

M.^a MERCEDES ZARZALEJO CARBAJO

Becaria de Investigación. Instituto de Seguridad Social «Juan Luis Vives». Universidad Carlos III de Madrid

Extracto:

LA determinación de la competencia judicial internacional en el supuesto específico del contrato individual de trabajo constituye una de las cuestiones que mayores problemas plantea en cuanto a su proyección o aplicación práctica.

Ello se debe a la existencia de una diversidad de normas de carácter internacional (Convenios de Bruselas y Lugano y Directiva 96/71/CE del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios), que, junto con las disposiciones de producción interna (en el caso de España, el art. 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 45/1999 de transposición de la Directiva anterior), consagran un amplio abanico de criterios o foros competenciales aplicables a los litigios de tráfico jurídico externo que se suscitan en el seno de las relaciones laborales y, concretamente, en materia de contrato individual de trabajo.

El presente estudio pretende exponer con claridad los supuestos de aplicación de cada uno de estos instrumentos reguladores de la competencia judicial internacional, a fin de determinar el órgano jurisdiccional competente para el conocimiento y resolución de la controversia planteada. Para lograr este objetivo, resulta necesario el análisis detallado de los criterios atributivos de competencia que integran cada una de dichas regulaciones. Todas ellas encaminadas, con carácter general, a establecer un sistema tutelador del trabajador en cuanto que es la parte más débil de esta relación contractual.

Sumario:

1. Peculiaridades de la regulación del contrato de trabajo respecto del régimen general de competencia judicial internacional en materia civil y mercantil.
2. Problemática general del contrato de trabajo internacional.
3. Regulación comunitaria de la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo.
 - 3.1. Determinación de la jurisdicción competente por el Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y por el Convenio de Lugano de 16 de septiembre de 1988.
 - 3.1.1. Delimitación del concepto de contrato de trabajo a efectos de los Convenios de Bruselas y Lugano.
 - 3.1.2. Criterios utilizados para la determinación de la competencia judicial.
 - 3.2. Referencia a la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
4. Regulación interna de la competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo.
 - 4.1. El artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
 - 4.1.1. La realización de la prestación laboral en España.
 - 4.1.2. La celebración del contrato de trabajo en España.
 - 4.1.3. El domicilio del demandado en España.
 - 4.1.4. La nacionalidad española de los litigantes.
 - 4.1.5. El foro de competencia en el contrato de embarque.
 - 4.2. El artículo 16 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacional.
 - 4.3. Los foros de competencia territorial en la Ley de Procedimiento Laboral.
5. Conclusiones.

Bibliografía.

1. PECULIARIDADES DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO RESPECTO DEL RÉGIMEN GENERAL DE COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA CIVIL Y MERCANTIL

Con carácter previo al análisis de los problemas específicos que se nos plantean en torno al *contrato individual de trabajo*, en cuanto a competencia judicial internacional se refiere, nos resulta necesario exponer brevemente la problemática general de las obligaciones contractuales en el tráfico jurídico externo. De esta manera, podremos apreciar cómo el contrato individual de trabajo, entre otras modalidades contractuales, recibe, por diversas razones, un tratamiento autónomo y singular, tanto en la regulación interna como internacional, con el objetivo de tutelar al trabajador en cuanto que es la parte considerada más débil en esta relación contractual específica.

Efectivamente, el sistema de competencia judicial contemplado para el conocimiento y solución de los litigios derivados del contrato individual de trabajo constituye un régimen excepcional respecto del régimen general aplicable a las obligaciones contractuales en el tráfico jurídico externo. Esto es, la atribución de la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo no viene determinada por los foros o criterios que se establecen para las relaciones privadas de tráfico externo de contenido patrimonial sino que, por el contrario, tanto las fuentes internacionales como las de carácter interno han regulado ciertos criterios específicos aplicables a las controversias que se susciten entre trabajadores y empresarios en el marco de las relaciones laborales.

No obstante, a ambos «sistemas» son comunes las reglas «generales» de determinación de la competencia, pues, la atribución de ésta, en cualquier caso, se concretaría por lo dispuesto en los Convenios de Bruselas y Lugano, cuando el demandado tenga su domicilio en territorio de la Unión y, en su defecto, por lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Así, en atención a los Convenios Internacionales, se establecen una serie de reglas especiales y una regla general de atribución de la competencia judicial que se predicarían respecto de las obligaciones contractuales en sentido amplio y también en relación al contrato individual de trabajo. Hacemos referencia, en este sentido, al *foro general del domicilio del demandado* (art. 2) y a los *foros de competencia por voluntad de las partes*, ya sean por sumisión expresa, como cláusulas de jurisdicción en el contrato (art. 17) o por sumisión tácita, en el momento de originarse el litigio (art. 18).

Pero, dejando al margen los mismos (los cuales serán objeto de desarrollo en el capítulo central de este trabajo), encontramos la diferencia clave, entre un régimen y otro, en los llamados **foros especiales por razón de la materia** contemplados en el artículo 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano, ya que en el mismo se establece un criterio atributivo de competencia en materia contractual (será competente «*el Tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda*») que encuentra su concreción y, al mismo tiempo, su desarrollo, cuando se aplica al contrato individual de trabajo. Por ende, mientras que el resto de las relaciones contractuales deben ceñirse al foro que contempla el primer inciso del artículo 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano, en lo que se refiere a las relaciones laborales, se recogen determinados criterios, según sea la situación fáctica en la que el trabajador se encuentre, como estudiaremos con posterioridad.

Por otro lado, en defecto de aplicación de estos textos convencionales, regirá el sistema de competencia establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en la cual se observa con mayor claridad el diferente tratamiento que contempla respecto de ambos sistemas, ya que se regulan de forma separada e independiente y, además, en ubicaciones distintas: por una parte, encontramos el artículo 25, dedicado exclusivamente a la competencia en el orden social, en el cual ahora no nos vamos a detener, puesto que lo analizaremos con precisión más adelante, y por otra parte, localizamos el artículo 22 que, en el inciso séptimo del apartado 3.º, se refiere a las obligaciones contractuales para las que se establecen dos criterios alternativos atributivos de competencia judicial en esta materia al señalar que nuestros Tribunales serán competentes cuando las obligaciones contractuales «*hayan nacido o deban cumplirse en España*» o, lo que es lo mismo, cuando nuestro país sea bien el lugar en el que se ha contraído la obligación, o bien el lugar en el que debe ser ejecutada la misma.

En definitiva, tanto el artículo 22.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como el artículo 5.1 a) de los Convenios de Bruselas y Lugano establecen, «**en materia contractual**», criterios determinantes de la competencia distintos entre sí y diferentes en relación a los contemplados «**en materia de contrato individual de trabajo**». Por ello, afirmamos que esta última constituye una especialidad en cuanto a la anterior, y de ahí su consideración como **régimen específico, autónomo e independiente** del sistema general de competencia de las obligaciones contractuales en el tráfico jurídico externo.

2. PROBLEMÁTICA GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL

La determinación de la jurisdicción competente en materia laboral tiene una especial significación en la actualidad, debido al creciente e intenso proceso de internacionalización de las relaciones laborales que ha tenido lugar en los últimos años. Esta internacionalización se ha debido a dos factores importantes: de un lado, las frecuentes **migraciones internacionales de los trabajadores** a países distintos del que son nacionales, situación que se viene arrastrando desde hace varias décadas, y de otro, la **creciente externalización y expansión de la actividad de las empresas** contratantes de esos trabajadores.

De ello, ha resultado que nos encontremos frecuentemente con **relaciones laborales plurilocalizadas** necesitadas de una regulación exhausta en aras a la protección y tutela de los trabajadores como parte débil de la relación contractual en cuestión.

Dicha regulación la encontramos fundamentalmente en los Convenios Internacionales aplicables a la materia, los cuales, aun recogiendo disposiciones claras y precisas, en ocasiones, plantean controversias competenciales que llevan aparejados **conflictos jurisdiccionales** de difícil solución y de una amplia trascendencia.

No obstante, a tenor de los sistemas de competencia judicial que se establecen, siempre resulta competente determinado órgano jurisdiccional que, supuestamente, es el que mejor se encuentra conectado con el asunto litigioso suscitado por las partes. Pero esto no agota la faceta conflictual, ya que se puede originar cierta problemática en atención al reconocimiento y ejecución de la sentencia recaída en el caso enjuiciado.

Asimismo, hay que precisar que, en defecto de aplicación de los sistemas convencionales de competencia, las normas de producción interna reflejan regímenes competenciales específicos con criterios y enfoques distintos, cuyos objetivos irán dirigidos a delimitar la competencia de los Jueces y Tribunales del Estado del que derivan.

Por lo tanto, podemos asentar la premisa de que el sistema de competencia judicial internacional en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato individual de trabajo encuentra su base en una **dobles regulación**: por un lado, en normas de carácter internacional (Convenios de Bruselas y Lugano y Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional) y por otro, en disposiciones de carácter interno o nacional (en el caso de España, la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 45/1999 de transposición de la Directiva anteriormente citada).

3. REGULACIÓN COMUNITARIA DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

3.1. Determinación de la jurisdicción competente por el Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y por el Convenio de Lugano de 16 de septiembre de 1988.

Para determinar la **competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo** fijaremos nuestra atención en los Convenios vigentes relativos a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Concretamente, estamos haciendo referencia al **Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968**¹ y al **Convenio de Lugano**

¹ Publicado en el DOCE núm. C 189 de 28 de julio de 1990 (versión consolidada). BOE de 28 de enero de 1991 con corrección de errores en el BOE de 30 de abril de 1991.

de 16 de septiembre de 1988². El hecho de que existan ambos Convenios sobre la misma materia nos llevará a resolver una serie de cuestiones de especial interés en relación a los supuestos de aplicación de cada uno de los textos convencionales y respecto a las diferentes regulaciones que pueden contemplar los mismos.

En definitiva, en este apartado intentaremos exponer con cierta precisión aquello que aportan ambos Convenios en cuanto a los litigios que se susciten en el orden social, derivados del contrato individual de trabajo, lo que nos llevará al estudio pormenorizado de dichas disposiciones de una forma separada e independiente.

No obstante, antes de analizar el contenido de cada uno de estos instrumentos reguladores del *régimen general de competencia judicial internacional*, queremos dejar sentadas, desde este momento, las bases de la correcta aplicación de las disposiciones normativas que contienen uno y otro texto convencional. Esto es, cuando ambos Convenios Internacionales son susceptibles de aplicación a fin de determinar el órgano jurisdiccional competente en un caso concreto, surge la necesidad de concretar cuál de ellos es el adecuado para atribuir la competencia, en atención a las circunstancias del supuesto planteado.

Efectivamente, entre el Convenio de Bruselas y el de Lugano no existe una relación jerárquica, lo que nos plantea determinados problemas, y además, ambos regulan las mismas materias (puesto que el Convenio de Lugano tomó como modelo el de Bruselas y reprodujo sustancialmente sus disposiciones), lo que agrava la controversia planteada.

Ahora bien, encontramos una diferencia primordial en cuanto al *ámbito territorial de aplicación* de los mismos, que radica en que, mientras que el *Convenio de Bruselas de 1968* tiene como Estados parte a los miembros de las **Comunidades Europeas**, el *Convenio de Lugano de 1988* ha sido ratificado no sólo por los anteriores sino también por los Estados miembros de la **Asociación Europea de Libre Comercio** (AELC: Islandia, Liechtenstein³, Noruega y Suiza). De hecho, este último Convenio Internacional se caracteriza por ser un instrumento celebrado entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas y los Estados miembros de la AELC, por lo cual, tenemos un gran bloque de Estados, a los que se le podrán aplicar ambos textos convencionales, ya que han ratificado cada uno de los mismos, y otro bloque minoritario de países, que solamente se encuentran dentro del ámbito territorial de aplicación de uno de ellos, concretamente, del Convenio de Lugano.

² Adoptado en la Conferencia Diplomática convocada para los días 12 y 17 de septiembre de 1988 en la que participaron los doce miembros de la CEE y los seis de la EFTA. Habiéndose producido la ratificación de España, entró en vigor para nuestro país el 1 de noviembre de 1994 (BOE 20 de octubre de 1994) con corrección de errores de 10 de enero de 1995.

³ Hay que destacar que Liechtenstein, a pesar de ser miembro de la AELC, no es parte del Convenio de Lugano, por lo que no se incluye en el ámbito de aplicación del mismo.

Ésta va a ser la nota determinante que solucione la posible concurrencia de uno y otro a la hora de establecer la jurisdicción competente. De tal manera que, respecto de los países integrantes de la AELC⁴, habrá que estar a lo dispuesto en el Convenio de Lugano para determinar si el Juez o Tribunal, ante el cual se ha presentado la demanda, resulta competente para conocer del asunto litigioso, y en cuanto a los Estados comunitarios, se estará a lo establecido en el Convenio de Bruselas, ya que el propio articulado del Convenio de Lugano (especialmente, el art. 54 ter⁵) cede en favor del anterior.

Por otra parte, veremos cómo surge la necesidad de desgranar determinados términos utilizados por ambos Convenios, con la finalidad de dar algunos conceptos útiles para la tan ansiada interpretación uniforme de dichos instrumentos legales.

3.1.1. Delimitación del concepto de contrato de trabajo a efectos de los Convenios de Bruselas y Lugano.

La delimitación del **concepto de contrato de trabajo** a efectos de los mencionados Convenios Internacionales lleva consigo un previo acercamiento al **ámbito de aplicación** de los mismos, sobre todo, a lo que en ámbito material se refiere.

Sin detenernos demasiado en esta cuestión, diremos que, en lo relativo al **ámbito temporal** de dichos textos, regulado en sus respectivos artículos 54, se recoge el consagrado **principio de irretroactividad** en la aplicación temporal del Convenio, al disponer expresamente, tanto el Convenio de Bruselas como el Convenio de Lugano, lo siguiente:

«Las disposiciones del presente Convenio solamente serán aplicables a las acciones judiciales ejercitadas y a los documentos públicos con fuerza ejecutiva **formalizados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio** en el Estado de origen y a las solicitudes de reconocimiento o ejecución de una resolución o de un documento público con fuerza ejecutiva en el Estado requerido» (**párrafo primero del art. 54**).

⁴ Esto es, cuando el domicilio del demandado se encuentre en alguno de dichos Estados o, bien, cuando las partes hayan acordado someter el litigio a la jurisdicción de uno de estos países. Así lo establece el artículo 54 ter.2 a) del Convenio de Lugano al señalar que «el presente Convenio se aplicará en cualquier caso en materia de competencia, cuando el demandado estuviere domiciliado en un Estado contratante del presente Convenio que no fuere miembro de las Comunidades Europeas o cuando los artículos 16 ó 17 del presente Convenio otorgaren competencia a los tribunales de dicho Estado contratante».

⁵ Concretamente, señala que «el presente Convenio no impedirá la aplicación por parte de los Estados miembros de las Comunidades Europeas del 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 (...)».

Siguiendo a J. L. IRIARTE ÁNGEL⁶, esta solución temporal en la aplicación de dichos Convenios tiene su razón de ser, fundamentalmente, en el hecho de que normalmente los Convenios de exequátur no tienen efecto retroactivo.

No obstante, no podemos olvidar la *atenuación parcial de la irretroactividad* de ambos Convenios contemplada en el párrafo segundo del mencionado artículo 54, el cual permite que las resoluciones dictadas después de la entrada en vigor del Convenio, entre el Estado de origen y el Estado requerido, como consecuencia de acciones ejercitadas con anterioridad a dicha entrada en vigor, sean reconocidas y ejecutadas en el Estado requerido de acuerdo con lo que dispone el Título III de cada uno de ambos Convenios, siempre y cuando las reglas de competencia aplicadas se ajustaran a las previstas en el Título II de los mismos o en un Convenio en vigor entre el Estado de origen y el Estado requerido al ejercitarse la acción.

Respecto al *ámbito espacial* del Convenio de Bruselas y del Convenio de Lugano, y teniendo en cuenta las modificaciones que introdujo el *artículo 21 del Convenio de adhesión de 1989*, podemos decir que, en la actualidad, ambos Convenios se aplican básicamente a todos aquellos territorios que constitucionalmente forman parte de los Estados miembros, con independencia del continente en el que se hallen.

Finalmente, llegamos al *ámbito material* de los Convenios que venimos estudiando, al que dedicaremos especial atención con el fin de acotar el concepto de contrato de trabajo.

En este punto, nos encontramos con el *artículo 1* de dichos textos convencionales que es quien delimita este ámbito. El párrafo primero del mencionado precepto expone expresamente que:

«El presente Convenio se aplicará en *materia civil y mercantil* con independencia de la naturaleza del órgano jurisdiccional. No incluirá, en particular, las materias fiscal, aduanera y administrativa».

Como se puede observar, son tajantes los Convenios al decir que se aplican en materia civil y mercantil, excluyendo, además, de forma expresa, otras materias (fiscal, aduanera y administrativa) por si quedara alguna duda.

Sin embargo, sí se han planteado ciertas suspicacias a la hora de calificar los litigios encuadrados en dichas materias; aspecto este, que ha llevado al Tribunal de Justicia de las Comunidades a la necesidad de depurar los *conceptos de materia civil y mercantil*.

⁶ IRIARTE ÁNGEL, J. L. «Artículo 54». /En/ A. L. CALVO CARAVACA (ed.), *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 696-703.

Respecto a ello, dicho órgano ha optado por elaborar una *calificación autónoma*, basada en los objetivos predicados por los propios Convenios de Bruselas y Lugano y teniendo en cuenta aquellos principios generales que se desprenden del conjunto de los ordenamientos nacionales ⁷. Así, se aprecia en la *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea* (en adelante TJCE) *de 14 de octubre de 1976* ⁸ cuando declara que:

«Para la interpretación de la noción de *materia civil y mercantil* a los fines de la aplicación del Convenio de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial y la ejecución en materia civil y mercantil, en particular de su Título III, conviene referirse no a un Derecho de cualquiera de los Estados afectados, sino, por una parte, a los objetivos y al sistema del Convenio y, por otra parte, a los principios generales que se infieren del conjunto de los sistemas de Derechos nacionales».

Posteriormente, el Tribunal Europeo ha ido acotando dicha definición autónoma en atención a las diversas cuestiones que le han sido planteadas. Por ejemplo, en *Sentencia de 16 de diciembre de 1980* ⁹ declaró que:

«La noción de *materia civil y mercantil* en el sentido del artículo 1, apartado 1, del Convenio de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de las decisiones en materia civil y mercantil, no engloba los litigios tales como el contemplado por la jurisdicción nacional, iniciados por el gestor de vías de aguas públicas contra la persona legalmente responsable, con vista a recuperación de los gastos realizados para la retirada de los restos de un naufragio, que el gestor ha efectuado o ha hecho efectuar en el ejercicio de la potestad pública».

En definitiva, hay que advertir que la interpretación autónoma de la materia civil y mercantil es una práctica jurisprudencial continua que aún hoy se sigue suscitando en torno a la delimitación de la competencia judicial internacional.

Asimismo, en el *párrafo segundo del artículo 1*, estos Convenios Internacionales siguen limitando su ámbito de aplicación al excluir expresa y taxativamente las siguientes materias:

«(...) 1. El estado y la capacidad de las personas físicas, los regímenes matrimoniales, los testamentos y las sucesiones;

⁷ CALVO CARAVACA, A. L. (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 43-47. Asimismo, MARI, L. *Ambito di applicazione della Convenzione di Bruxelles de 27 settembre 1968 e problemi di qualificazione della nozione di «materia civile e commerciale»*. Dir. com. scambi int., 1997, págs. 271-287.

⁸ Asunto 29/76, LTU c. Eurocontrol.

⁹ Asunto 814/76, Países Bajos c. Rüffer.

2. La quiebra, los convenios entre quebrado y acreedores y demás procedimientos análogos;
3. La Seguridad Social;
4. El arbitraje».

Las razones que llevaron a los negociadores a excluir dichas materias de la aplicación de estos Convenios Internacionales son de diversa índole, aunque destaca la problemática sobre su inclusión dentro del Derecho Privado, sobre todo, en el caso de la Seguridad Social ¹⁰.

De esta manera, es claro que ni el Convenio de Bruselas ni el de Lugano se refieren a todo tipo de litigios de carácter social, ya que, como hemos dicho, se excluye de sus ámbitos, por ejemplo, a la Seguridad Social.

En este sentido, es importante retener que en las redacciones actuales de los mencionados Convenios se habla reiteradamente, a la hora de referirse al orden social, de «*materia de contrato individual de trabajo*». Sin embargo, ni uno ni otro Convenio nos ofrece una definición positiva de contrato de trabajo, lo que nos obliga, como ya anunciábamos con anterioridad, a delimitar dicho concepto a los efectos del Convenio de Bruselas y del Convenio de Lugano. Para ello, es preciso acudir de nuevo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades, la cual nos aporta ciertas ideas y reflexiones.

Comenzaremos por citar la *Sentencia de 15 de enero de 1987* ¹¹, en la que el Tribunal afirmó que:

«(...) debe observarse, en primer lugar, que 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 cuando estos 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 ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de derecho obligatorio y de convenios colectivos (...)» ¹²

¹⁰ Vid. IRIARTE ÁNGEL, J. L. «El Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y la competencia judicial internacional respecto de los litigios derivados del contrato individual de trabajo». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996, págs. 99-122.

¹¹ Relativa al Asunto 266/85, Shenavai c. Kreischer. Rec. 1987, pág. 239 y ss.

¹² En el mismo sentido, STJCE de 8 de marzo de 1988, relativa al asunto 9/87, SPRL Arcado c. SA Haviland. Rec. 1988, pág. 1.539 y ss.

Dicha Sentencia, entre otras, inspiró el llamado *Informe Jenard/Möller*¹³, que exponía claramente lo siguiente:

«(...) aunque hasta el momento no existe un concepto autónomo de contrato de trabajo, se podrá considerar que supone un vínculo de dependencia del trabajador con respecto al empresario».

Por ello, y siguiendo a la doctrina mayoritaria, debemos aventurarnos a sacar algunas conclusiones:

1. Los Convenios Internacionales sobre la materia se refieren únicamente a los *contratos individuales de trabajo*;
2. En consecuencia, los *contratos relativos al trabajo por cuenta ajena distintos del contrato individual de trabajo* se revierten hacia el régimen general contractual que establecen los Convenios y, por ende, se excluyen del régimen específico de los contratos individuales de trabajo¹⁴;
3. Igualmente, a tenor del Informe Jenard/Möller, se descartan de este último ámbito los *convenios colectivos* celebrados entre patronal y trabajadores; y
4. Los citados convenios se refieren de una manera genérica al contrato individual de trabajo, por lo que se entiende que se incluyen dentro del ámbito convencional, siempre que cumplan las características anteriores, *todas las modalidades de contrato individual de trabajo*, tales como contrato de embarque¹⁵, trabajo en plataformas marítimas¹⁶, trabajadores del transporte¹⁷, etc.

¹³ JENARD, P.; MÖLLER, G. *Informe relativo al Convenio sobre la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, celebrado en Lugano el 16 de septiembre de 1988*, DOCE C 189 de 28 de julio de 1990, pág. 73.

¹⁴ Por ejemplo, el llamado *contrato de trabajo de grupo*, regulado en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se concierne entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen; por tanto, esta modalidad contractual no estaría consagrada dentro del tipo genérico de contrato individual de trabajo, tal y como lo entendemos en la actualidad, al igual que también se excluiría del mismo al denominado *trabajo en común*, contemplado en el último apartado de dicho precepto.

¹⁵ Vid. IRIARTE ÁNGEL, J. L. *El contrato de embarque internacional*. Madrid, 1993, pág. 98 y ss.

¹⁶ Vid. CORREA CARRASCO, M. *La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero*. Madrid, 2000, págs. 43-57.

¹⁷ Vid. AA. VV. «El contrato de transporte». /En/ A. L. CALVO CARAVACA; L. FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA (dir.). *Contratos Internacionales*. Madrid, 1997, págs. 465-731.

Pero, además, debemos tener presente que es estrictamente necesario para la aplicación de los Convenios, tal como informan los principios básicos del Derecho Internacional, que el contrato individual de trabajo posea *carácter internacional*. Ello significa que debe existir al menos un elemento de extranjería dentro del contrato para considerarlo internacional.

De hecho, es frecuente que nos encontremos con contratos de trabajo de carácter internacional, sobre todo, en el ámbito comunitario, debido a la existencia de una serie de libertades que propician la multiplicidad de las relaciones laborales internacionales, como son la libre circulación de trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios.

No obstante, hay que tener en cuenta que no todos los elementos de extranjería son válidos para que el contrato individual de trabajo adquiera un carácter internacional. Por ejemplo, cuando la nacionalidad del trabajador es el único elemento extranjero y todos los demás (su domicilio, el domicilio del empresario, el lugar de la prestación de servicios, etc.) se encuentran en un mismo Estado, nos hallamos ante una situación jurídicamente interna y no ante un problema de tráfico jurídico externo.

En definitiva, y teniendo presente todo lo hasta aquí expuesto, debemos concluir que, a falta de una definición autónoma, clara y precisa de contrato de trabajo por parte de los Convenios Internacionales en materia de competencia judicial, entendemos como tal, a los efectos de los mismos, *aquella relación de dependencia que vincula a un trabajador con un empresario en virtud de la cual aquél percibe una remuneración y éste los frutos de su trabajo* ¹⁸.

3.1.2. Criterios utilizados para la determinación de la competencia judicial.

En la aplicación de nuestro sistema de Derecho Internacional Privado, es importante determinar, entre otras cuestiones, cuáles son los Tribunales internacionalmente competentes para conocer de los posibles litigios que los contratos individuales de trabajo pudieran plantear. Ello hace necesario que nos detengamos en los foros de competencia judicial que contemplan, por un lado, el Convenio de Bruselas de 1968 y, por otro, el Convenio de Lugano de 1988.

Asimismo, la materia que abordaremos en este apartado adquiere suma importancia si destacamos las diferencias existentes entre uno y otro Convenio a la hora de regular dichos criterios de determinación de la competencia judicial.

En un primer acercamiento a esta materia, nos damos cuenta que ambos convenios coinciden en establecer un *régimen general de atribución de competencia* en materia contractual y una serie de *regímenes especiales* a los que se le otorga un tratamiento y unas soluciones diferentes. Ello se

¹⁸ Claramente en el caso «Schenavai» o «Arcado».

debe a que ambas convenciones se han hecho cargo de la necesidad de proteger, en este tipo de litigios, a la «parte más débil»; esto es, al hablar de contratos individuales de trabajo, contratos de consumo o contratos de seguro, nos encontramos ante pleitos derivados de relaciones contractuales en las que una de las partes (el trabajador, el consumidor o el asegurado) es el sujeto más «débil» en cuanto a su capacidad negociadora y, por ello, se exige la regulación de un sistema de atribución de competencia judicial que atienda a la finalidad de protección de dicha parte, y para lograrlo, se deberán establecer una serie de soluciones complementarias a las previstas para las relaciones contractuales que se incluyen dentro del régimen general.

Sin embargo, uno y otro Convenio, a pesar de tener la misma finalidad protectora, han adoptado criterios diferentes, aunque es cierto que el *sistema de determinación de competencia judicial* que contemplan es muy similar.

De este modo, con carácter general, diremos que en los litigios derivados de contratos individuales de trabajo con carácter internacional se atribuye la competencia judicial para conocer de los mismos, de conformidad con tres *criterios*:

1. El foro general de competencia: domicilio del demandado, en el que no encontramos ninguna diferencia entre dichos textos convencionales.
2. La sumisión de las partes, en la que el Convenio de Lugano de 1988 introduce una modificación frente al Convenio de Bruselas de 1968.
3. Los foros especiales por razón de la materia, en los que observaremos cierta problemática existente entre ambos textos convencionales.

a) El foro general de competencia: el domicilio del demandado.

Como ya se ha dicho anteriormente, tanto el Convenio de Bruselas como el Convenio de Lugano han recogido, en su respectivo *artículo 2*, el llamado *foro de carácter general del domicilio del demandado*, en virtud del cual se atribuye la competencia judicial a los órganos jurisdiccionales del Estado contratante en el que esté domiciliado el demandado. Dichos órganos podrán conocer, dentro del ámbito de cada Convenio, de todos los litigios, a excepción de los supuestos excluidos de este foro por el propio texto convencional: competencias exclusivas y sumisión de las partes, cuando la haya.

Pero, claro, ¿*qué debemos entender por domicilio del demandado*? Ésta es una cuestión problemática que se ha planteado a la hora de aplicar estos Convenios, ya que, por un lado, los textos de cada uno de ellos no nos ofrecen una definición autónoma de domicilio y, por otro, el Derecho de los Estados parte proponen distintas concepciones y diferentes regulaciones sobre el mismo.

En este punto, es preciso acudir a los artículos 52 y 53 de cada uno de los Convenios, en los que se establecen las *pautas para determinar el domicilio*. Dichos preceptos exponen:

«Para determinar si una parte está domiciliada en el Estado contratante cuyos Tribunales conocieran del asunto, el Tribunal aplicará su ley interna.

Cuando una parte no estuviere domiciliada en el Estado cuyos Tribunales conocieren del asunto, el Tribunal, para determinar si dicha parte lo está en otro Estado contratante, aplicará la ley de dicho Estado» (*art. 52 de los C. B. y Lug.*).

«A los efectos del presente Convenio, la sede de las sociedades y de otras personas jurídicas quedará asimilada al domicilio. Sin embargo, para determinar dicha sede, el Tribunal que conociere del asunto aplicará las reglas de su Derecho internacional privado.

Para determinar si un *trust* está domiciliado en el Estado contratante cuyos Tribunales conocen del asunto, el Tribunal aplicará las reglas de su Derecho internacional privado» (*art. 53 de los C. B. y Lug.*).

La lectura de estas disposiciones parece aclarar en cierta medida la problemática surgida en torno a la noción de domicilio, pero no ha sido acogida en su plenitud, puesto que se siguen planteando diversos problemas teóricos y prácticos ¹⁹.

Por otra parte, hay que advertir la poca idoneidad de la utilización de este foro de competencia en materia laboral, ya que lo habitual es que sea el trabajador el que demande al empresario y si lo hace ante los Tribunales del domicilio del último, no cabe la menor duda de que le será incómodo y costoso en el caso de no coincidir con su propio domicilio.

Por ello, los propios Convenios han introducido un foro especial concurrente en materia de litigios derivados del contrato individual de trabajo, al que luego dedicaremos nuestra atención.

No obstante, en ocasiones, puede ser útil el acudir a este foro general de competencia, por lo que la posibilidad de acudir a los Tribunales del país donde tenga el domicilio el demandado queda abierta para ambas partes, es decir, tanto para el trabajador como para el empresario.

¹⁹ GUARDANS I CAMBÓ, I. «Artículo 52». /En/ A. L. CALVO CARAVACA (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 679-688, y del mismo autor «Artículo 53». /En/ A. L. CALVO CARAVACA (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 689-695.

b) *La atribución de competencia por la voluntad de las partes.*

La sumisión de las partes, contemplada en el artículo 17 de los Convenios de Bruselas y Lugano, es uno de los foros de competencia en el que encontramos cierta diferencia entre las regulaciones vigentes de uno y otro texto convencional. Así, mientras que el **párrafo 5 del artículo 17 del Convenio de Lugano** expone expresamente que:

«en materia de contratos individuales de trabajo, los Convenios atributivos de competencia sólo surtirán efectos si son posteriores al nacimiento del litigio»;

el **artículo 17 in fine del Convenio de Bruselas** añade:

«(...) sólo surtirán efectos si son posteriores al nacimiento del litigio o si el trabajador los invoca ante otros Tribunales distintos del Tribunal del domicilio del demandado o del que se indica en el punto 1 del artículo 5».

Destaca el hecho de que ambos preceptos parten de un momento concreto para la aplicación de las eventuales cláusulas de elección de foro que se hubieran pactado entre las partes, que es el **nacimiento del litigio**, aquel momento en el que surge la controversia entre el empleador y el trabajador. De tal manera que la sumisión de las partes a los Tribunales de un determinado Estado sólo será válida si se ha realizado *con posterioridad* al nacimiento de la diferencia entre ellas.

Este límite a la sumisión expresa impuesto por los Convenios relativos a competencia se debe al hecho de que tradicionalmente las cláusulas o pactos de elección de foro, insertas en contratos de trabajo, se han contemplado con desconfianza, puesto que, en ocasiones, se convierten en un instrumento muy contrario a los intereses del trabajador. Por ello, se ha optado, sobre la base de la protección de la parte débil, por limitar o prohibir dichos acuerdos, considerando válidos únicamente los pactados después del nacimiento de la controversia, momento en el cual se supone que el trabajador actúa con cierta libertad respecto de la empresa y es consciente de la situación litigiosa entre ésta y sus propios intereses.

Como consecuencia de lo anterior, hay que señalar que en aplicación, tanto del Convenio de Bruselas como del Convenio de Lugano, se puede dar una misma situación consistente en el hecho de que ante la aparición de un convenio atributivo de competencia, pactado después de surgir el litigio entre las partes, se atenderá al mismo, incluso con **carácter preferencial** sobre el foro general del domicilio del demandado y sobre el foro especial por razón de la materia, puesto que dicho pacto surte **plenos efectos en favor del empresario y del trabajador**, siempre y cuando el mencionado convenio atributivo cumpla las condiciones generales que imponen los textos convencionales y que estudiaremos más adelante.

Llegado a este punto, debemos prestar nuestra atención a la diferencia sustancial existente en esta materia entre ambos Convenios, ya que mientras que el Convenio de Lugano única y exclusivamente permite la aplicación de las cláusulas de sumisión expresa cuando éstas son pactadas, como ya hemos dicho, con posterioridad al nacimiento del litigio, sin embargo, el Convenio de Bruselas admite otra posibilidad de aplicación de los Convenios atributivos de competencia.

Dicha posibilidad versa sobre la base de la existencia de un Convenio atributivo de competencia que se ha pactado *con anterioridad* a la aparición de la controversia, el cual podrá ser válido si se cumplen dos circunstancias:

1. Que quien lo invoque sea el trabajador, es decir, sólo él puede acudir al Tribunal elegido.
2. Que el pacto permita al trabajador litigar ante Tribunales de países distintos al país donde está domiciliado el empresario o al país de ejecución de la prestación laboral.

En definitiva, el artículo 17 *in fine* del Convenio de Bruselas proporciona una solución protectora del trabajador, ya que reconoce los acuerdos de elección de foro previos al nacimiento del litigio, pero únicamente en favor del trabajador y siempre dentro de determinados límites ²⁰.

No obstante, hay que advertir que la solución contemplada por el artículo 17 del Convenio de Lugano es más restrictiva, al no permitir la aplicación de acuerdos de competencia anteriores al litigio, bajo ninguna circunstancia. Dejando únicamente abierta la vía de la sumisión expresa cuando se trate de Convenios surgidos al margen de la relación laboral, es decir, posteriores al nacimiento de la controversia.

Asimismo, como ya advertíamos previamente, la aplicación de los acuerdos atributivos de competencia reconocidos en los Convenios Internacionales está sujeta a determinadas **condiciones generales** ²¹ como son:

1. Se debe designar, por las partes del litigio, a un Tribunal de un Estado contratante y no de otro Estado.
2. Al menos, una de las partes debe estar domiciliada en un Estado contratante, sin que sea necesariamente el demandado.

²⁰ ALMEIDA CRUZ, M. DE; DESANTOS REAL, M.; JENARD, J. *Informe relativo al Convenio de Adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 1968*. DOCE, C 189 de 28 de julio de 1990, pág. 48.

²¹ Para mayor precisión *Vid.* CALVO CARAVACA, A. L. «Artículo 17». /En/ A. L. CALVO CARAVACA (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 343-364.

3. Es necesario que el litigio del que deba conocer el Tribunal designado posea carácter internacional.
4. Además, se deben cumplir las condiciones de validez del acuerdo relativas a la forma y al fondo. De tal manera, que el acuerdo, por un lado, deberá ser escrito o verbal con confirmación escrita, en una forma que se ajuste a la práctica establecida por las partes o conforme a los usos del comercio internacional y, por otro, deberá respetar las denominadas competencias exclusivas y, en este caso, la protección de la parte contractual más débil.

En conclusión, teniendo en cuenta todas las restricciones, limitaciones y suspicacias con las que se contemplan las cláusulas de elección de foro en los Convenios relativos a competencia judicial que venimos estudiando, y apreciando las diferencias limitativas existentes entre los mismos, lo cierto es que, gracias a la autonomía de la voluntad, es posible atribuir la competencia judicial internacional, sobre la base de un litigio derivado de contrato individual de trabajo, a un Tribunal que generalmente no tendría atribuida dicha competencia, descartando así a otros órganos jurisdiccionales que, de no mediar un pacto expreso entre las partes, asumirían el conocimiento del asunto. Es decir, el uso de la sumisión expresa reconocido en los textos convencionales produce dos efectos fundamentales:

1. La *prorrogatio fori*; y
2. La *derogatio fori*.

Finalmente, debemos tener en cuenta que dicha competencia atribuida por las partes es, por un lado, **exclusiva**, sólo el Tribunal elegido es el que puede conocer del litigio, y por otro, **obligatoria**, las partes no pueden renunciar a ella, salvo que lo hagan por mutuo acuerdo o salvo que exista una cláusula atributiva de jurisdicción concluida en favor de una de las partes y ésta sea la que renuncia a dicha competencia.

Hasta aquí hemos hecho referencia a la llamada sumisión expresa de las partes. Pero ésta no es la única manifestación de la autonomía de la voluntad que puede surgir en la atribución de la competencia judicial internacional. De esta manera, el **artículo 18 de los Convenios de Bruselas y Lugano** ²² (con idéntica redacción) contempla un supuesto de determinación de los órganos jurisdiccionales competentes cuando las partes actúan de una manera concreta: cuando el actor inicia el litigio ante el Tribunal de un Estado determinado y el demandado comparece sin impugnar la competencia judicial internacional de dicho Tribunal. A ello se le conoce como **sumisión tácita** al Juzgado o Tribunal de un Estado contratante.

²² Artículo 18: «Con independencia de los casos en los que su competencia resultare de otras disposiciones del presente Convenio, será competente el Tribunal de un Estado contratante ante el que compareciere el demandado. Esta regla no será de aplicación si la comparecencia tuviere por objeto impugnar la competencia o si existiere otra jurisdicción exclusivamente competente en virtud del artículo 16».

Sin embargo, este criterio de atribución de competencia, que, a primera vista, parece ostentar un elevado grado de sencillez, también plantea ciertas disputas en los foros doctrinales, sobre todo, en atención a si el mismo opera con independencia del lugar donde se encuentre el domicilio del demandado. En este sentido, y respecto a la doctrina española, existen posiciones divergentes. Así, mientras que autores de la talla de L. A. CALVO CARAVACA y J. CARRASCOSA GONZÁLEZ consideran que no es necesario que el domicilio del demandado se encuentre en un Estado de la Comunidad Europea, otros como V. FUENTES CAMACHO, J. C. FERNÁNDEZ ROZAS y S. SÁNCHEZ LORENZO opinan que es exigible que al menos una de las partes tenga su domicilio en la Comunidad Europea, tal y como se determina para los supuestos de sumisión expresa recogidos en el artículo 17 de los Convenios Internacionales sobre la materia. Parece lógico pensar en la coherencia de esta última posibilidad, puesto que el domicilio del demandado en un Estado parte es una verdadera condición de aplicación de los Convenios, según lo dispone el artículo 4 de los mismos, evitando, así, una indebida extensión del ámbito de aplicación de dichos textos convencionales.

Por otra parte, esta modalidad de sumisión por las partes a un determinado Juez o Tribunal posee un límite consagrado en el último inciso del artículo 18. Por el que se requiere, además de que el demandado comparezca sin impugnar la competencia del Tribunal, que el objeto litigioso no constituya una materia reservada a las competencias exclusivas del artículo 16 de los Convenios de Bruselas y Lugano. En este sentido, dado que en materia de contrato individual de trabajo no se establece ningún tipo de competencia exclusiva, en nuestro caso, no existirá más límite que el referido a la comparecencia del demandado sin que éste presente ningún tipo de alegación impugnando la competencia del Tribunal al que acudió el actor al iniciar la cuestión litigiosa. Por lo tanto, si concurren estos dos requisitos (la demanda del actor y la comparecencia del demandado sin impugnación de competencia), debemos entender que existe un supuesto de sumisión tácita, aun cuando las partes hayan acordado, en un momento anterior, la competencia judicial en favor de los Tribunales de otro Estado ²³.

c) Los foros especiales por razón de la materia: lugar de ejecución de la prestación laboral y lugar en el que se encuentre situado el establecimiento contratante.

Los **foros especiales de competencia judicial internacional** en materia de contrato individual de trabajo vienen establecidos en el apartado 1 del artículo 5 de los Convenios de Bruselas y Lugano.

Decimos que se trata de foros especiales en cuanto que se apartan de la regla de base del Convenio (el domicilio del demandado, art. 2), permitiendo que el demandante ejercite su acción contra el demandado que, por otra parte, debe estar domiciliado en un Estado miembro, ante los Tribunales de otro Estado parte comunitario y designando, de modo inmediato, el órgano jurisdiccional territorialmente competente. Además, hay que señalar que estamos ante **foros alternativos** o

²³ Así lo entendió el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en Sentencia de 24 de junio de 1981, asunto 150/80, Elefanten Schuh.

concurrentes, ya que permiten al demandante optar por presentar la demanda bien ante los Tribunales del Estado donde el demandado tiene su domicilio (foro general del art. 2), o bien, ante los Tribunales correspondientes al lugar que designa el artículo 5 en su apartado 1.º.

Asimismo, dicho precepto, en lo que se refiere a litigios derivados del contrato de trabajo ofrece un foro de protección, como viene siendo habitual, para favorecer la posición jurídica del trabajador en cuanto parte débil de la relación jurídica laboral.

De esta manera, teniendo en cuenta la competencia especial que se prevé de una forma generalizada para los litigios contractuales, nos ocuparemos de los foros competenciales relativos al contrato individual de trabajo destacando las diferencias que existen entre las regulaciones de los Convenios de Bruselas y Lugano, las cuales se derivan de la estricta redacción que se ha dado a ambos preceptos.

En este sentido, hay que diferenciar los supuestos que distingue la propia norma, a la hora de establecer los criterios atributivos de competencia, los cuales se desprenden de su redacción actual y originarán, como ya veremos, una serie de problemas interpretativos tanto doctrinal como jurisprudencialmente.

Sistemáticamente, podemos apreciar los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador desempeña habitualmente su trabajo en un mismo Estado, donde no se substanciarán demasiadas disputas, ya que los textos convencionales aplicables a la materia disponen las mismas soluciones, y
2. Cuando el trabajador no desempeña su trabajo usualmente en un único Estado sino en varios, sean o no comunitarios, en cuyo caso podremos observar diferentes teorías interpretativas en atención a las regulaciones que nos ofrecen los Convenios relativos a la competencia judicial internacional.

Asimismo, existe un tercer supuesto, no recogido específicamente en los preceptos que venimos analizando pero que se deriva de las anteriores situaciones: cuando se trate de un trabajador que ha sido desplazado temporalmente para prestar sus servicios en otro Estado. El mismo se encuentra regulado por la Directiva 96/71/CE, de la que nos ocuparemos en el apartado siguiente.

Veamos detalladamente cada una de estas hipótesis.

1. Trabajador que desempeña habitualmente su trabajo en un solo Estado.

Tanto el Convenio de Bruselas como el Convenio de Lugano disponen en su **artículo 5.1** lo siguiente:

«Las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en otro Estado contratante:

1. En materia contractual, ante el Tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda; **en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo (...)**».

De una lectura rápida de este precepto, nos damos cuenta que se ha establecido una **presunción** ²⁴ (*iuris et de iure*) al señalar que el lugar de ejecución de la obligación que sirve de base a la demanda es aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, lo que determina la competencia judicial internacional del Tribunal correspondiente ²⁵.

No obstante, es preciso señalar que la redacción actual del artículo 5.1 ha sido fruto de una larga evolución en la que el texto convencional ha ido incorporando progresivamente las aportaciones contenidas en las Sentencias del TJCE. Por ello, con el objeto de una óptima comprensión de la regla especial de competencia que dicho precepto contiene, nos sentimos en la obligación de hacer una breve referencia a los principales momentos en que se introdujeron modificaciones en la redacción y contenido de la norma.

Así, hay que destacar que en la redacción original del artículo 5.1 del Convenio de Bruselas no se contenía ninguna disposición en cuanto a litigios en materia de contrato individual de trabajo, por lo que se aplicaba la norma general de competencia en materia contractual de los Tribunales del lugar de ejecución de la obligación. Lógicamente, esto planteó desde el principio la problemática de determinar o precisar la obligación cuyo lugar de ejecución delimitaba la competencia. En este momento, empezaron a entrar en juego las resoluciones del TJCE.

La primera de las Sentencias destacables (y destacadas ya por la mayoría de la doctrina) fue la de **6 de octubre de 1976** ²⁶ (caso «De Bloos»), la cual interpretó que la **obligación** cuyo lugar de ejecución define la competencia es «aquella que sirve de base a la acción judicial, es decir, a la obligación del concedente correspondiente al derecho contractual que se invoca para justificar la demanda del concesionario».

²⁴ Así lo entienden autores como CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. «Artículo 5». /En/ A. L. CALVO CARAVACA. *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid, 1995, págs. 99-101.

²⁵ Si el trabajo se desempeña por completo en un mismo Estado pero no en un lugar concreto y determinado, será el Derecho Procesal de este país el que establezca el Tribunal territorialmente competente, como indica el Informe Jenard/Möller en su página 73.

²⁶ Asunto 14/76 (De Bloos c. Bouyer), Rec., 1976, pág. 1.497 y ss.

Sin embargo, esta solución no fue adecuada para los litigios en materia de contrato individual de trabajo, principalmente porque este tipo de contratos, como ya sabemos, presenta la realidad de que las partes contratantes se mueven en un plano de notable desigualdad, ya que existe una parte fuerte (el empresario) y una parte débil (el trabajador), lo que hizo necesario otros pronunciamientos del Tribunal Europeo. De esta manera, fue puesta de relieve la jurisprudencia contenida en otras dos Sentencias básicas a estos efectos, como fueron la de **26 de mayo de 1982**²⁷ (caso «Ivenel») y la de **15 de enero de 1987**²⁸ (caso «Schenavai»), sin perjuicio de otras resoluciones dictadas sobre esta materia que también tuvieron su trascendencia como fue el caso «Société Six Construction»²⁹ o el asunto «Mulox»³⁰.

En la primera de ellas (relativa al asunto *Ivenel*), se puede decir que el Tribunal construyó una solución específica para litigios derivados de contratos individuales de trabajo, creando un foro especial en esta materia, consistente en atribuir competencia a los Tribunales del lugar de trabajo.

Con esta solución específica, el Tribunal europeo vino a coincidir con lo previsto por el Derecho Comparado, de tal manera que el foro de competencia de los Tribunales del lugar de trabajo tuvo buena acogida por parte de los Estados miembros.

Posteriormente, hay que retener que la jurisprudencia comunitaria ha continuado reafirmando el criterio competencial del *locus laboris* e incluso ha ido dando argumentos cada vez más claros y contundentes en este sentido. Así, llegamos a la Sentencia referida al caso *Schenavai*, en la que el Tribunal afirmó, entre otras cosas, que:

«(...) los contratos de trabajo (...) presentan ciertas particularidades (...)» y «es en virtud de dichas particularidades por lo que el juez del lugar en el que ha de ejecutarse la obligación que caracteriza a tales contratos aparece como el más apto para resolver los litigios a que pudieran dar lugar una o varias obligaciones nacidas de dichos contratos».

Esta interpretación se fue repitiendo en sucesivas Sentencias³¹, por lo que se construyó una reiterada jurisprudencia acerca de la idea de que el foro del lugar de trabajo es el que mejor garantiza la protección de la parte contratante más débil, es decir, del trabajador, ya que los Tribunales del lugar de trabajo son aquellos a los que el empleado puede acceder de una forma más fácil y menos costosa, puesto que suelen estar más próximos a él.

²⁷ Asunto 133/81 (*Ivenel c. Schwabl*) Rec., 1982, pág. 1.891 y ss.

²⁸ Asunto 266/85 (*Schenavai c. Kreischer*) Rec., 1987, pág. 239 y ss.

²⁹ Se refiere a la Sentencia de 15 de febrero de 1989, Asunto 32/88 (*Six Constructions Ltd. c. P. Humbert*), Rec., 1989, pág. 341 y ss.

³⁰ Enjuiciado en la Sentencia de 13 de julio de 1993, Asunto 125/92, (*Mulox IBC Limited c. H. Geels*), DOCE, C 211 de 5 de agosto de 1993.

³¹ Por ejemplo, en las ya citadas de 15 de febrero de 1989 (caso *Six Constructions*) y de 13 de julio de 1993 (caso *Mulox*).

Este criterio jurisprudencial vio su plasmación positiva con la firma del Convenio paralelo de Lugano y, posteriormente, con la reforma que se introdujo en el Convenio de Bruselas mediante la ratificación del Convenio de San Sebastián ³², ya que a raíz de los mismos se introdujo en el artículo 5.1 un foro especial en materia de contrato individual de trabajo que atribuyó competencia a los Tribunales del *locus laboris* o lugar de trabajo. Solución que, en la actualidad, sigue vigente y que no plantea ningún problema en el caso de que el trabajador desempeñe su trabajo de una forma habitual en un único Estado, ya que la competencia sería atribuida, en caso de litigio, a los Tribunales de dicho país o, concretamente, a los Tribunales territorialmente competentes dentro de dicho Estado.

Sin embargo, esta solución, aparentemente tan clara, se llena de complejidad, suscitando numerosas dudas y diferencias cuando estamos ante el supuesto en el que el trabajo se realiza en varios países distintos o en Estados que no son miembros de los Convenios, como podemos comprobar a continuación.

2. Trabajador que no desempeña habitualmente su trabajo en un único Estado.

Vista la evolución convencional expuesta con anterioridad, no es de extrañar el hecho de que el foro del *locus laboris* no resultara válido ante situaciones en las que el trabajador desempeñara su trabajo en distintos Estados o en países no comunitarios. Conscientes de ello, los redactores del *Convenio de Lugano* intentaron dar una solución al establecer en el *artículo 5.1 in fine* que cuando «el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, ese lugar será aquel en que estuviera situado el establecimiento que le hubiere contratado». De esta manera, se sustituye el foro atributivo de competencia de los Tribunales del lugar de trabajo, por el foro especial de otorgar competencia a los Tribunales del lugar del establecimiento contratante; de tal forma que sólo éstos serían competentes para conocer del asunto, con la salvedad del foro general del artículo 2 (puesto que estamos ante un foro concurrente) y suponiendo que no exista pacto de sumisión por las partes.

Sin embargo, a la hora de aplicar este foro, tanto el TJCE como algunos Estados pusieron en duda su idoneidad, argumentando que en determinados casos ³³ atribuir la competencia a los Tribunales del lugar donde radica el centro de actividades, establecimiento, sucursal o delegación a través de la que haya sido contratado el asalariado supone otorgar competencia al fuero del domicilio del empleador, incluso cuando fuese éste el demandante, lo cual es muy contrario no sólo a la propia concepción general del Convenio (puesto que para nada se protege a la parte débil) sino también a los propios intereses del trabajador.

³² Estamos haciendo referencia al Convenio de Adhesión de España y Portugal hecho en San Sebastián el 26 de mayo de 1989 y publicado en el DOCE núm. L 285 de 3 de octubre de 1989 y en el BOE de 28 de enero de 1991 con corrección de errores en BOE de 30 de abril de 1991.

³³ Como el enjuiciado en el Asunto *Six Constructions c. Humberts*, que fue relevante en este sentido.

En este sentido, se entendió que la regulación del Convenio de Lugano no era del todo adecuada, por lo que al redactarse el *Convenio de San Sebastián* se decidió introducir un artículo 5.1 claramente inspirado en el Convenio de Lugano pero algo más protector de los intereses del trabajador. Éste es el principal motivo, por el que el **artículo 5.1 in fine del Convenio de Bruselas** difiere del precepto paralelo del Convenio del 88, al disponer que:

«... y si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, **podrá también demandarse** al empresario ante el Tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador».

Como se puede observar, las dos normas son muy similares pero con unas consecuencias muy distintas, a saber: a diferencia del Convenio de Lugano, el de Bruselas ha creado un foro especial para los casos en que no se ha trabajado en un mismo país, que sólo operaría cuando fuera el asalariado el que acude al mismo para demandar a su empleador. Por lo tanto, este foro no puede ser utilizado por el empresario, el cual sólo podrá demandar a su subordinado ante el foro del domicilio del trabajador. Ello significa que el empleado tiene la opción de presentar la demanda ante los Tribunales del domicilio del demandado o ante los Tribunales del Estado donde radica el establecimiento que contrató al trabajador en el momento de presentación de la demanda, o donde radicaba en el momento de la contratación; entendiéndose por establecimiento cualquier entidad como sucursales o agencias que no posean personalidad jurídica.

Además, hay que retener que el artículo 5.1 *in fine* también resulta aplicable en los casos en los que el trabajo se ha realizado total o parcialmente fuera del territorio de la Comunidad Europea.

Sin embargo, a pesar de la adopción del Convenio de San Sebastián y de la consecuente modificación del Convenio de Bruselas, orientada a otorgar una protección específica a la parte débil de la relación, se siguieron planteando dudas interpretativas en torno a la aplicación del artículo 5.1. En este punto, resulta de vital trascendencia hacer referencia a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 18 de julio de 1993**³⁴, en la que se aportaron criterios interesantes para la aplicación del precepto, como el siguiente:

«(...) en el caso de un contrato de trabajo conforme al cual el trabajador ejerce sus actividades en más de un Estado miembro, el lugar donde se ha cumplido o debe cumplirse la obligación que caracteriza al contrato, a efectos de dicha disposición, es aquel en el que a partir del cual el trabajador cumple principalmente sus obligaciones para con el empresario».

³⁴ Asunto 125/92 (*Mulox IBC Limited c. H. Geels*).

Hay que advertir que, en dicho pronunciamiento, el TJCE estaba pensando en la redacción anterior del precepto. Pero, de todos modos, atribuye, sin vacilaciones, competencia al Tribunal del *lugar principal del trabajo*. Y aunque ello parezca algo alejado de la redacción actual de la norma, parece ser que la doctrina mayoritaria coincide por afirmar que el propio artículo parte de la idea de que el foro del lugar de trabajo no se desvirtúa por los desplazamientos ocasionales que el trabajador pueda hacer en el ejercicio de su labor, por lo que dicho foro no exige que el trabajo se desarrolle única y exclusivamente en un solo lugar, sino que la nota de habitualidad ya hace operativo a ese foro. Es decir, como consecuencia de lo anterior, mientras que el Tribunal nacional aprecie la existencia de un lugar habitual de trabajo, que será aquél donde el trabajador desarrolle principalmente su actividad, será operativo el foro del *locus laboris*, y no habrá que acudir al foro del establecimiento contratante.

Por lo tanto, se entiende doctrinalmente que el foro del establecimiento que contrató al trabajador, única y exclusivamente actúa cuando no es posible determinar el lugar habitual de trabajo, entendido como lugar principal de la prestación laboral, como ocurriría en aquellos casos de trabajadores muy móviles que no tienen un lugar principal de trabajo.

Finalmente, y a pesar de haber acuerdo mayoritario en contra, creemos que debemos dejar una opinión vertida en este asunto, consistente en afirmar que si el fin y el objetivo convencional es otorgar la mayor protección a la parte débil de la relación laboral, es decir, al trabajador, por qué no podemos pensar que el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas lo que está haciendo es ofrecer a dicho sujeto la mayor variedad de posibilidades y facilidades para que ejercite sus acciones judiciales en contra del empresario y en defensa de sus intereses, permitiéndole presentar la demanda ante los Tribunales de los Estados donde efectivamente prestó el trabajo, ante aquellos del Estado donde radica el establecimiento que le contrató o, incluso, ante los órganos del domicilio del empresario, según considere que es lo más conveniente y favorecedor para su posición.

Por último, no hay que olvidar que este foro especial, sea como fuere interpretado, puede ser derogado en virtud de pactos de sumisión sujetos a las condiciones y restricciones que contempláramos en el apartado anterior.

3.2. Referencia a la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Como ya apuntábamos con anterioridad, es importante detenernos en el estudio de la *situación laboral de los trabajadores desplazados dentro del territorio comunitario en el marco de una prestación de servicios transnacional*, a los efectos de determinar la competencia judicial internacional en cuanto a los litigios derivados del contrato individual de trabajo.

Para ello, es necesario que hagamos mención a la *Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en*

el marco de una prestación de servicios ³⁵, teniendo en cuenta que fue traspuesta, en lo que se refiere al ordenamiento español, por la *Ley 45/1999, de 29 de noviembre de 1999* ³⁶.

Hay que señalar que la citada Directiva (estructurada en nueve arts. y un anexo) viene a confirmar la ya apuntada necesidad de prestar una mayor atención al contrato individual de trabajo, mostrando especial interés a aquellos contratos laborales que implican el desplazamiento de los trabajadores.

En este sentido, tal y como señala su *artículo 1*, la citada Directiva será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, adopten alguna de las siguientes *medidas*:

- «a) Desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- b) Desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) En su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento» (*apartado 3 del art. 1*).

Como se puede desprender de este precepto, los supuestos incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva son tres, a saber:

1. Desplazamientos de trabajadores ocasionados por una *contrata o subcontrata*;
2. Desplazamientos desarrollados en el marco de actuación de un *grupo de empresas*; y
3. Desplazamientos acordados por *empresas de trabajo temporal*, siempre y cuando todos y cada uno de ellos posean carácter transnacional.

³⁵ Diario Oficial núm. L 018 de 21 de enero de 1997, págs. 0001-0006.

³⁶ BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

Consecuentemente, esta norma comunitaria tiene, además de las empresas descritas, otro «destinatario» importante como es el *trabajador desplazado*, entendiendo por tal, en virtud del *artículo 2* de la Directiva, a «todo trabajador ³⁷ que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente», con independencia de la nacionalidad que posea y siempre que preste sus servicios en el marco de una relación laboral suscrita con la empresa que adoptó la decisión de desplazarle a otro Estado comunitario. Al hilo de lo anterior, hay que señalar que esta Directiva también se aplicará a todos y cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea ³⁸, extendiéndose su ámbito de aplicación a aquellos Estados signatarios del Acuerdo Económico Europeo, según nuestra propia norma de transposición, como veremos en el apartado siguiente.

Visto el ámbito subjetivo de la Directiva 96/71/CE, habrá que hacer referencia a aquellas materias de la relación laboral afectadas por la normativa de dicha disposición, las cuales se encuentran recogidas en el *artículo 3*, bajo el título de «*Condiciones de trabajo y empleo*». Dicho precepto impone un *mandato general y obligatorio* a los Estados miembros, los cuales deberán velar por que las empresas «destinatarias» de la Directiva garanticen a sus trabajadores desplazados temporalmente a un Estado miembro las mismas condiciones de trabajo y empleo que ostenten los trabajadores originarios de dicho Estado, siempre que éstas resulten más beneficiosas para el interesado que las recogidas en la ley que rige la relación laboral. Asimismo, dichas condiciones laborales serán relativas a las materias enumeradas en el apartado 1 del artículo 3, tales como: *jornada máxima de trabajo, período mínimo de descanso, duración mínima de vacaciones, cuantía de salario mínimo, condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo*, etc. En definitiva, se deben garantizar aquellos aspectos que configuran lo que se ha venido en denominar el «*núcleo duro*» de la relación laboral.

Al margen de la importante regulación que se contiene en el primer apartado del citado artículo, el mismo engloba nueve apartados más, donde se establecen una serie de pautas o prerrogativas a los Estados miembros, con el fin de que puedan garantizar y cumplir el mandato general de la primera parte del precepto ³⁹.

Dicho lo anterior y expuesta la base de aplicación de la norma, pasaremos a valorar la regulación que contiene la misma acerca de la *competencia judicial* en caso de litigio, ya que, en definitiva, éste es el objeto central de nuestro estudio. Así, fijaremos nuestra atención en el *artículo 6* de la Directiva, el cual dispone expresamente que:

³⁷ Para delimitar el concepto de trabajador a los efectos de dicha Directiva, se estará a lo dispuesto por el Derecho del Estado miembro en cuyo territorio esté desplazado el trabajador. Así, lo prevé el apartado 2 del artículo 2.

³⁸ Que, siguiendo los principios básicos del Derecho Comunitario, son los verdaderos destinatarios de las Directivas. En este caso concreto, así lo prevé el artículo 9 de la Directiva 96/71/CE: «*Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros*».

³⁹ Para un estudio más detallado acerca del desplazamiento de trabajadores, *vid.* JUÁREZ PÉREZ, P. *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*. Granada, 2000, págs. 89-177.

«A fin de salvaguardar el derecho de las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial».

Es claro y de suma importancia este último inciso del precepto, puesto que, en la línea de dar más facilidades al trabajador, no le restringe la capacidad para interponer la demanda en virtud del foro competencial que le otorga el artículo 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano. Como se puede observar, en la argumentación anterior estamos presuponiendo que el trabajador es quien ostenta la posición de demandante, y lo hacemos porque es lógico pensar que la circunstancia que, con carácter general, va a originar la acción de reclamación (del trabajador) será posiblemente el incumplimiento de las obligaciones contenidas principalmente en el artículo 3, a lo que se añade el hecho de que, como ya sabemos, el principio de competencia que se consagra en el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas, relativo a prestaciones laborales plurilocalizadas, es de uso exclusivo del trabajador.

Por lo tanto y a modo de conclusión, diremos que, al margen de lo que exponga la normativa interna de competencia judicial (a la que vamos a hacer referencia a continuación), en la actualidad, concurren, para conocer de los litigios suscitados en el marco de las prestaciones laborales que ocasionan el desplazamiento del trabajador, los siguientes *órganos jurisdiccionales*:

1. Tribunal al que las partes se hayan sometido expresa o tácitamente, con arreglo a los artículos 17 y 18, respectivamente, de los Convenios de Bruselas y Lugano.
2. Tribunal del lugar del domicilio del demandado, como foro general del artículo 2 de las citadas normas convencionales.
3. Tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento contratante, como foros especiales del artículo 5.1 de los mencionados Convenios.
4. Finalmente, el Tribunal del Estado al que el trabajador ha sido desplazado temporalmente, *ex* artículo 6 de la Directiva 96/71/CE, teniendo en cuenta la norma española que la ha traspuesto, la cual estudiaremos posteriormente, como normativa interna española reguladora de la competencia judicial.

4. REGULACIÓN INTERNA DE LA COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1. El artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Habiendo analizado la normativa comunitaria que, en materia de litigios originados en el marco del contrato individual de trabajo, determina la competencia judicial internacional, tendremos que tener en cuenta la *normativa interna* que establece las competencias de los órganos judiciales españoles.

En este sentido, hay que retener que en el caso de no existir Convenio Internacional regulador de la materia, esto es, en defecto de aplicación del Convenio de Bruselas y del Convenio de Lugano, será necesario acudir a los criterios de atribución de competencia establecidos en la *Ley Orgánica del Poder Judicial* ⁴⁰ (en adelante LOPJ) para precisar si de un concreto asunto litigioso han de conocer los órganos jurisdiccionales nacionales o los extranjeros.

Concretamente, en lo relativo al Orden Social de la Jurisdicción, es preciso acudir a lo dispuesto en el *artículo 25* de dicho texto legal, el cual se refiere al contrato de trabajo en su apartado primero que señala lo siguiente:

«En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes:

- 1.º 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».

Tras la lectura de este precepto, nos damos cuenta que el legislador español ha atribuido la competencia judicial internacional a los Juzgados y Tribunales españoles mediante la consagración de una *multiplicidad de foros alternativos* en lo que a «derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo» se refiere. Y ello evidencia la finalidad de proteger al trabajador reclamante que se persigue, tanto en la normativa comunitaria como en la nacional, al permitirle elegir entre cualquiera de dichos foros.

Así pues, entrando en el análisis de cada uno de los criterios utilizados para atribuir la competencia judicial a los órganos españoles, observamos la ausencia de uno de los foros generales de la normativa comunitaria: la *autonomía de las partes*. Ello evita la aparición de discusiones doctrinales y jurisprudenciales acerca del momento en el que debe existir el pacto entre las partes respecto del litigio, tal y como sucedía cuando analizábamos el contenido del artículo 17 de los Convenios de Bruselas y Lugano, sin perjuicio del debate suscitado en torno a la conveniencia o inconveniencia de dicha ausencia, pero, además, supone un punto de contraposición entre el régimen convencional y el sistema de nuestra LOPJ.

Con este matiz, son cinco los criterios elegidos por el legislador para atribuir la competencia internacional a los Tribunales españoles del orden social en materia de litigios derivados del contrato de trabajo. A saber:

⁴⁰ Se trata de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 157, de 2 de julio, con corrección de errores en el BOE núm. 264, de 4 de noviembre de 1985.

- 1.º El criterio del *locus laboris*;
- 2.º El criterio del *locus celebrationis*;
- 3.º El *forum domicilii*;
- 4.º La nacionalidad española de los litigantes; y
- 5.º En el caso del contrato de embarque, la recepción en España de la oferta de trabajo.

En este último foro de competencia establecido en el artículo 25.1 de la LOPJ no nos vamos a detener especialmente ⁴¹. Veamos, por tanto, las particularidades de los cuatro primeros.

4.1.1. La realización de la prestación laboral en España.

Respecto a este primer criterio de atribución, la mayoría de la doctrina coincide en señalar que el criterio del *locus laboris* resulta el más lógico y coherente no sólo en cuanto a las reglas consagradas en los Convenios Internacionales relativos a competencia sino también en relación a la «finalidad económica y social del trabajo» ⁴², amén de la seguridad que ofrece este foro de competencia, a efectos de su determinación, en base a la duración de la prestación laboral, que generalmente es estable, salvo determinados supuestos de desplazamientos de trabajadores, a los que ya nos referimos con anterioridad y en los que nos detendremos en el siguiente apartado con ocasión del análisis de la Ley 45/1999.

Por lo tanto, se puede decir que el *locus laboris* no plantea mayor problema, sencillamente porque es claro que, en defecto de aplicación de los Convenios Internacionales en la materia, el hecho de que la prestación de los servicios se haya realizado en España es causa suficiente y legitimadora del conocimiento, por parte de los Tribunales españoles, del litigio surgido en el seno del contrato de trabajo en cuestión.

Y ello a pesar de que algunos autores consideren que «sólo se garantizaría el conocimiento de tales causas por parte de nuestras autoridades judiciales, en dos ocasiones: si el contrato se hubiera celebrado en España, o si el trabajador y el empresario fueran españoles (al margen del criterio general del domicilio en España del demandado)» ⁴³, marginando así el *forum* del *locus laboris*, quizás por su escasa aplicabilidad, en determinadas situaciones, pero, sin embargo, de enorme justificación y trascendencia.

⁴¹ Para un estudio detallado sobre el tema *vid.* IRIARTE ÁNGEL, J. L. *El contrato de embarque internacional*, Madrid, 1993.

⁴² Así lo expone Pilar JUÁREZ PÉREZ en *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*, 2000, págs. 151-152.

⁴³ PALAO MORENO, G. «Las luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al contrato individual de trabajo. (A propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero)». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 3, año XVI, febrero, 2000, pág. 23.

No obstante, hay que tener en cuenta que este criterio de atribución de competencia no revisite una aplicabilidad absoluta, ya que presenta algunas limitaciones referidas al carácter temporal, esporádico o circunstancial que puede poseer el lugar de trabajo en aquellas situaciones en las que la actividad laboral se desarrolle en distintos Estados; supuesto este, en el que el lugar de prestación de los servicios como foro de competencia debería ceder en favor de otros criterios mejor conectados con la relación laboral ⁴⁴.

Así, pues, en algunas situaciones contemplaremos la idoneidad de dicho criterio atributivo, mientras que, en otros casos, será más garantista acudir a los foros alternativos que proclama el **artículo 25.1 de la LOPJ**, ya que afortunadamente contempla una pluralidad de criterios y no un criterio único de competencia en favor de nuestros Tribunales.

4.1.2. La celebración del contrato de trabajo en España.

La inclusión del criterio de atribución basado en la localización del lugar de celebración del contrato de trabajo en el **artículo 25.1 de la LOPJ** ha planteado ciertos problemas prácticos en relación a los litigios suscitados en la relación laboral, a efectos de establecer la competencia judicial.

Por ello, se ha hecho notar la conveniencia de restringir la utilización de este criterio a supuestos muy concretos en aras a las dificultades y conflictos que pueden plantearse a la hora de determinar el momento y lugar de conclusión del contrato (sobre todo, cuando se trata de contratos verbales o de palabra ⁴⁵), o cuando el lugar de celebración del contrato sea distinto del de la prestación de servicios y los Tribunales de este último se declaren competentes o, en definitiva, cuando la única conexión entre el litigio y el ordenamiento español sea que el contrato de trabajo se celebrara en

⁴⁴ Puesto que en caso contrario, podrían surgir problemas a la hora de ejecutar la Sentencia dictada por los Tribunales españoles.

⁴⁵ Hay que retener que nuestro Derecho Laboral no configura el contrato de trabajo como un contrato formal, por lo que se puede celebrar verbalmente o por escrito, salvo en los supuestos contemplados expresamente por el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores que, tras la reciente reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 3 de marzo de 2001), se añade uno más (el contrato de inserción) a los recogidos con anterioridad (contratos de prácticas, fijo-discontinuo, de relevo, de trabajo a domicilio, de realización de obra o servicio determinado, etc.). Asimismo, habrá que tener en cuenta los denominados contratos «presuntos», esto es, los que se presumen existentes siempre que se dé una prestación de servicios por cuenta de otro y una contraprestación remuneratoria. En estos casos de contratos verbales y «presuntos», el problema no será la existencia o validez misma del contrato sino su localización. Ante ello, la solución mayormente aceptada no ha sido otra que la aplicación analógica del artículo 1.262, párrafo 2.º del Código Civil, presumiendo que cuando la oferta se ha verificado en nuestro país, el lugar de celebración del contrato es España y los Tribunales competentes son los españoles. Otra cosa será resolver las dificultades que se planteen en cuanto a la efectividad del fallo. En este sentido, *vid.* VIRGOS SORIANO, M. /En/ GONZÁLEZ CAMPOS (*et al.*). *Derecho Internacional Privado. Parte especial*, vol. II. Oviedo, 1984, págs. 330-334.

España, encontrándose los demás elementos fuera de nuestro territorio ⁴⁶, lo que probablemente conllevaría problemas en el reconocimiento y ejecución de la decisión adoptada por los Tribunales españoles.

No obstante, al margen de toda la problemática existente en torno a la utilización de este criterio atributivo de competencia, hay que tener en cuenta el fin último que buscaba el mismo (antes de la ratificación por España del Convenio de Roma ⁴⁷) y que se dirigía a garantizar la aplicación de una disposición general en el ordenamiento laboral español como es la consagrada en el **artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores** ⁴⁸ y que establece textualmente que:

«La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo».

Según expone ZABALO ESCUDERO ⁴⁹, el *locus celebrationis* tendía a asegurar la efectividad de este precepto, puesto que el mismo determina la aplicabilidad de la legislación laboral española al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España por empresas españolas para trabajar en el extranjero, en cuyo caso el *locus laboris* carecería de eficacia para atribuir el conocimiento a nuestra Jurisdicción, ya que el lugar de prestación de servicios se localiza en el extranjero. Es decir, en un caso en el que el lugar de prestación de servicios no sería válido ni para atribuir la competencia a los Tribunales españoles ni para declarar aplicable la ley española, la legislación laboral se ha preocupado de salvaguardar la efectividad del *locus celebrationis* que se encontraría determinado en España.

Sin embargo, esta interpretación se ha desvirtuado a raíz de la ratificación del Convenio de Roma sobre la ley aplicable, ya que el mismo establece, a falta de elección entre las partes (*art. 3 del C. Roma*), que el contrato de trabajo se regirá por la ley del país en que el trabajador realice habitualmente su trabajo, aun cuando haya sido enviado con carácter temporal a otro Estado (*art. 6.2 del*

⁴⁶ Se está pensando en el caso en el que, a pesar de que el contrato se celebró en España, empresario y trabajador tienen nacionalidades distintas de la española, los servicios se prestaron en otro Estado, el domicilio del demandado se encuentra establecido en un país diferente e, incluso, el contrato pudiera ir antecedido de una oferta de trabajo que tampoco tuvo lugar en España. En este caso, podrían conocer los Tribunales españoles del asunto litigioso, pero realmente no habría mucha vinculación entre el mismo y nuestro ordenamiento jurídico interno.

⁴⁷ Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, hecho en Roma el 19 de junio de 1980, el cual se ratificó por España mediante el Convenio de Adhesión de España y Portugal, hecho en Funchal el 18 de mayo de 1992 (DOCE núm. L 333, de 18 de noviembre de 1992 y BOE núm. 171, de 19 de julio de 1993; con corrección de errores en BOE núm. 189, de 9 de agosto de 1993).

⁴⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo).

⁴⁹ ZABALO ESCUDERO, M. E. «La competencia judicial internacional de los Tribunales españoles en materia de contrato de trabajo». /En/ *Revista española de Derecho Internacional*, vol. XXXVIII, núm. 2, 1986, págs. 622-623.

C. Roma), y ello sin perjuicio de la aplicación de la ley del país con el que el contrato presente unos vínculos más estrechos (*art. 4.1 del C. Roma*), presumiéndose que será la del lugar en el que tenga su residencia laboral el trabajador en el momento de celebrar el contrato, ya que es éste quien realiza la prestación característica de la relación laboral (*apartado 2 del art. 4 del C. Roma*).

Por ello, y teniendo en cuenta además lo dispuesto en el *artículo 10.6 de nuestro Código Civil*, debemos concluir que *el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores* se constituye como una norma de Derecho internacional privado relativa al ámbito territorial que supone una excepción a las reglas consagradas tanto en el Convenio de Roma como en el Código Civil español, en cuanto que considera aplicable la legislación del lugar de celebración del contrato y no la del lugar de su ejecución. De todas formas, se puede pensar en que la efectividad de dicho precepto se seguiría asegurando, no ya en base al *locus celebrationis*, pero sí en virtud del «*lugar de los vínculos más estrechos*» (trabajadores españoles, empresas españolas y contratación en España).

En definitiva, el foro del lugar de celebración del contrato presenta alguna utilidad justificativa de su inclusión en el *artículo 25.1 de la LOPJ*, si bien, es cierto que hubiera sido adecuado delimitar su utilización en aquellos supuestos en los que el lugar de celebración del contrato resulte difícil de determinar o, siendo concreto, no coincida con el de prestación de servicios, con el del domicilio del demandado o con el Estado del que son nacionales las partes.

4.1.3. El domicilio del demandado en España.

Además de los criterios mencionados anteriormente, el *artículo 25.1 de la LOPJ* incluye a continuación como foro de competencia el *domicilio del demandado*. En este sentido, nuestros Tribunales serán competentes para conocer del litigio en cuestión cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español, o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España.

Como ya hemos visto, el foro del domicilio del demandado es el criterio general de atribución de competencia en el sistema de los Convenios de Bruselas y Lugano, contemplándose en el artículo 2 de los mismos. Por ello, dada la prioridad de dichos textos convencionales en lo que se refiere a su aplicabilidad frente a la ley interna⁵⁰, se puede decir que el foro del domicilio del demandado recogido en la LOPJ ha quedado desplazado por el contemplado en el artículo 2 de dichos Convenios Internacionales. De tal manera, que cuando los Tribunales españoles del orden social resulten competentes en base a que el domicilio del demandado se encuentre en España, dicha competencia se regulará por lo dispuesto en los Convenios de Bruselas y Lugano y no por lo establecido en la ley interna.

⁵⁰ Recordemos que sólo en defecto de aplicación de los Convenios relativos a competencia judicial (firmados en Bruselas y Lugano) resulta aplicable el artículo 25. 1 de la LOPJ.

No obstante, es importante precisar la trascendencia de la inclusión de este foro en nuestra ley nacional, sobre todo, en lo que se refiere al concepto y determinación del «domicilio del demandado».

Ya vimos, al analizar dicho foro de competencia en el seno de los Convenios de Bruselas y Lugano, cómo ninguno de dichos textos se detenía a dar una definición de tal término, remitiéndose en este sentido a las legislaciones internas⁵¹. Pues bien, es ahora el momento de ver qué es lo que dice al respecto el Derecho español.

En tal sentido, prestaremos nuestra atención, en primer lugar, a las normas contempladas por nuestro *Código Civil*, las cuales nos ofrecen una noción genérica de domicilio tanto en el caso de las personas físicas (*art. 40*) como en el supuesto de las personas jurídicas (*art. 41*). Según el primero de estos preceptos (y sin perjuicio de lo que disponga, en su caso, la Ley de Enjuiciamiento Civil) se entiende por domicilio de las personas naturales el lugar de su residencia habitual. Por otra parte, en relación con las personas jurídicas, se establece que el domicilio de éstas está en el lugar en el que se encuentre su representación legal o en donde ejerzan sus funciones principales, siempre y cuando la ley que las haya creado o reconocido, los propios estatutos de la entidad o las reglas de fundación no determinen el domicilio de las mismas. Por tanto, teniendo en cuenta las reglas anteriores y sin olvidar lo preceptuado en los Convenios Internacionales⁵², podemos concretar el domicilio del empresario en el lugar donde se encuentre su sede estatutaria o, en su defecto, allí donde se encuentre su sede real, es decir, su centro principal de actividades.

Sin embargo, la regulación de la LOPI, en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, va más allá de las disposiciones civiles al señalar que son competentes los órganos jurisdiccionales españoles cuando el demandado tenga una «*agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España*». Ello implica una ampliación de la competencia judicial internacional de nuestros Tribunales, puesto que los mismos pueden conocer del asunto siempre que el empresario posea un centro de operaciones (llámese agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación) en España, con independencia de cuál sea su carácter o conexión con la sede social y sin importar que ésta esté en el extranjero. No cabe duda, por tanto, que toda esta amplia interpretación del foro del domicilio del demandado, cuando éste es una persona jurídica, se hace en favor de la protección de los intereses del trabajador como parte débil de la relación laboral.

No obstante, llegado a este punto, creemos importante traer a colación lo que dispone nuestra reciente *Ley de Enjuiciamiento Civil*⁵³ (en adelante LEC) respecto a la determinación del domicilio, especialmente en el caso de personas físicas o naturales. Dijimos con anterioridad que el *artículo 40 del Código Civil* establece como tal domicilio el de la residencia habitual y el que, en

⁵¹ Artículo 52. Para determinar si una parte está domiciliada en un Estado contratante (...), el Tribunal aplicará su ley interna.

⁵² Artículo 53. A los efectos del Convenio, la sede de las sociedades y de otras personas jurídicas quedará asimilada al domicilio.

⁵³ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE núm. 7, de 8 de enero, con corrección de errores en BOE núm. 90, de 14 de abril.

su caso, determine la LEC. Pues bien, la referencia que hace dicho precepto a la LEC debe ser entendida, en la actualidad, al **artículo 155.3** de dicha norma y no al articulado relativo a la competencia territorial como ocurría con la **Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881** (arts. 62 a 69) ⁵⁴. Dicha disposición señala, en este sentido, lo siguiente:

«A efectos de actos de comunicación, podrá designarse como domicilio el que aparezca en el padrón municipal o el que conste oficialmente a otros efectos, así como el que aparezca en Registro oficial o en publicaciones de Colegios profesionales, cuando se tratare, respectivamente, de empresas y otras entidades o de personas que ejerzan profesión para la que deban colegiarse obligatoriamente. También podrá designarse como domicilio, a los referidos efectos, el lugar en el que se desarrolle actividad profesional o laboral no ocasional».

Por tanto, a la luz de este precepto, parece ampliarse algo más el concepto de domicilio, al señalarse que será el que aparezca en el padrón municipal o en otros medios oficiales. Por otra parte, en cuanto a personas jurídicas, también se ofrece una determinación novedosa al identificar el domicilio de la empresa, no sólo con el lugar donde habitualmente desarrolle su actividad profesional, sino también con el que aparezca como tal en el Registro oficial o en publicaciones de Colegios profesionales.

Será importante retener estas consideraciones, ya que al final de este epígrafe veremos el sistema específico de competencia que establece la Ley de Procedimiento Laboral, en el cual se designa como foro de carácter general el domicilio del demandado, sin llegar a precisar el mismo. Por lo cual, tendremos en cuenta lo dispuesto en la LEC, ya que la disposición adicional primera de la Ley de Procedimiento Laboral nos remite a ella, configurándola como fuente supletoria.

4.1.4. La nacionalidad española de los litigantes.

En último lugar, el **artículo 25.1 de la LOPJ** consagra un foro de competencia, en favor de los Tribunales españoles, basado en la nacionalidad española de los litigantes (empresario y trabajador), cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato.

La inclusión y la permanencia de tal criterio en nuestra ley interna «chocan» con el sistema de competencia recogido en los **Convenios de Bruselas y Lugano**, ya que una de las particularidades más notorias de dichos textos convencionales consiste en excluir cualquier criterio basado en la nacionalidad de alguna de las partes, hasta el punto de establecer su carácter exorbitante. De tal manera que el **artículo 3** de los mismos deja sin efecto una serie de disposiciones internas de los ordena-

⁵⁴ Actualmente, se corresponden con los artículos 50 a 60 de la LEC de 2000.

mientos jurídicos de distintos Estados parte, justificado, en algunos casos, en el carácter inoperante de los foros exorbitantes y considerando como tal a aquellos que se basan exclusivamente en la nacionalidad de los litigantes.

Dicho esto, sorprende enormemente el hecho de que la norma contenida en el artículo 25.1 de nuestra LOPJ no esté incluida en esa enumeración, lo que nos plantea numerosas dudas acerca de si verdaderamente posee un carácter exorbitante. *¿Por qué no se ha tenido en cuenta dicha disposición a la hora de redactar o modificar el artículo 3 de los Convenios relativos a competencia? o ¿es que no se ha considerado oportuna su inclusión en dicho precepto?*

A este respecto, se ha razonado por la doctrina que si bien es cierto que el artículo 25.1 de la LOPJ establece un *privilegio de jurisdicción a favor de los nacionales españoles* que, en principio, puede ser calificado de exorbitante y que, además, podría generar el riesgo de la ineficacia de las decisiones basadas en su aplicación fuera de nuestro territorio, no es menos cierto que dicho privilegio ha quedado prácticamente neutralizado por la exigencia de que sean ambas partes (empresario y trabajador) las que ostenten la nacionalidad española.

Por ello, un empresario extranjero no se vería demandado ante la Jurisdicción española por haber contratado a un trabajador español en el extranjero cuando éste quisiera hacer valer sus pretensiones; situación que sí se daría en el caso de otras disposiciones incluidas en el catálogo del artículo 3 de los Convenios de Bruselas y Lugano, en el supuesto de no estarlo, tal y como sucedería, por ejemplo, con los *artículos 14 y 15 del Código Civil Francés (Code civil)*.

A pesar de todo ello, son claros los inconvenientes que pueden plantearse en la utilización de este foro de competencia de cara al reconocimiento y ejecución de las decisiones recaídas, con toda la complejidad que poseen los procedimientos de *exequátur*, sobre todo, en aquellos litigios en los que el Estado del que son nacionales las partes no sea el lugar de prestación de los servicios o de conclusión del contrato y tampoco coincida con el Estado en el que está domiciliado el demandado.

En definitiva, lo ideal sería justificar la competencia judicial internacional en favor de los órganos jurisdiccionales del Estado que tenga una mayor conexión fáctica con el asunto litigioso, lo que evitaría problemas de ejecución y reconocimiento de sentencias y conflictos de competencia. Pero, claro está, que lo «ideal» es lo que extrañamente sucede en la realidad.

4.1.5. El foro de competencia en el contrato de embarque.

Advertimos con anterioridad que en lo relativo a la competencia en el caso del contrato de embarque no nos íbamos a detener demasiado, a pesar de su carácter frecuente en nuestras relaciones laborales de tráfico externo. No obstante, exponemos aquí unas consideraciones generales.

Al respecto, hay que retener que con anterioridad a la redacción de la LOPJ, la Jurisprudencia venía fundamentando la atribución de la competencia judicial, en el supuesto del contrato de embarque, a favor de nuestros Tribunales, sobre la base del lugar de celebración del contrato en España, puesto que el *locus laboris* carecía de eficacia, ya que el trabajo era prestado habitualmente a bordo de buque extranjero.

Sin embargo, este criterio de atribución de competencia no era útil en todos los casos que se planteaban, porque, al margen de los problemas generales que se sucedían en cuanto a la determinación del momento y lugar donde se consideraba concluido el contrato, la relación laboral de embarque añadía uno más, consistente en que era factible que el trabajador español recibiera la oferta laboral en nuestro territorio, pero podría ocurrir que el contrato fuese formalmente concluido a bordo del buque extranjero y, ante ello, aplicando el *locus celebrationis*, el asunto escaparía de la competencia de nuestra Jurisdicción.

Afortunadamente, esta posibilidad fue contemplada por el legislador al redactar el **artículo 25.1 de la LOPJ**, incorporando al mismo un último inciso que otorga la competencia a los Tribunales españoles, cuando el contrato de embarque en cuestión ha sido precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

Esta solución de nuestro legislador posee, como ya es habitual en el tema de la competencia, una serie de ventajas y de inconveniencias. Por un lado, supone lograr una mayor **protección del trabajador español**, el cual se verá posibilitado para hacer valer sus pretensiones laborales ante los Tribunales españoles, «burlando» así las dificultades que tendría a la hora de acceder a la Justicia si tuviera que plantear la demanda oportuna ante la Jurisdicción del país del que es nacional el buque, y, en contraposición, se originarán los usuales **problemas relativos a la efectividad del fallo**, ya que la empresa contratante no posee ninguna conexión con el territorio español.

4.2. El artículo 16 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacional ⁵⁵.

Ya apuntábamos en páginas anteriores que la redacción, aprobación y publicación de la **Ley 45/1999** es consecuencia de la obligación impuesta al Estado español de adaptar nuestro ordenamiento a la **Directiva 96/71/CE del Consejo**, dirigida a regular la situación laboral de los trabajadores desplazados dentro del territorio comunitario en el marco de una prestación de servicios transnacional ⁵⁶.

⁵⁵ Publicada en el BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

⁵⁶ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas serie L núm. 18, de 21 de enero de 1997.

En cuanto al objeto y al ámbito de aplicación material de dicha norma, nos remitimos al apartado de este trabajo dedicado al estudio de la mencionada Directiva, ya que ambas disposiciones coinciden en su regulación. Por tanto, centramos nuestra atención en los preceptos concretos que regulan la competencia judicial en esta materia. Ello nos lleva a la necesidad de traer a colación lo dispuesto en el **artículo 16 de la Ley 45/1999** que dice:

- «1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen el artículo 5.1 del 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, y el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 16 de septiembre de 1988.
2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral».

Como vemos, se establecen numerosas remisiones a otras normas internas e internacionales reguladoras de la competencia judicial, que, por otra parte, ya han sido objeto de nuestro estudio en epígrafes anteriores. Por lo cual, lo que nos interesa en este punto es la disposición contenida en la parte primera del precepto, que establece la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles para conocer de los litigios a los que se refiere el **artículo 15**, es decir, para resolver «*cuantas cuestiones litigiosas*» que se susciten en la aplicación de la mencionada ley y siempre y cuando se cumpla con una condición: *que el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España*. Todo ello se traduce en la posibilidad de plantear ante nuestros Tribunales aquellas demandas relativas a litigios derivados del contrato de trabajo y surgidos con ocasión del desplazamiento temporal del trabajador a nuestro territorio.

A la vista de lo anterior, se puede decir que la consagración de este foro de competencia en el **artículo 16 de la Ley 45/1999** por el legislador español tiene su base en la necesidad de asegurar el conocimiento del litigio por los Tribunales españoles, sustrayéndolo de la competencia que pudiera tener cualquier otro Tribunal. En definitiva, según ha manifestado la doctrina, se trata de un «**foro de protección del contrato de trabajo**», destinado a permitir el conocimiento del asunto por los Tribunales, que deben velar por el respeto de las condiciones laborales imperativas establecidas en el ordenamiento jurídico español.

No obstante, no se descarta por la redacción de este precepto la posibilidad de acudir a los criterios de competencia establecidos en los Convenios Internacionales reguladores de esta materia (**art. 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano**), los cuales tienen plena aplicación en el caso de que

se pretenda entablar una acción judicial en otro Estado, haciendo uso así de la prerrogativa que otorgaba el **artículo 6 de la Directiva 96/71/CE** al establecer que «a fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los Convenios Internacionales vigentes en materia de competencia judicial».

Por todo ello, afirmamos que la determinación de la competencia judicial internacional en favor de los Juzgados y Tribunales españoles del orden social en materia de desplazamientos de trabajadores se encuentra justificado en una **dobles regulación**:

1. De **carácter legal**, según la Ley 45/1999; y
2. De **carácter convencional**, de conformidad con el artículo 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano.

Entonces, si esto es así, nos cuestionamos *¿cuándo concurre la aplicación de la ley interna y cuándo la legislación convencional?*

Efectivamente, con la aprobación de la **Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre**, se planteó una gran problemática en cuanto a la determinación de la competencia judicial en materia de desplazamiento de trabajadores, puesto que dicha norma comunitaria contempló un foro de atribución de competencia que no preveían los **Convenios de Bruselas y Lugano**. De esta manera, los textos convencionales atribuían y atribuyen la competencia judicial, en el supuesto de desplazamiento temporal de trabajadores ⁵⁷, a los Tribunales del Estado «*en el que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador*», pero, en ningún caso, determinan el conocimiento del asunto en favor de los órganos jurisdiccionales del país en el que el trabajador ha prestado sus servicios de manera eventual, sin perjuicio de que éste pudiera coincidir con el lugar de establecimiento de la empresa contratante. Esta última posibilidad es la que contempló la Directiva de 1996 (art. 6), estableciendo la competencia judicial de los Tribunales del «*Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador*» y dejando a salvo la competencia de los Tribunales de otro Estado, de acuerdo con los Convenios Internacionales relativos a esta materia. De esta disposición, concretamente, deriva la doble regulación de criterios determinantes de la competencia judicial en casos de desplazamientos de trabajadores. Por lo cual, el Juez o Tribunal, ante el que se haya presentado la demanda, deberá verificar su competencia de acuerdo a alguna de estas normativas, es decir, deberá comprobar, por un lado, si en su Estado se encuentra o se ha encontrado desplazado el trabajador prestador de servicios, en cuyo caso, se declarará competente, en virtud del artículo 6 de la Directiva 96/71/CE, o, en su defecto, si en su territorio está establecido, en

⁵⁷ Textualmente, el artículo 5.1 de los Convenios de Bruselas y Lugano habla de «si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado».

el momento presente, o lo ha estado en algún momento anterior, el establecimiento empresarial; en tal supuesto, podrá estimar su competencia de conformidad con el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas o, en su caso, del Convenio de Lugano.

Asimismo, cuando la demanda se haya planteado en España, hay que tener en cuenta la transposición que ha hecho el legislador español de la mencionada Directiva, la cual se articula a través de la aprobación y publicación de la *Ley 45/1999, de 29 de noviembre*. En este caso, el Juez o Tribunal español podrá declararse competente, cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 16 de dicha ley y no a la vista del artículo 6 de la Directiva, ya que, debemos recordar que este tipo de normas comunitarias no tienen un alcance general sino que, por el contrario, van dirigidas exclusivamente a los Estados miembros y no a sus nacionales. No obstante, habría que estudiar la posibilidad de aplicabilidad directa de las Directivas en el supuesto de que el legislador no hubiera transpuesto en plazo la del 96, cosa que no ha ocurrido en el caso enjuiciado.

Por último, el órgano jurisdiccional español también podría declarar su competencia, en virtud del criterio de competencia establecido en el artículo 5.1 de los Convenios Internacionales cuando el establecimiento mercantil se encuentre o se haya encontrado situado en España, ya que el propio artículo 16 de la Ley 45/1999 advierte la «*plena vigencia*» de los foros recogidos por los Convenios de Bruselas y Lugano.

En definitiva, el Juez o Tribunal conocedor del asunto litigioso debe buscar el criterio adecuado para atribuir la competencia a su Jurisdicción, cualquiera que sea la disposición que lo contemple, siempre que exista una concurrencia de normativas dirigidas a determinar la competencia judicial internacional.

Una vez determinada la competencia de la Jurisdicción española, la concreción del órgano concreto del litigio en cuestión se hará de acuerdo con las normas internas contempladas en las leyes específicas en la materia, especialmente, en la Ley de Procedimiento Laboral, tal y como dispone el último párrafo del artículo 16 de la Ley 45/1999.

4.3. Los foros de competencia territorial en la Ley de Procedimiento Laboral.

Hemos creído conveniente, a fin de completar el estudio del régimen de competencia judicial de los Tribunales españoles en materia de contrato individual de trabajo, hacer una breve mención a la regulación contenida de manera específica en el *Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*⁵⁸ (en adelante LPL).

⁵⁸ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. BOE de 11 de abril con corrección de erratas en BOE de 26 de mayo.

La regulación relativa a competencia, contenida en dicha norma (en el *Capítulo II del Título primero del Libro primero*), y, especialmente, los foros de competencia territorial que la misma consagra, entrarán en juego para determinar qué órgano jurisdiccional español del orden social resulta competente para conocer del asunto litigioso. Esto es, una vez determinada la competencia judicial en favor de los Juzgados y Tribunales españoles, habrá que concretar qué órgano específico es el que conocerá del litigio y, de una manera más precisa, cuál resulta competente dentro del orden social. Hay que advertir ya en este punto que los conflictos de competencia que pudieran surgir entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes de la Jurisdicción se regirán por lo dispuesto en la LOPJ en sus *artículos 42 a 50*.

Asimismo, dichas normas establecen la estructura del orden jurisdiccional social señalando las materias de las que conocerán cada uno de sus órganos. Sintetizando el articulado dedicado a tal efecto, construimos el siguiente esquema:

1. Juzgados de lo Social.

Conocerán en primera o única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social y que no estén asignados a otros órganos del mismo (*arts. 93 de la LOPJ y 6 de la LPL*).

2. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Según lo dispuesto en los *artículos 75 de la LOPJ y 7 de la LPL*, conocerán:

- a) En única instancia, de los procesos establecidos expresamente en la Ley [*apartados g), h), i), k), l) y m) del art. 2 de la LPL*] sobre controversias que afectan a intereses de los trabajadores y empresarios en ámbito superior al de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma.
- b) De los recursos de suplicación establecidos en la LPL contra resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.
- c) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Conocerá en única instancia de los procesos atribuidos por la ley a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia [*apartados g), h), i), k), l) y m) del art. 2 de la LPL*] cuando sus efectos se extiendan a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma (*arts. 67 de la LOPJ y 8 de la LPL*).

4. Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Conocerá, como órgano jurisdiccional superior, de los recursos de casación y revisión y otros extraordinarios que establece la ley en materias propias del orden social, además de las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos de dicho orden que no tengan otro superior jerárquico común (*arts. 59 de la LOPJ y 9 de la LPL*).

Efectivamente, son muchas las materias socio-laborales específicas, objeto de conocimiento y resolución por los Juzgados y Tribunales del orden social, en caso de litigio. Por este motivo, nos centramos, en cuanto al análisis de las reglas de competencia, exclusivamente en aquellas cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo [*art. 2 a) de la LPL*].

Pues bien, siguiendo el tenor de lo dispuesto en el *artículo 6 de la LPL* y en atención a los preceptos a los que tal norma se remite (*arts. 7 y 8 de la LPL*), podemos afirmar que de los litigios derivados del contrato individual de trabajo son competentes los Juzgados de lo Social, cuya competencia se determina de conformidad con las reglas establecidas en el *artículo 10* de la misma ley.

En este sentido, el mencionado precepto consta de dos apartados perfectamente individualizados, siendo notorio el hecho de que en el primero de ellos se establezcan determinados foros de competencia de «carácter general» mientras que en su último punto (*art. 10.2 de la LPL*) se consagran, en cierta manera, una pluralidad de criterios atributivos de competencia según sea la materia objeto del proceso. Esto es, podríamos decir, siguiendo la *praxis* utilizada por las normas reguladoras de la competencia judicial internacional, que coexisten dos foros alternativos de carácter general (*art. 10.1*) y una multiplicidad de foros exclusivos o especiales por razón de la materia (*art. 10.2*).

De esta manera, como los derechos y obligaciones derivados del contrato individual de trabajo no se engloban dentro de ninguno de los foros especiales, debemos acudir a las disposiciones consagradas en el *apartado primero del artículo 10 de la LPL* que dice expresamente lo siguiente:

- «1. 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 aquel 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 será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste».

Como se puede observar, se trata de un precepto extenso que contempla una diversidad de supuestos y de criterios. Podemos comenzar por poner de relieve los dos foros generales que consagra el mismo: el del *lugar de prestación de servicios* y el del *domicilio del demandado*. Hay que tener en cuenta que esta previsión tiene su antecedente remoto en la *Base II de la Ley de Bases del Procedimiento Laboral*⁵⁹, y desde la redacción de la misma, se ha entendido consagrado un *fuero legal alternativo y electivo* («a elección del demandante») en el que concurre un fuero legal *general*, esto es, el *forum dimicilii*, alternativamente con uno *específico* referido al lugar de la prestación de servicios.

Asimismo, ninguno de ellos constituye novedad alguna, ya que igualmente se incluían tanto en el sistema de competencia de los Convenios de Bruselas y Lugano como en la regulación contenida en el artículo 25.1 de la LOPJ. Por ello, nos remitimos a lo dicho cuando estudiábamos dichos sistemas, en lo que a su alcance y significado se refiere.

Mayor trascendencia posee, sin embargo, el foro consagrado, como *especialidad* del anterior, en el segundo párrafo del precepto, al establecer que, en el caso de que los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, será el trabajador el que podrá elegir entre aquel de ellos donde se encuentra su propio domicilio (si es que coincide con alguna de las circunscripciones anteriores), el lugar del contrato (si el demandado se hallara en él y pudiera ser citado) y el lugar del domicilio del demandado.

Es preciso advertir, a este respecto, que la actual redacción de dicho párrafo se introdujo con la aprobación del *Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral* a través del *Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, ya que la Ley de Bases de 1989 señalaba expresamente que «en los casos en que la prestación de servicios se realice en lugares de distinta circunscripción, será órgano competente, a **elección del demandante**, el de cualquiera de ellos en que tenga su domicilio el trabajador o el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado».

Como se puede observar la modificación introducida en la redacción del precepto (redacción que, por otra parte, ha mantenido la ley vigente), ha tenido importantes consecuencias, puesto que se ha restringido la aplicación de la regla especial (para el supuesto de prestación de servicios en lugares de distinta circunscripción) a una de las partes procesales (el trabajador), mientras que con anterioridad a la Ley del 90 se refería a la figura del demandante, fuera trabajador o empresario el que ostentar a dicha posición procesal.

⁵⁹ Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral.

No cabe duda, que ello resulta, una vez más, de la actitud garantista que caracteriza al legislador laboral. De tal manera que, cuando nos encontremos ante estos supuestos de prestación de servicios plurilocalizados, será de aplicación una *regla especial de atribución de competencia*, en virtud de la cual, se da opción al trabajador demandante⁶⁰ para que elija, entre varios, el lugar que más le convenga a la hora de entablar la acción judicial; mientras que si la posición del demandante la ocupara el empresario, éste no tendría otorgada la *prerrogativa* consagrada en esta regla especial y, por ende, debería plantear la demanda ante el Juzgado competente, con arreglo al foro general y no de acuerdo al especial. En definitiva, lo que se ha pretendido por el legislador desde 1990 es la consagración (como excepción a la regla general) de un supuesto específico y favorecedor al trabajador, cuando concurren determinadas circunstancias.

Por último, hay que hacer notar el foro nada habitual que se establece en el *último párrafo del artículo 10.1 de la LPL*, junto al del lugar de prestación de servicios, en los casos de demandas interpuestas en contra de las Administraciones públicas: el del *domicilio del demandante*. Además, será éste el que podrá elegir entre uno y otro criterio, por lo que es clara la eficacia del mismo, puesto que la posibilidad de que el demandante pueda ejercitar su acción ante los Juzgados de su propio domicilio es absolutamente beneficioso, cómodo y económico. Dicha previsión, al igual que la anterior, se ha configurado como especialidad a la regla general y en favor del trabajador demandante, susceptible de protección.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio, cuyo objeto ha sido determinar la *competencia judicial internacional en el supuesto específico del contrato individual de trabajo*, hemos intentado elaborar un examen comparativo de las diferentes normas reguladoras de esta materia, lo que nos ha llevado a afirmar la existencia de un amplio catálogo de criterios de atribución o foros de competencia judicial internacional, en el sentido de que se regulan determinadas situaciones, fácticas o jurídicas, presentes en los litigios de tráfico jurídico externo, que han servido a los legisladores, nacionales y comunitarios, para atribuir la competencia a distintos Tribunales. De tal manera que, por un lado, se han consagrado, lo que podemos denominar, *foros de carácter objetivo*, independientes de la voluntad de las partes y basados en un *criterio personal* (domicilio, residencia habitual, nacionalidad, etc.) o *territorial* (prestación de servicios, celebración del contrato, etc.) y, por otro, se han mantenido los *criterios de carácter subjetivo*, es decir, aquellos que derivan de la voluntad de las partes, como son los acuerdos de elección de foro, que, en el caso del contrato de trabajo, deben ser posteriores al nacimiento del litigio (tal y como exigen los Convenios Internacionales en la materia) o, siendo anteriores al mismo, deben ser invocados por el trabajador ante órganos judiciales distintos del Tribunal del domicilio del demandado o del que tenga competencia según los foros especiales por razón de la materia (como contempla el Convenio de Bruselas).

⁶⁰ Así lo entiende el Profesor Montoya en MONTAYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 18.ª ed. Madrid, 1997, pág. 748.

Todo este amplio abanico de criterios o foros de competencia constituye una variedad de soluciones posibles que los legisladores han utilizado para establecer sus propios sistemas de competencia judicial. Por ende, cada uno de ellos lo ha hecho de distinta manera, según fueran las necesidades del momento y del territorio en cuestión al que se iba a aplicar la norma. Ello ha dado como resultado la existencia de distintas disposiciones reguladoras de la competencia, cada una de ellas, con un sistema diferente, lo que trae, a su vez, como consecuencia, la problemática determinación de la fuente normativa a aplicar, en cada caso, con el fin de concretar el órgano jurisdiccional competente.

En este sentido, respecto a las normas internacionales relativas a la competencia judicial en materia civil y mercantil (Convenios de Bruselas y Lugano), se estará a lo dispuesto en uno u otro texto convencional, según sea el Estado ante cuyos Tribunales se haya planteado la demanda. Es decir, si la acción judicial se ha iniciado ante los órganos jurisdiccionales de cualquiera de los Estados miembros de las Comunidades Europeas, serán de aplicación los foros competenciales consagrados en el Convenio de Bruselas, mientras que si la acción se ejercita ante los Tribunales de uno de los Estados miembros de la AELC que, a su vez, es parte del Convenio de Lugano, entrarán en juego los criterios atributivos de competencia regulados por éste y no los recogidos por el Convenio del 68⁶¹.

De esta manera, sólo cuando no sea posible aplicar los Convenios Internacionales sobre competencia judicial internacional se acudirá a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LOPJ, en virtud del cual se atribuirá la competencia a los Juzgados y Tribunales españoles si concurren determinadas circunstancias como son que los servicios se hayan prestado en España, que el contrato se haya celebrado en territorio español, que el demandado tenga su domicilio en nuestro país o que ambas partes litigantes ostenten la nacionalidad española y, en el caso del contrato de embarque, si éste hubiera sido precedido de oferta de trabajo recibida en España por trabajador español.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones de otras normas comunitarias e internas, que, por la materia específica que regulan, determinen la competencia sin necesidad de acudir a los textos convencionales. Por ejemplo, en el caso de desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, regulados por la Directiva 96/71/CE del Consejo y, en el caso de España, por la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, la cual atribuye la competencia a los órganos judiciales españoles cuando el trabajador haya estado desplazado temporalmente en nuestro país.

Consecuentemente, cuando, a través de cualquiera de las disposiciones anteriores, se llegue a determinar la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles, será necesario concretar qué Juez de lo Social resulta competente para conocer del asunto litigioso en cuestión. Para ello, se tendrá que acudir a las disposiciones nacionales contenidas, en el caso del ordenamiento español,

⁶¹ Básicamente, ambas regulaciones contemplan los mismos foros de competencia: sumisión expresa o tácita de las partes; lugar de ejecución de la prestación laboral y, en su caso, lugar donde se sitúe el establecimiento contratante y el lugar del domicilio del demandado; pero con importantes matizaciones derivadas de las redacciones de los preceptos que han utilizado uno y otro instrumento.

en los artículos 6 a 10 de la LPL, fundamentalmente; en virtud de las cuales se determina, con carácter general, la competencia en favor del Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, según sea la elección del demandante a la hora de plantear la demanda judicial.

Dicho esto, queremos finalizar el presente trabajo exponiendo una breve y concreta **situación fáctica**, con el objeto de que quede precisada tanto la correcta aplicación de las normas internacionales relativas a la competencia judicial internacional como la funcionalidad de los foros competenciales contenidos en las mismas, en el caso de una acción judicial, planteada ante los órganos jurisdiccionales españoles, que pretenda resolver las controversias surgidas entre empresario y trabajador en el marco de un contrato individual de trabajo. Así, supongamos que:

1. No existe acuerdo de elección de foro entre las partes, es decir, no concurre la llamada *sumisión expresa* en favor de ningún Juez o Tribunal;
2. El demandado (empresario) tiene su *domicilio o razón social* en Noruega; y
3. La *prestación de servicios* realizada por el trabajador se ha desarrollado en territorio español.

En este sentido, de lo que se trata, en definitiva, es que el Juez español analice a través de qué criterio o foro puede estimar su competencia. Así, lo primero que tendrá que determinar es cuál de los Convenios Internacionales reguladores de la competencia judicial resulta aplicable al supuesto planteado. Para ello, deberá observar dónde se establece el domicilio del demandado, ya que éste es el criterio general de aplicación de las normas convencionales al respecto. De tal manera, que al comprobar que el mismo se sitúa en uno de esos países integrantes del Convenio de Lugano, pero que no forma parte de las Comunidades Europeas (Noruega), tendrá que estar a lo establecido por el texto convencional del 88 para estimarse competente o no. Es decir, habiéndose desempeñado de forma habitual la prestación laboral por el trabajador en territorio español, nuestro órgano judicial se declarará competente en virtud del artículo 5.1 del Convenio de Lugano y no a la luz del artículo 5.1 del Convenio de Bruselas, cosa que sí ocurriría si el demandado (empresa contratante) hubiera estado domiciliado en algún Estado comunitario (por ejemplo, Francia), en cuyo caso la norma internacional aplicable para determinar la competencia ya no sería el Convenio de 1988 sino el Convenio de Bruselas de 1968.

Declarada la competencia de dicho órgano judicial, según el foro especial por razón de la materia del Convenio de Lugano, deberá comprobar, asimismo, que resulta territorialmente competente en atención a las normas de la LPL. Para ello, será suficiente con que observe si el lugar donde se encuentra situado su sede judicial coincide bien con el lugar del domicilio del demandado o bien, con el de la prestación de los servicios. Si es así, no tendrá ninguna dificultad para estimar su competencia y, en caso contrario, deberá declararse incompetente para conocer de la demanda y deberá apercibir al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.

Éste es un ejemplo, sin lugar a dudas en su máxima sencillez, del proceso normativo a seguir para la atribución de la competencia judicial internacional, pero lo cierto es que se pueden dar variadas circunstancias que conviertan al mismo en un trámite complicado y de difícil solución. Por este motivo, la práctica jurisprudencial demuestra, cada día más, una confusión constante a la hora de hacer uso del ordenamiento relativo a la competencia judicial, lo que ha dado como resultado la existencia de numerosas sentencias no del todo correctas y, en algunos casos, bastante perjudiciales tanto para nuestra jurisdicción como para los intereses de los trabajadores nacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio (*et al.*). *Normas Laborales concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo*. Valencia: Tirant lo blanch, 2000, págs. 1.281-1.555.
- ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia. *Derecho del Trabajo*, 18.ª ed. Madrid: Civitas, 2000, 1.236 págs.
- BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Madrid: Trotta, 1995, 643 págs.
- CALVO CARAVACA, Alfonso Luis. «Artículo 17». /En/ CALVO CARAVACA, Alfonso Luis (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1995, págs. 343-371.
- CALVO CARAVACA, Alfonso Luis. «Artículo 18». /En/ CALVO CARAVACA, Alfonso Luis (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1995, págs. 372-379.
- CALVO CARAVACA, Alfonso Luis. *Derecho Internacional Privado*, vol. II. Granada: Comares, 2000, págs. 333-341.
- CAMPOS ALONSO, Miguel Ángel (*et al.*). *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al R.D. Legislativo 521/90, de 27 de abril*. Bilbao: Deusto, 1990, 711 págs.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier. «Artículo 5». /En/ CALVO CARAVACA, Alfonso Luis (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1995, págs. 77-101.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. «Contrato internacional de trabajo y Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 10, mayo, 1996, págs. 85-124.

- CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. «Desplazamientos temporales de trabajadores en la Comunidad Europea y ley aplicable al contrato de trabajo». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 21, noviembre, 1993, págs. 25-50.
- CEA AYALA, Benedicto. *Incidencia de la nueva Ley de enjuiciamiento civil en el proceso social*. Madrid: Francis y Taylor, 2001, 498 págs.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. «Competencia judicial internacional y ley aplicable al contrato de trabajo en las relaciones internacionales (I)». /En/ *Actualidad Laboral*, núm. 41, semana 4, 10-noviembre, 1991, págs. 517-532.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. «Competencia judicial internacional y ley aplicable al contrato de trabajo en las relaciones internacionales (y II)». /En/ *Actualidad Laboral*, núm. 42, semana 11, 17-noviembre, 1991, págs. 533-547.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Traslados y desplazamientos en la empresa*. Valencia: Tirant lo blanch, 1996, 142 págs.
- GONZÁLEZ CAMPOS, J. D. (et al.). *Derecho Internacional Privado. Parte especial*, 5.ª ed., revisada, Madrid: Ramón Carande, 1993, 579 págs.
- GUARDANS CAMBÓ, Ignasi. «Artículo 2». /En/ CALVO CARAVACA, Alfonso Luis (ed.). *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1995, págs. 61-67.
- IRIARTE ÁNGEL, José Luis. «El Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y la competencia judicial internacional respecto de los litigios derivados del contrato individual de trabajo». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996, págs. 99-122.
- JUÁREZ PÉREZ, Pilar. *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*; prólogo de Alfonso Luis Calvo Caravaca. Granada: Comares, 2000, 254 págs.
- LORCA NAVARRETE, Antonio M.ª (coord.). *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral con formularios y jurisprudencia*; prólogo de José Almagro Nosete. Madrid: Dykinson, 1991, 998 págs.
- MARTÍN BRAÑAS, Carlos. «La jurisdicción como presupuesto del proceso laboral». /En/ *Documentación Laboral*, núm. 57, 1998, págs. 89-126.
- MARTÍN VALVERDE, A. (et al.). *Derecho del Trabajo*, 9.ª ed. Madrid: Tecnos, 2000, 920 págs.
- MASEDA RODRÍGUEZ, Javier. «Algunas consideraciones respecto de los artículos 5.1 y 17 del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968. Comentario a la sentencia del TJCE de 20 de febrero de 1997». /En/ *La Ley*, núm. 4.296, v. 18, 1997, págs. 12-16.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (et al.). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3.ª ed., revisada, actualizada, puesta al día. Navarra: Aranzadi, 2000, 602 págs.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, 21.ª ed. Madrid: Tecnos, 2000, 808 págs.
- MORGENSTERN, Felice. *Conflictos internacionales de Derecho Laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*. Madrid: Centro de publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, 184 págs. (Serie Informes OIT).

- MOURA RAMOS, Rui Manuel. «El contrato individual de trabajo». /En/ CALVO CARAVACA, Alfonso L.; FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, Luis (dir.). *Contratos Internacionales*. Madrid: Tecnos, 1997, págs. 1.883-1.905.
- PALAO MORENO, Guillermo. «Luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al contrato individual de trabajo. (A propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero)». /En/ *Relaciones Laborales*, núm. 3, año XVI, febrero, 2000, págs. 13-45.
- PÉREZ VERA, Elisa (dir.). *Derecho Internacional Privado*, vol. I. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1998, 481 págs.
- PÉREZ VERA, Elisa (dir.). *Derecho Internacional Privado*, vol. II. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1996, 322 págs.
- RIVAS VALLEJO, M. P. «La competencia judicial internacional en materia de contratos de trabajo (I)». /En/ *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 71, mayo-junio, 1995, págs. 427-453.
- RIVAS VALLEJO, M. P. «La competencia judicial internacional en materia de contratos de trabajo (y II)». /En/ *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 72, julio-agosto, 1995, págs. 525-569.
- RODRÍGUEZ BENOT, A. «Algunos aspectos de la regulación de la competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo». /En/ *La Ley. Comunidades Europeas*, núm. 69, 1991, págs. 2-6.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Puntos críticos de la Ley de Procedimiento Laboral*. Madrid: ACARL, 1991, 358 págs.
- VALENTÍN-GAMAZO Y ALCALÁ, Isabel de. «Confusión forum-ius en la relación de trabajo del contrato internacional». /En/ *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 95, mayo-junio, 1999, págs. 453-460.
- ZABALO ESCUDERO, M.ª Elena. «Competencia judicial internacional en materia laboral en el Convenio de Bruselas». /En/ *La revisión de los Convenios de Bruselas de 1968 y Lugano de 1988 sobre competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales: una reflexión preliminar española*. Madrid: Marcial Pons, 1998, págs. 231-238.
- ZABALO ESCUDERO, M.ª Elena. «La competencia judicial internacional de los Tribunales españoles en materia de contrato de trabajo. (El art. 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial)». /En/ *Revista española de Derecho Internacional Privado*, núm. 2, vol. XXXVIII, 1986, págs. 613-629.
- ZABALO ESCUDERO, M.ª Elena. *El contrato de trabajo en el Derecho Internacional Privado español*; prólogo de José Antonio Pastor Ridruejo. Barcelona: BOSCH, 1983, 214 págs.