup>36</sup>. En este sentido, el Tribunal de Justicia asimila el lugar de prestación habitual con el lugar de prestación principal de la actividad laboral<sup>37</sup>. Por lo tanto, este foro se aplicará, no sólo cuando haya un único Estado de prestación del trabajo, sino, también, cuando sean varios y se pueda identificar uno de ellos como aquel en el que desarrolla la actividad principal. Para determinar cuál es ese lugar de prestación principal, se ha de tener en cuenta la existencia de un centro efectivo de actividades profesionales, el cual, se identificará con el lugar en el que el tra-

---

*competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste; salvo para los trabajadores que presten servicios en el extranjero, en que será juzgado competente el del domicilio de la Administración pública demandada” (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 octubre 2011).*

<sup>36</sup> STJUE de 14 de septiembre de 2017, *Nogueira*, C-168/19 y C-169/19, ECLI:EU:C:2017:688, apartados 48 y 57; STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14, CLI:EU:C:2015:574, apartado 37; STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Schlecker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 31.

*Vid.*, también, CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3535; IRIARTE ÁNGEL, J.L., “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018, págs. 477-496.

<sup>37</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3535.

La jurisprudencia interpreta el lugar de prestación habitual con el lugar en el que se cumple de hecho lo esencial de las obligaciones (STJUE de 25 de febrero de 2021, *BU VS. Markt24*, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, apartado 40; STJUE de 14 de septiembre de 2017, *Nogueira*, C-168/19 y C-169/19, ECLI:EU:C:2017:688, apartado 59; STJCE de 27 de febrero de 2002, *Weber*, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, apartado 49; STJCE de 9 de enero de 1997, *Rutten*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7, apartado 23).

<sup>38</sup> STJCE de 9 de enero de 1997, *Rutten*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7, apartados 23 y 25; STJCE de 27 de febrero de 2002, *Weber*, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, apartado 44.

En la sentencia del caso *Rutten*, el Tribunal concluye que, “*Para la determinación concreta de dicho lugar, que compete al órgano jurisdiccional nacional, en función de los elementos de hecho del caso de que conozca, hay que tener en cuenta la circunstancia, señalada en el litigio principal, de que el trabajador ha ejercido cerca de dos tercios de sus actividades profesionales en un Estado contratante —el resto de su prestaciones laborales lo efectuó en*

bajador pase la mayor parte de su tiempo<sup>38</sup>.

El foro del último lugar en el que el trabajador ha desempeñado la actividad laboral sólo puede operar cuando, en el momento de presentación de la demanda, el empleado ya no trabaja para el empresario al que demanda<sup>39</sup>.

Por último, cuando el trabajador desempeña la actividad laboral en varios Estados y no puede identificarse ninguno de ellos como el lugar de prestación principal, el foro del artículo 21.1.b).ii) indica que los tribunales competentes son los del lugar del Estado miembro en el que se encuentre el establecimiento del empresario que haya empleado al trabajador. Ese lugar es difícil de determinar. Parece aceptado que será aquel en el que se haya contactado al trabajador, el cual no tiene por qué coincidir con el lugar en el que se firme el contrato o con el Estado en que se presten los servicios o con el del domicilio o establecimiento del empresario<sup>40</sup>. Por establecimiento se puede entender “*toda organización de recursos humanos y materiales por parte del empleador con cierto ánimo de permanencia en el marco de la cual se desarrolla la relación laboral*”<sup>41</sup>. Para determinar la ley aplicable a la relación jurídica, el Reglamento Roma I, que estudiaremos más adelante, utiliza una conexión similar a este foro del lugar del establecimiento que haya empleado al trabajador<sup>42</sup>. Esta conexión es el Estado del establecimiento que haya contratado al empleado. Tomando como referencia el Considerando 17 del Reglamento Roma I, los conceptos comunes que existan en la norma europea de competencia judicial internacional y en el propio Reglamento Roma I deberían ser interpretados de manera similar. Por esta razón, nos remitimos a la interpretación del concepto que ha ofrecido la jurisprudencia y la doctrina en el marco de la norma de conflicto, y que se expone en el apartado correspondiente del trabajo.

### 3.2.4. Foros cuando el trabajador es el demandado (art. 22)

#### *A. Foro general del domicilio del demandado*

En estos supuestos se encuentra la mayor distinción de la regulación en materia de contrato individual de trabajo. Efectivamente, en estos casos, cuando el trabajador es el de-

---

*varios países diferentes— y que posee en dicho Estado contratante un despacho desde el cual organizó su trabajo por cuenta de la empresa y al que regresaba después de cada desplazamiento profesional al extranjero” (apartado 25).*

<sup>39</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3536.

<sup>40</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3537.

<sup>41</sup> ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 473.

<sup>42</sup> Reglamento (CE) n° 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), DOUE L177, de 4 de julio de 2008.

mandado, los únicos tribunales competentes, salvo que haya acuerdo válido de las partes, son los del domicilio del empleado (art. 22); y siempre que no estemos ante un desplazamiento temporal y sea aplicable la Directiva 96/71/CE. Por tanto, si el empresario es quien demanda, el trabajador puede disponer que se le demande ante los tribunales de su domicilio; basta para ello con que no acuerde órganos jurisdiccionales competentes con el empresario.

En estos casos, también, la determinación del domicilio del demandado se encuentra en el artículo 62 del Reglamento, si es persona física. Tal como ya se ha explicado, este precepto remite a la ley interna para conocer si el demandado tiene su domicilio en ese Estado. Si los tribunales ante los que se ha interpuesto la demanda son españoles, el artículo 40 del CC será el precepto que deba aplicar el órgano jurisdiccional para saber si el demandado tiene su domicilio en España.

El artículo 40 CC estipula que el domicilio de la persona física es su residencia habitual. Surge, entonces, otra pregunta de manera espontánea, relativa a la definición de residencia habitual. En este sentido, el Tribunal Supremo español considera que este concepto fáctico de residencia habitual debe reunir dos elementos, uno objetivo y otro subjetivo<sup>44</sup>. El primero de ellos alude al tiempo de estancia del sujeto en España, un tiempo que el órgano jurisdiccional debe considerar suficiente para entender que concurrir la habitualidad. No es un tiempo tasado, como el de 183 días al año a efectos fiscales, es un tiempo que el juez debe valorar de manera discrecional<sup>45</sup>. El segundo, el elemento subjetivo tiene que ver con la intención de seguir residiendo en España –*animus manendi*–. Cuestión que puede probarse con el pago de los recibos de luz y agua de la vivienda situada en España, con la matrícula del colegio de los hijos en nuestro país o con el contrato de trabajo que le vincula a este Estado, por ejemplo.

El artículo 22.1 remite al órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que el empleado tenga su domicilio. Por el tenor literal del precepto parece que se trata de un

---

<sup>44</sup> Vid., entre otras, STS de 13 de julio de 1996, *RJ 1996\5583*; STS de 22 de marzo de 2001, *RJ 2001\4756*; RDGRN de 22 de febrero de 1996, *RJ 1996\3386*.

<sup>45</sup> El artículo 9.1 de la Ley del Impuesto sobre la renta de las personas física establece que, “*Se entenderá que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando se dé cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Que permanezca más de 183 días, durante el año natural, en territorio español. Para determinar este período de permanencia en territorio español se computarán las ausencias esporádicas, salvo que el contribuyente acredite su residencia fiscal en otro país. En el supuesto de países o territorios considerados como paraíso fiscal, la Administración tributaria podrá exigir que se pruebe la permanencia en éste durante 183 días en el año natural. Para determinar el período de permanencia al que se refiere el párrafo anterior, no se computarán las estancias temporales en España que sean consecuencia de las obligaciones contraídas en acuerdos de colaboración cultural o humanitaria, a título gratuito, con las Administraciones públicas españolas; b) Que radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos, de forma directa o indirecta. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando, de acuerdo con los criterios anteriores, resida habitualmente en España el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de edad que dependan de aquél*” (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006).

foro de competencia territorial, que indica el concreto tribunal territorialmente competente, a diferencia del foro general del domicilio del demandado del artículo 4 del Reglamento, que alude a los órganos jurisdiccionales del Estado miembro del domicilio del demandado, o al foro general del artículo 21.1.a), cuando el demandado es el empresario<sup>46</sup>.

### B. Reconvención

El artículo 22.2 del Reglamento permite que el empresario presente una reconvención ante los tribunales que están conociendo de la demanda principal interpuesta por el trabajador contra él. De esta manera, se respeta que los tribunales competentes sean los elegidos por el empleado por considerarlos los más favorables a sus intereses. Ante ellos, el empresario podría presentar una reconvención frente al trabajador.

*“Por lo que respecta al concepto de «reconvención», que no se define en el artículo 20, apartado 2, del Reglamento n.º 44/2001, es preciso, atendiendo a lo recordado en el apartado 26 de la presente sentencia, tener en cuenta el concepto de «reconvención» que figura en el artículo 6, punto 3, del Reglamento n.º 44/2001, tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia. En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el foro especial en materia de reconvención permite a las partes, en interés de una buena administración de la justicia, que se resuelva en el mismo procedimiento y ante el mismo juez acerca de todas sus pretensiones recíprocas que tienen un origen común. De este modo, se evitan múltiples y superfluos procedimientos (sentencia de 12 de octubre de 2016, Kostanjevec, C-185/15, EU:C:2016:763, apartado 37)”<sup>47</sup>.*

La reconvención, situada en el precepto dedicado a los foros a utilizar por el empresario cuando demanda al trabajador, parece que puede ser utilizada, también, por este último<sup>48</sup>. Así lo afirma el TJUE cuando establece que “una buena administración de justicia implicaría que tanto el trabajador como el empresario tuvieran la facultad de invocar el artículo 6, número 1, del Reglamento, como sucede en el supuesto de la reconvención”<sup>49</sup>.

## 4. Competencia judicial internacional: art. 25 LOPJ

La Ley Orgánica del Poder Judicial será aplicada por los tribunales españoles para saber si son competentes en el caso en cuestión en los supuestos en los que el Reglamento

<sup>46</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, págs. 3540-3541.

<sup>47</sup> STJUE de 21 de junio de 2018, *Petronas*, C-1/17, ECLI:EU:C:2018:478, apartado 29. *Vid.*, ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., “La reconvención en los litigios sobre contratos internacionales de trabajo. (Comentario a la STJUE de 21 de junio de 2018, asunto C-1/17, *Petronas Lubricants Italy*)”, *CDT*, vol. 11, nº 2, 2019, págs. 604-615.

<sup>48</sup> ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 503.

<sup>49</sup> STJUE de 22 de mayo de 2008, *Glaxosmithkline*, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299, apartado 29.

Bruselas I bis no sea aplicable.

Estos asuntos en los que los órganos jurisdiccionales españoles tendrán en cuenta la norma de producción interna en materia de competencia judicial internacional son aquellos en los que el trabajador demandado no tiene su domicilio en la Unión Europea. En este escenario, los foros que ofrece la LOPJ a los tribunales españoles son “*En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español*” (art. 25 LOPJ)<sup>50</sup>. De todos ellos, el único que no podría concurrir sería aquel que conduce a España por tener en nuestro país el demandado su domicilio. En este caso, si el domicilio del demandado se ubica en España, los órganos jurisdiccionales españoles serían competentes por el foro del domicilio del demandado, pero no de la LOPJ sino del Reglamento 1215/2012.

## 5. Ley aplicable: Reglamento 583/2008

El Reglamento 583/2008, conocido como Reglamento Roma I, es la norma europea más importante en materia de ley aplicable a las obligaciones contractuales. Esta norma se encuentra en vigor en el ordenamiento de todos los Estados miembros de la Unión Europea, con excepción de Dinamarca –ámbito de aplicación espacial–, y se aplica a los contratos –ámbito de aplicación material– que se hayan celebrado a partir del 17 de diciembre de 2009 –ámbito de aplicación temporal–<sup>51</sup>.

El Reglamento 583/2008 regula, en el artículo 8, la ley rectora del contrato individual de trabajo. Este precepto constituye una estipulación particular y separada de la general en materia de obligaciones contractuales<sup>52</sup>. La regulación general se ubica en los artículos 3 y 4, fundamentalmente, y la concretamente aplicable al contrato individual

<sup>50</sup> La LOPJ no admite que las partes puedan elegir los tribunales españoles como competentes en estos asuntos relativos a los contratos de trabajo, ni siquiera aunque ello beneficie al trabajador. Regulación criticable por no estar alineada con la prevista a nivel europeo (ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 455).

<sup>51</sup> El ámbito de aplicación personal de la norma es erga omnes, se aplica, por tanto, independientemente de la vinculación personal que tengan las partes con los Estados contratantes de la norma.

<sup>52</sup> STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 22; STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 34; STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 24. *Vid.*, en relación con esta última sentencia, MAESTRE CASAS, P., “El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer S.A., As. C-384/10)”, *CDT*, vol. 4, nº 2, 2012, págs. 322-341.

<sup>53</sup> STC 34/2004, de 8 de marzo de 2004, RTC 2004\34. En el caso, se trataba de un auxiliar administra-

de trabajo se encuentra en este precepto mencionado.

El contenido de este artículo 8 no se aparta de la regulación de competencia judicial internacional en esta materia, haciendo, con ello, que la coincidencia entre el fórum y el ius sea muy probable. Así es, los puntos de conexión del Reglamento Roma I y los foros del Reglamento Bruselas I bis, coinciden en el contenido y en el orden en el que han de ser observados. Al ser similares, el Estado competente coincidirá con el ordenamiento aplicable y, en consecuencia, los jueces con competencia aplicarán la ley propia para resolver los casos planteados ante ellos. Esta coincidencia, buscada por el legislador, reduce los casos en los que el órgano jurisdiccional competente deba aplicar Derecho extranjero al fondo del asunto.

La aplicación de la norma de conflicto correspondiente al contrato individual de trabajo puede suponer que los trabajadores de una misma empresa tengan condiciones laborales distintas, las previstas en las diferentes leyes que rijan sus respectivos contratos laborales. Sin embargo, si el empresario es la Administración pública, el principio de igualdad ante la ley impide que distintos trabajadores que desempeñan funciones similares tengan condiciones laborales distintas, todos los contratos deben regirse por la misma ley o, al menos, siéndoles aplicables leyes diferentes, deben conceder todas ellas la misma protección al empleado<sup>53</sup>.

### 5.1. Punto de conexión de la autonomía de la voluntad (art. 8.1)

Este punto de conexión se ubica por encima de los demás, es jerárquicamente superior al resto. Así, si existe acuerdo de elección de ley por las partes, y ese pacto es válido en virtud del artículo 3 del Reglamento Roma I, el Derecho escogido por ellas será el rector del contrato<sup>54</sup>. Además, el Reglamento tiene carácter universal, lo que supone que la ley aplicable en virtud del mismo puede ser la de cualquier Estado, sin necesidad de que se

---

tivo de nacionalidad española que prestaba servicios en la Oficina comercial de España en Belgrado y cobraba un salario muy inferior al de otras dos auxiliares administrativas de nacionalidad yugoslava. La razón de la diferencia de sueldo era la ley aplicable al contrato de trabajo. El TC entiende que esta diferencia de retribución carece de una justificación razonable y objetiva (FD 5). El Tribunal afirma que “cuando la empleadora es la Administración pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE). Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la Ley que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales ( SSTC 161/1991, de 18 de junio [ RTC 1991, 161 ], F. 1; y 2/1998, de 12 de enero [ RTC 1998, 2 ], F. 3)” (FD. 3). Y concluye que “En definitiva, pues, la diferencia retributiva alegada por el demandante de amparo respecto de otras trabajadoras al servicio de idéntica Administración pública, de idéntica categoría y con idéntica prestación de servicios, resulta desprovista de una justificación objetiva y razonable, con vulneración por tanto del art. 14 CE, lo que determina la procedencia del pronunciamiento previsto en el art. 53 a) LOTC ( RCL 1979, 2383 )” (FD 5).

<sup>54</sup> El artículo 3 del Reglamento Roma I regula la elección de la ley aplicable al contrato, elección que puede ser expresa o deducirse claramente de los términos de contrato o de las circunstancias del caso. La ley elegida se aplicará al contrato de manera retroactiva salvo que perjudique los derechos adquiridos por terceros o que suponga la nulidad formal del contrato. Por último, las partes pueden elegir la ley aplicable a una

trate de un país contratante de la norma (art. 20).

Siguiendo con el objetivo tuitivo, de protección de la parte débil de la relación jurídica, el legislador de Roma I admite la autonomía de la voluntad, como punto de conexión, pero limita la posibilidad de acuerdo a aquellos supuestos que no perjudiquen al trabajador. De esta manera, las partes pueden elegir la ley aplicable al contrato de trabajo pero ese ordenamiento elegido no puede hacer inaplicable las disposiciones imperativas que beneficien al trabajador de la ley que sería la reguladora si no hubiera habido pacto entre las partes al respecto. Con esta prescripción, el legislador busca que el trabajador no se vea privado de la protección que le brinda el ordenamiento del Estado en el que desempeña su actividad<sup>55</sup>.

La autonomía de la voluntad admitida por el Reglamento Roma I permite que se pueda considerar que concurre cuando el empresario introduce una cláusula de elección de ley en el contrato de trabajo que, posteriormente, acepta el empleado. “*La libertad de elección, en el sentido de esta disposición, puede ejercerse aceptando tal cláusula y no queda puesta en tela de juicio por el mero hecho de que dicha elección se realice sobre la base de una cláusula redactada e insertada por el empresario en el contrato*”<sup>56</sup>.

En relación con las disposiciones imperativas, estas son las que así se consideren conforme a la ley que regiría el contrato de trabajo en defecto de elección por las partes<sup>57</sup>. Entre otras, en principio, las relativas al salario mínimo, las cuales, deberían ser aplicadas si son más beneficiosas para el trabajador que las existentes en la ley aplicable al contrato<sup>58</sup>. En este sentido, el órgano jurisdiccional competente debería identificar cuáles son esas disposiciones que no pueden ser excluidas mediante acuerdo y comparar la regulación que de las mismas existe en la ley elegida por las partes y en la ley que sería aplicable al contrato en defecto de elección. Si de esa comparación se extrae que las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable si no hubiera habido acuerdo de las partes son más beneficiosas para el trabajador que las que existen en el ordenamiento

---

parte del contrato siempre que sea separable del resto.

<sup>55</sup> STJUE de 15 de julio de 2021, *Gruber Logistics y Samidani Trans*, asuntos acumulados C-152/20 y C- 218/20, ECLI:EU:C:2021:600, apartado 26; STJUE de 18 de octubre de 2016, *Nikiforidis*, C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, apartado 48; STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/19, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 42.

<sup>56</sup> STJUE de 15 de julio de 2021, *Gruber Logistics y Samidani Trans*, asuntos acumulados C-152/20 y C- 218/20, ECLI:EU:C:2021:600, apartado 40.

<sup>57</sup> STJUE de 15 de julio de 2021, *Gruber Logistics y Samidani Trans*, asuntos acumulados C-152/20 y C- 218/20, ECLI:EU:C:2021:600, apartado 29.

<sup>58</sup> STJUE de 15 de julio de 2021, *Gruber Logistics y Samidani Trans*, asuntos acumulados C-152/20 y C- 218/20, ECLI:EU:C:2021:600, apartado 27.

*Vid.*, RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “Lugar de trabajo habitual a la luz del artículo 8.2 del Reglamento Roma I. Comentario de la STJUE de 15 julio 2021, asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20”, CDT, vol. 14, nº 1, 2022, págs. 858-869; GARDENES SANTIAGO, M., “Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, nº 132, 2017, págs. 171-172.

<sup>59</sup> STJUE de 15 de julio de 2021, *Gruber Logistics y Samidani Trans*, asuntos acumulados C-152/20 y

rector, deberán ser aplicadas al empleado y, para el resto de cuestiones relativas al contrato de trabajo, seguirá siendo aplicable la ley elegida por las partes<sup>59</sup>. Otra cuestión es la carga de la prueba del carácter imperativo de las disposiciones, que la tiene la parte que lo alega (art. 217 LEC)<sup>60</sup>.

## 5.2. Puntos de conexión subsidiarios (arts.8.2-8.4)

### 5.2.1. Lugar de prestación habitual del trabajo (art. 8.2)

En defecto de elección de ley por las partes, el contrato de trabajo se regirá por la ley del Estado en el que o, en su defecto, desde el que el trabajador desarrolle su actividad habitualmente en ejecución del contrato –*lex loci laboris*– (art. 8.2). Esta ley será aplicable aún cuando el trabajador preste sus servicios de manera temporal en otro Estado (art. 8.2)<sup>61</sup>. En este sentido, “*la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero. La celebración de un nuevo contrato de trabajo con el empleador original o con un empleador que pertenezca al mismo grupo de empresas que el empleador originario no debe excluir que se considere que el trabajador realiza su trabajo en otro país de manera temporal*” (Considerando 36 del Reglamento Roma I).

Para determinar cuál es ese lugar de prestación habitual del trabajo debemos tener en cuenta similares criterios, ya explicados, para hacer lo propio en el marco del Reglamento Bruselas I bis<sup>62</sup>. Así, según indica el Tribunal de Justicia, debe tratarse de un concepto autónomo y, por tanto, no puede ser definido conforme a los Derechos nacionales, y, para ello, “*cuando las prestaciones laborales se ejecutan en más de un Estado miembro, el criterio del país en que se realice habitualmente el trabajo debe interpretarse de modo amplio y entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo*”<sup>63</sup>.

Esta conexión del lugar de prestación habitual del trabajo debe interpretarse en sentido amplio, acudiendo a la ley del lugar del establecimiento que ha contratado al trabajador para los supuestos en los que no pueda determinarse este país en el que se

C- 218/20, ECLI:EU:C:2021:600, apartados 24 y 27.

<sup>60</sup> STSJ de Madrid, de 13 de febrero de 2006, FD Quinto, AS 2006\859.

<sup>61</sup> STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/19, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 46.

<sup>62</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3557.

<sup>63</sup> STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/19, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 45.

<sup>64</sup> STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 31; STJUE de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, apartado 43; STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 35.

<sup>65</sup> STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apar-

desempeña de manera habitual la actividad laboral<sup>64</sup>.

### 5.2.2. Lugar del establecimiento que ha contratado al trabajador (8.3)

En segundo lugar, cuando no pueda operar la conexión del artículo 8.2, la ley aplicable será la del país donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador (art. 8.3). Esta conexión presenta mayor claridad que la similar contenida en el Reglamento Bruselas I bis. En este caso, la norma de competencia judicial internacional recoge como foro el lugar del establecimiento que haya empleado al trabajador, dejando sin determinar qué se entiende por *empleado* en este contexto. Sin embargo, en el marco de la norma de conflicto, ese lugar es claro, es el lugar donde se ubique el establecimiento que haya contratado al trabajador. No obstante lo anterior, como ya se ha explicado, debemos tener el mismo concepto a este respecto en ambas normas y, por ello, entenderemos que el establecimiento que ha *empleado* al trabajador es el que le ha *contratado*.

El Tribunal de Justicia considera que ese establecimiento que haya contratado al trabajador debe ser, efectivamente, “*el establecimiento que procedió a contratar al trabajador y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva*”<sup>65</sup>. Habrá que tener en cuenta, por tanto, no los elementos relacionados con las modalidades de realización del trabajo, sino los relativos a la conclusión del contrato, como, por ejemplo, el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y que realizó la entrevista<sup>66</sup>. De igual modo, el establecimiento que ha contratado al trabajador puede no coincidir con la sede central o principal del empresario; el legislador opta por la *lex loci contractus* y no por la *lex societatis*, a estos efectos<sup>67</sup>.

En cuanto al concepto de establecimiento, se debe entender por tal cualquier estructura estable de la empresa, sin necesidad de que tenga personalidad jurídica<sup>68</sup>. Eso sí, se exige cierta estabilidad a esa unidad de la compañía. De esta manera, la presencia transitoria en otro Estado de un agente que ha sido desplazado para contratar a los tra-

---

tado 52.

<sup>64</sup> STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 50.

<sup>65</sup> FOTINOPOULOU BASURKO, O., *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional. Estudio del Convenio de 19 de junio de 1980, hecho en Roma, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales*, Aranzadi, Navarra, 2006, págs. 121-122.

<sup>66</sup> “A este respecto, procede señalar en primer lugar que del tenor de dicha disposición se desprende claramente que ésta no se refiere únicamente a las unidades de actividad de la empresa dotadas de personalidad jurídica, ya que el término «establecimiento» se refiere a todas las estructuras estables de una empresa. En consecuencia, no sólo las filiales y las sucursales, sino también otras unidades, como las oficinas de una empresa, pueden constituir establecimientos en el sentido del artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma, incluso aunque carezcan de personalidad jurídica” (STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 54).

<sup>67</sup> STJUE de 15 de diciembre de 2011, *Voogsgeerd vs. Navimer*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, apartado 55.

<sup>70</sup> STSJ de Canarias, de 9 de noviembre de 2006, JUR 2007\69053, FD. Único; STSJ de Canarias, de 7

bajadores no se puede considerar establecimiento a estos efectos<sup>69</sup>.

### 5.2.3. Cláusula de escape (art. 8.4)

Por último, si el ordenamiento rector viene determinado por estas conexiones subsidiarias, se podrá utilizar la cláusula de escape del artículo 8.4 para aplicar la ley de otro país que presente vínculos más estrechos. Con la activación de esta cláusula lo que se consigue es *escapar* de la legislación del Estado al que conduce el punto de conexión concurrente porque existe otro Estado distinto que se encuentra más vinculado con el caso que aquel. Esta conexión más estrecha es la que justifica que se aplique la legislación de este Estado en detrimento de la del país al que conduce el artículo 8.2 u 8.3 aplicable. La cláusula de escape se utiliza, por ejemplo, en casos de trabajos desarrollados a bordo buques o aeronaves, que enarbolan pabellones de conveniencia. En estos supuestos, puede no existir vinculación real entre la bandera del buque y el lugar de desempeño habitual de los servicios, lo cual haría que se activara la cláusula de escape para aplicar la ley del país más vinculado con el contrato de trabajo<sup>70</sup>.

El órgano jurisdiccional competente deberá determinar si se aplica la cláusula de escape y será, también, quien pruebe, si es el caso, la vinculación más estrecha con el Estado en cuestión<sup>71</sup>. Para ello, deberá tener en cuenta todas las circunstancias de la relación contractual y deberá ponderarlas, no en número y sí según su importancia. De este modo, se considerarán elementos significativos, entre otros, el país en el que el trabajador paga sus impuestos y aquel en el que está afiliado a la Seguridad Social y al régimen de jubilación, seguro por enfermedad o invalidez<sup>72</sup>.

La ley del Estado que presenta los vínculos más estrechos no tiene por qué ser, también, la ley más favorable para el trabajador<sup>73</sup>. Efectivamente, se trata ésta, la cláusula

---

de marzo de 2005, JUR 2005\105359, FD Cuarto.

<sup>71</sup> STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 30.

<sup>72</sup> STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Schlecker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartados 40 y 41; STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 41. Según esta última sentencia, “*De las consideraciones anteriores resulta que el artículo 6, apartado 2, del Convenio de Roma debe interpretarse en el sentido de que, incluso en el supuesto de que el trabajador realice el trabajo objeto del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en el mismo país, el juez nacional puede descartar, en aplicación del párrafo segundo de dicha disposición, la ley aplicable en dicho país cuando de la totalidad de las circunstancias se desprende que existe un vínculo más estrecho entre dicho contrato y otro país*” (apartado 42).

El TSJ de Canarias, por su parte, incluye estos elementos para concluir si existe un país más vinculado con el contrato de trabajo distinto a aquel al que conduce la norma de conflicto: “*el lugar donde se sitúe el establecimiento de la empleadora, la residencia habitual del trabajador, la residencia habitual o nacionalidad común de los contratantes, la moneda pactada para el pago del salario, el lugar de pago o ingreso del salario, la existencia de relaciones previas entre las partes etc.*” (STSJ de Canarias, de 9 de noviembre de 2006, JUR 2007\69053, FD. Único). *Vid.*, también, STSJ de Canarias, de 7 de marzo de 2005, JUR 2005\105359, FD Cuarto.

<sup>73</sup> STJUE de 12 de septiembre de 2013, *Boedeker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, apartado 34.

<sup>74</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3564.

<sup>75</sup> *Vid.*, en este sentido, LLOBERA VILA, M., “El desplazamiento temporal de trabajadores y normas de

de escape, de una conexión de carácter conflictual y no material<sup>74</sup>.

### 5.3. Supuesto de desplazamiento temporal del trabajador

La Directiva 96/71/CE, ya mencionada, indica que, con independencia de cuál sea la ley aplicable al contrato de trabajo, determinada por el artículo 8 del Regl. Roma I, se deberán tener en cuenta las normas en materia de trabajo y empleo existentes en el Estado miembro en el que se efectúe el trabajo de forma temporal en las siguientes materias: “a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso; b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional; d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino; e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes; g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación” (art. 3)<sup>75</sup>.

Se trata de unos “derechos laborales mínimos”, previstos en la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el empleado de manera temporal, que deben ser garantizados por el empresario<sup>76</sup>.

Con esta previsión del artículo 3 de la Directiva se colma la laguna que existía a la hora de determinar la ley aplicable al contrato de trabajo cuando el empleado era desplazado temporalmente a otro Estado. En estos casos, el ordenamiento rector era el del país en el que el trabajador prestaba habitualmente sus servicios, dejándole sin la protección que podría ofrecerle la legislación del Estado en el que se encontraba desempeñando su profesión de manera temporal<sup>77</sup>.

## 6. Ley aplicable: otras normas

Si el contrato individual de trabajo se ha celebrado antes del 17 de diciembre de 2009, el juez europeo competente no podrá aplicar el Reglamento Roma I porque el supuesto

---

protección del Estado de prestación temporal de servicios”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, nº 132, 2017, págs. 189-212; LLOBERA VILA, M. (dir.), *El nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores*, Aranzadi, 2022; FOTINOPOULOU BASURKO, O., “El trabajo transnacional. Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, nº 1, 2023, pp. 21-58.

<sup>76</sup> CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, pág. 3571.

<sup>77</sup> *Vid.*, en relación con la competencia judicial internacional, JUÁREZ PÉREZ, P., *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial internacional*, Comares, Granada, 2002, págs. 120-122.

<sup>78</sup> *Vid.*, en este sentido, STJUE de 18 de octubre de 2016, *Nikiforidis*, C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, apartado 39.

<sup>79</sup> Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de

se encontrará fuera del ámbito de aplicación temporal de la norma<sup>78</sup>.

En estos casos, el Convenio de Roma de 1980 sería el texto aplicable para conocer la ley reguladora del contrato de trabajo<sup>79</sup>. A su vez, y con probabilidad menor de que acontezca, si el contrato se ha celebrado antes del 1 de septiembre de 1993, los jueces españoles competentes aplicarán el artículo 10.6 CC como norma de conflicto para determinar el Derecho rector del contrato de trabajo<sup>80</sup>.

El Convenio de Roma de 1980 es un texto con un contenido muy parecido al del Reglamento Roma I. La regulación de la ley aplicable al contrato individual de trabajo se encuentra recogida en el artículo 6. Por su parte, el artículo 10.6 CC remite, “*en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios*”. El precepto no resuelve el problema de determinación de la ley aplicable si el trabajador prestare sus servicios en varios Estados. En esta situación, lo razonable sería hacer una interpretación de la norma coherente con el Reglamento Roma I.

## 7. Conclusiones

**Primera.** El contrato individual de trabajo será internacional cuando presente algún elemento de extranjería, esto es, cuando se encuentre conectado con más de un Estado.

En esta situación, surgido un litigio derivado del incumplimiento de alguna obligación contractual, habrá que determinar cuál de los Estados con los que presenta vinculación la relación jurídica será el que tenga la competencia para conocer del caso y, una vez identificados los órganos jurisdiccionales competentes, habrá que saber qué ordenamiento, de los Estados conectados con el contrato, será el que deba aplicar el tribunal competente para resolver el fondo del asunto.

**Segunda.** Las normas europeas reguladoras de la competencia judicial internacional y de la ley aplicable al contrato individual de trabajo han sido diseñadas teniendo en cuenta el principio de protección de la parte débil de la relación jurídica, el trabajador. Estas normas son el Reglamento Bruselas I bis, para competencia judicial internacional, y el Reglamento Roma I, para ley aplicable.

Ambos textos contienen una regulación particular para el contrato de trabajo,

---

junio de 1980, DOCE L266, de 9 de octubre de 1980.

<sup>80</sup> El Convenio de Roma de 1980 entró en vigor en España el 1 de septiembre de 1993 (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-18896#:~:text=Hecho%20en%20Roma%20el%2019%20de%20junio%20de%201980.&text=Fecha%20de%20deposito%20instrumento%3A%20Pa%3ADses%20Bajos,%2C%20párrafo%201%2C%20del%20Convenio>).

*Vid.*, en este sentido, SALA FRANCO, T., “Las fuentes reguladoras de la determinación de la ley aplicable en materia laboral individual”, en SALA FRANCO, T./LÓPEZ TERRADA, E. (dirs.), *Las relaciones laborales internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 222.

regulación separada e independiente de la general en materia contractual.

**Tercera.** Los foros que ofrece el Reglamento Bruselas I bis y los puntos de conexión del Reglamento Roma I, en este caso de contratos individuales de trabajo, son similares. Lo que supone que haya más probabilidad de coincidencia del *forum* y el *ius* y que, por ello, los tribunales competentes apliquen su propio Derecho para resolver la disputa.

**Cuarta.** La autonomía de la voluntad, característica de la materia patrimonial, en relación con los contratos individuales de trabajo se admite pero de manera limitada. El objetivo de protección del empleado hace que los acuerdos de las partes, tanto para elegir tribunales como para hacer lo propio respecto de la ley aplicable, sólo sean válidos si benefician al trabajador o, al menos, no le perjudican.

En este sentido, la sumisión sólo será posible cuando se celebre una vez haya nacido el litigio o cuando permita sólo al trabajador interponer la demanda ante los tribunales elegidos (art. 23 Reglamento Bruselas I bis). En cuanto a la elección de Derecho rector, será válida pero no podrá impedir que se apliquen las disposiciones imperativas del ordenamiento que regiría el contrato en defecto de elección y que sean más beneficiosas para el empleado (art. 8.1 Reglamento Roma I).

**Quinta.** En defecto de sumisión, los tribunales europeos competentes dependerán de quién sea el demandado. De esta manera, si el demandado es el empresario, los foros se ubican en el artículo 21, y, si lo es el trabajador, el único foro que puede utilizar el demandante es el del domicilio del demandado del artículo 22.1 –y el de la reconvencción del artículo 22.2–.

Esta diferencia en el número de foros también refleja el objetivo de protección del trabajador que ha inspirado al legislador a la hora de elaborar la norma. Con esta idea, la parte débil de la relación tiene más foros para interponer su demanda contra el empresario que éste, que sólo cuenta con el foro general del domicilio del demandado.

Otra distinción en este sentido es que el trabajador debe tener su domicilio en la Unión Europea, para que sea aplicable el Reglamento, y el empresario puede no tenerlo y eso no obsta para que sea demandado en la Unión por los foros de la norma (art. 21.2).

**Sexta.** En defecto de sumisión, el foro del domicilio del demandado puede ser utilizado por cualquiera de las partes en el contrato para interponer su demanda.

Si las partes no han elegido tribunales competentes ni ley aplicable, el foro, junto al del domicilio del demandado y cuando el empresario es el demandado, y el punto de conexión, en todos los casos, será el lugar donde el trabajador desempeñe de manera habitual su actividad. Y, si no pudiera determinarse ese lugar, porque haya varios Estados en los que preste sus servicios y ninguno de ellos pueda ser identificado como el lugar de prestación principal, los tribunales competentes y la ley aplicable vendrán determinados por el lugar del establecimiento que ha empleado o contratado al trabajador.

Por último, en defecto de elección de ley, el Reglamento Roma I ofrece la cláusula de escape del artículo 8.4 para resolver la cuestión planteada con la ley del Estado que presente vínculos más estrechos con el caso que aquel al que remite la norma de conflicto.

**Séptima.** A todo lo anterior, en el caso de que no haya acuerdo de elección de tribunales, habría que añadir el foro del lugar de prestación temporal de los servicios, en

supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores (art. 6 Directiva 96/71/CE).

Y, en este mismo escenario de empleados desplazados, a la ley aplicable en virtud del Reglamento Roma I habrá que sumar la regulación en materia de condiciones de trabajo y empleo, que recoge la Directiva 96/71/CE, del ordenamiento del Estado miembro en el que se encuentra desplazado el trabajador (art. 3 Directiva 96/71/CE).

**Octava.** Se trata, como vemos, de una regulación pensada para beneficiar al empleado quien, en su relación con el empresario, se encuentra en una posición de debilidad que el legislador pretende corregir con las normas aplicables al contrato individual de trabajo.

## 8. Bibliografía citada

- ELLINTXON MARTÍN, U., “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”, CDT, vol. 13, nº 1, 2021.
- CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “El derecho internacional privado: concepto, caracteres, objeto y contenido” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), Tratado de Derecho Internacional Privado, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.
- CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Competencia judicial internacional” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), Tratado de Derecho Internacional Privado, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.
- CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Derecho aplicable (I). Técnicas de reglamentación. La norma de conflicto” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), Tratado de Derecho Internacional Privado, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.
- CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Contrato internacional de trabajo” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), Tratado de Derecho Internacional Privado, Tomo III, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.
- CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Competencia judicial internacional y derecho de los negocios internacionales” en CALVO CARAVACA, A.L./CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), Tratado de Derecho Internacional Privado, Tomo II, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.
- ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., La relación laboral internacional, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.
- ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., “La reconvencción en los litigios sobre contratos internacionales de trabajo. (Comentario a la STJUE de 21 de junio de 2018, asunto C-1/17, Petronas Lubricants Italy)”, CDT, vol. 11, nº 2, 2019.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O., La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional. Estudio del Convenio de 19 de junio de 1980, hecho en

- Roma, sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales, Aranzadi, Navarra, 2006.
- GARDEÑES SANTIAGO, M., “Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, nº 132, 2017.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo”, *CDT*, vol. 10, nº 1, 2018.
- IRIARTE ÁNGEL, J.L., “La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, *CDT*, vol. 10, nº 2, 2018.
- JUÁREZ PÉREZ, P., “De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: la STJUE de 19 de julio de 2012, Mahamdia C. República de Argelia”, *CDT*, vol. 5, nº 1, 2013.
- JUÁREZ PÉREZ, P., *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial internacional*, Comares, Granada, 2002.
- LLOBERA VILA, M. (dir.), *El nuevo régimen jurídico del desplazamiento transnacional de trabajadores*, Aranzadi, 2022; FOTINOPOULOU BASURKO, O., “El trabajo transnacional. Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, nº 1, 2023.
- MAESTRE CASAS, P., “El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer S.A., As. C-384/10)”, *CDT*, vol. 4, nº 2, 2012.
- PALAO MORENO, G., “La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Un nuevo paso hacia la consolidación de un mercado de trabajo integrado en Europa”, *Gaceta jurídica de la Unión Europea y de la competencia*, nº 208, 2000.
- RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “Lugar de trabajo habitual a la luz del artículo 8.2 del Reglamento Roma I. Comentario de la STJUE de 15 julio 2021, asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20”, *CDT*, vol. 14, nº 1, 2022.
- SALA FRANCO, T., “Las fuentes reguladoras de la determinación de la ley aplicable en materia laboral individual”, en SALA FRANCO, T./LÓPEZ TERRADA, E. (dirs.), *Las relaciones laborales internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Las fuentes reguladoras de la determinación de la jurisdicción competente”, en SALA FRANCO, T./LÓPEZ TERRADA, E., *Las relaciones laborales internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.
- VAQUERO LÓPEZ, C., “El concepto de contrato de trabajo en el marco del Convenio de Lugano. Comentario a la sentencia del TJUE de 11 de abril de 2019, asunto C-603/17, Bosworth y Hurley”, *CDT*, vol. 12, nº 1, 2020.
- VIRGÓS SORIANO, M./GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J., *Derecho procesal civil internacional. Litigación internacional*, Civitas, Madrid, 2000, págs. 255-256; AGUILAR GRIEDER, H., *Acumulación de procesos en los litigios internacionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004