



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en Derecho del Comercio Internacional
**Protección al trabajador en los contratos
internacionales de trabajo, en el marco
regulatorio de la Unión Europea y Ecuador**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Marcela Capa Tejedor
Tipo de trabajo:	Académico
Director/a:	Dra. Diana Gluhaia
Fecha:	10 de febrero de 2021

Resumen

En esta investigación se aborda dos de los sectores más conflictivos del Derecho Internacional Privado: la determinación del órgano jurisdiccional competente y la ley aplicable para resolver el fondo del asunto, ante un inminente litigio originado de los contratos individuales de trabajo, en la esfera extraterritorial. Para revolver estas dos cuestiones en el marco europeo se examina dos cuerpos legales, el Reglamento (UE) No. 1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, que regula los foros en materia de contratos de trabajo; y, el Reglamento (CE) No. 593/2008, sobre las obligaciones contractuales, que establece elementos de conexión para determinar la ley aplicable en materia laboral y los criterios sustentados en sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En el caso de Ecuador se analiza el Código de Derecho Internacional Privado, Sánchez de Bustamante, que recoge algunos aspectos de competencia judicial y derecho aplicable que son coincidentes con las normas europeas mencionadas.

Palabras clave: Protección al trabajador, contrato individual de trabajo, competencia judicial internacional y ley aplicable.

Abstract

This research addresses two of the most conflictive sectors of Private International Law: the determination of the competent court and the applicable law to resolve the merits of the matter, in the face of an imminent litigation originating from individual employment contracts, in the extraterritorial sphere. In order to resolve these two issues in the European framework, Regulation (EU) No. 1215/2012 is examined, regarding judicial competence, the recognition and enforcement of judicial decisions in civil and commercial matters, which regulates the forums on contracts. of work and Regulation (EC) No. 593/2008, on contractual obligations, which establishes connection elements to determine the applicable law in labor matters, criteria supported by judgments of the Court of Justice of the European Union. In the case of Ecuador, the Sanchez de Bustamante Code of Private International Law is analyzed, which includes some aspects of judicial competence and applicable law that coincide with the mentioned European standards.

Keywords: Worker protection, individual employment contract, international judicial competence and aplicable law.

Índice de contenidos

1. Introducción.....	7
1.1. Justificación del tema elegido.....	7
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	8
1.3. Objetivos.....	9
2. Marco teórico y desarrollo.....	10
2.1. Contratos internacionales de trabajo: Consideraciones generales.....	10
2.1.1. Presupuesto de favorabilidad en los contratos internacionales de trabajo	12
2.1.2. Concepto de contrato individual de trabajo con elemento extranjero	13
2.1.3. Sujetos del contrato individual de trabajo	16
2.1.3.1. El trabajador como sujeto del contrato de trabajo	17
2.1.3.2. El empresario como sujeto del contrato de trabajo	18
2.2. Cuestiones de competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo.....	19
2.2.1. Competencia judicial internacional en el marco de la Unión Europea en los contratos individuales de trabajo	20
2.2.1.1. Antecedentes de la normativa europea relativa a la competencia judicial internacional.....	20
2.2.1.2. Foros de competencia judicial en materia de contratos internacionales de trabajo.....	21
2.2.1.3. El Reglamento (UE) 1215/12, del Parlamento Europeo.....	24
2.2.2. Competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo en Ecuador.....	29
2.2.2.1. Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante.....	30
2.3. Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo	32

2.3.1. La ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo en el régimen de la Unión Europea.....	32
2.3.1.1. El Reglamento (Ce) No. 593/2008 del Parlamento Europeo y su ámbito de aplicación.....	33
2.3.1.2. Principio de autonomía de la voluntad en los contratos individuales de trabajo.....	33
2.3.1.3. Ley aplicable a falta de elección en los contratos individuales de trabajo.	36
2.3.2. Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo en Ecuador	38
2.3.2.1. Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante.....	38
3. Conclusiones.....	40
Referencias bibliográficas.....	43
Listado de abreviaturas	50
Anexo A. Evolución normativa de la Competencia Judicial Internacional en la Unión Europea.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Evolución normativa de la Competencia Judicial Internacional en la Unión Europea.....51

1. Introducción

Desde el surgimiento de la globalización en todos los ámbitos de la sociedad, la historia de la humanidad no será la misma, pues, no hay duda que el desarrollo del comercio mundial, la liberalización de los mercados, la aparición de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, la libre circulación de trabajadores, entre otros, ha permitido una diversificación de actividades que traspasan de la esfera nacional hacia un escenario internacional.

La realidad actual evidencia un desarrollo vertiginoso en el campo empresarial donde los empleadores o empresarios optan por expandir sus prácticas comerciales recurriendo a figuras como la exportación, internacionalización de las empresas, la constitución de multinacionales, facilitando el aumento de las relaciones laborales internacionales, que se vuelven complejas ante la presencia de elementos extranjeros que, en un primer momento deben ser resueltos por el Derecho Internacional Privado (DIPr), complicándose aún más cuando la doctrina laboral reconoce el principio protector del trabajador en los contratos individuales de trabajo.

El desarrollo investigativo se centra en un primer momento en el estudio de los contratos individuales de trabajo internacionales, como el instrumento jurídico que permite materializar las reglas de esta relación contractual, las consecuencias derivadas en los supuestos de conflictos laborales y el tratamiento jurídico respecto a la competencia judicial internacional y ley aplicable en la Unión Europea (UE) y Ecuador.

1.1. Justificación del tema elegido

El trabajo cumple un rol fundamental en la vida de los individuos al ser un medio de supervivencia personal, familiar y contribución social, derecho fundamental que merece protección de la misma forma que el trabajador por ser la parte más sensible, vulnerable de la relación laboral frente a la supremacía del poder económico representada en la figura del empleador.

Por ello, una de las razones que justifican esta investigación es realizar un estudio del marco regulatorio de los contratos individuales de trabajo internacional en la Unión Europea, por la particularidad que presenta, ya que de la revisión bibliográfica y de lo aprendido en el proceso

de formación del Master Universitario en Derecho del Comercio Internacional, los Estados miembros de la Unión Europea, pese a la multiplicidad de Estados, han apostado a la europeización de sus normas respecto a la competencia judicial internacional con la promulgación del Reglamento (UE) No. 1215/2012, (en adelante RBI bis), que contempla foros de protección en el ámbito de las relaciones laborales; y, la ley aplicable en la contratación internacional, con el Reglamento (CE) No. 593/2008, sobre las obligaciones contractuales, (en adelante RRI).

Otra de las motivaciones que conllevan a plantearse este trabajo, parte de analizar si las normas jurídicas promulgadas en Ecuador, con la puesta en marcha del Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante, al que es suscriptor Ecuador y que regula las relaciones jurídicas privadas internacionales, se constituyen en referente para unificar el Derecho Internacional Privado (DIPr) en América Latina y el Caribe, y de manera especial, el Derecho Laboral Internacional en sus dos ejes de competencia judicial internacional y ley aplicable a los contratos individuales de trabajo internacionales.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

Una de las mayores preocupaciones que surgen en el ámbito de los contratos individuales de trabajo a nivel internacional, es la incerteza judicial y jurídica, a la que se ven expuestos los trabajadores al realizar sus prestaciones laborales, resultando imprescindible que en dichos contratos a más de regular los sujetos intervinientes, objeto, derechos y obligaciones de las partes contratantes se determine con claridad los aspectos de competencia judicial internacional y la ley aplicable a sabiendas que los ordenamientos jurídicos de cada país difieren entre unos y otros.

Precisamente con la finalidad de dar respuesta a esta incertidumbre la normativa de la UE, regula foros de protección en torno a la competencia judicial internacional y ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo, cuyo análisis será objeto en esta investigación y una vez hecho esto, determinar si en Ecuador existe normativizado en su ordenamiento jurídico estos dos grandes sectores del Derecho Internacional Privado: competencia judicial internacional y determinación de la ley aplicable a los contratos internacionales en materia laboral o es necesario recomendar su incorporación o una reforma legal.

1.3. Objetivos

Los objetivos de investigación permitirán la consecución de este trabajo y para lograrlo se ha planteado un objetivo general y cuatro objetivos específicos, como se explica más adelante.

Objetivo general:

Analizar el marco regulatorio de protección al trabajador en los contratos internacionales de trabajo.

Objetivos específicos:

- Realizar un estudio normativo de los foros de protección en los contratos internacionales de trabajo.
- Reconocer el funcionamiento del principio de la autonomía de la voluntad en los contratos internacionales de trabajo.
- Identificar los criterios de conexión en defecto de elección de la ley aplicable en la relación jurídica laboral.
- Establecer la presencia de foros y leyes protectoras a los trabajadores en la contratación internacional de trabajo en Ecuador.

Para alcanzar estos objetivos de investigación, se empezará con el estudio del estado del arte de la contratación internacional de trabajo, mediante la revisión bibliográfica de la doctrina, jurisprudencia, artículos científicos, manuales, guías, Convenios o Tratados internacionales, sin desvincularse de las orientaciones emitidas por organismos especializados en el campo laboral como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que contempla regulaciones, recomendaciones de buenas prácticas laborales que deben ser acogidas por los Estados, dirigidas a la protección especial del trabajador.

2. Marco teórico y desarrollo

En este capítulo se plasmarán las teorías de autores, revisión de normas jurídicas, decisiones judiciales relacionadas con el tema y que sirven de apoyo a esta investigación. Empezando por el estudio de los aspectos generales del tema, su evolución, principios y marco jurídico que lo sostienen, complementándose con los aportes de la doctrina, jurisprudencia, cuyas valiosas ideas representan un referente a la hora de ser analizados, para posteriormente obtener nuestras propias conclusiones.

2.1. Contratos internacionales de trabajo: Consideraciones generales

Hasta antes de la mundialización de las actividades humanas, el rol del Derecho Internacional Privado (en adelante DIPr) era escaso, en la actualidad la movilidad transfronteriza de personas, bienes y servicios, la consecuente expansión de las empresas multinacionales producto del creciente desarrollo del comercio internacional, le otorgan vida a esta institución jurídica, al tener que dar respuesta a las relaciones contractuales con elementos extranjeros, por la coexistencia de varios ordenamientos jurídicos nacionales y ante la inminente aplicación de uno de ellos.

En el ámbito de los contratos internacionales de trabajo, la función del DIPr es imperioso, si consideramos que, el cuerpo legal responsable de solucionar las controversias suscitadas entre los sujetos que prestan su fuerza laboral y sus empleadores, cuando media el carácter transnacional, es el DIPr, siendo más visible cuando se corre el riesgo de vulnerar derechos de la parte considerada más débil de la relación laboral, en este caso el trabajador.

Nos preguntamos, en ese sentido, conforme lo ha venido sosteniendo ADAME (2010, p.2), cuál es la razón de darle un tratamiento legal distinto a los «contratos nacionales», lo que se analizará desde dos contextos, el nacional y el internacional, el primero cuyo accionar surge entre sus propios nacionales, al interior de su territorio y se encuentra regulado por reglas de un único Estado y el segundo, la internacionalidad de estas conductas, que se cobijan entre sujetos de diferentes Estados, con la presencia de una multiplicidad de leyes que revela una inseguridad jurídica por su falta de previsibilidad al momento de aplicarse, relaciones contractuales asimétricas, al ser un derecho extranjero el que deba adoptarse y se lo desconozca, así como la situación de los trabajadores que laboran fuera de su país, que se ven

forzados a adherirse a cláusulas contractuales impuestas por sus empleadores, sin opción a discusión, cuando no existe una norma supranacional que proteja a los trabajadores transnacionales.

Precisamente para atenuar estos y otros supuestos, en los países de la Unión Europea se normativiza respecto a la competencia judicial internacional en el actual Reglamento (UE) No. 1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil; y, para determinar la ley aplicable se dispone con el Reglamento (CE) No. 593/2008, sobre las obligaciones contractuales, que establece una norma de conflicto especial en materia de contratos individuales de trabajo, distinta de las normas generales previstas en los arts. 3 y 4 del RRI, conforme se lo desarrollará más adelante.

El marco legal europeo contribuye a dar previsibilidad jurídica a las partes procesales que, frente a una controversia derivada de los contratos de trabajo, están informados de cual serán los Tribunales competentes que resolverán la cuestión puesta a su conocimiento, además, de tener la certeza de la ley aplicable, claro está, dentro del ámbito de aplicación material que les concierne porque los intentos de unificar el derecho laboral europeo es aún una utopía.

Para el caso de América Latina, empezaremos sintetizando que la unificación del DIPr. en la contratación internacional, de manera especial, en Ecuador, no ha tenido la misma suerte que en la Unión Europea, a pesar de los esfuerzos que se han hecho mediante la suscripción de Convenios Internacionales y el interés de organismos como la OEA de dotar de guías o directrices en pro de garantizar y simplificar la labor de los Tribunales, pero dirigidas solo al ámbito comercial, resultando inaplicables a los contratos internacionales de trabajo.

En Ecuador, el tema de la contratación internacional de trabajo, como norma independiente no existe, menos aún normas uniformes para solucionar los conflictos derivados de una contratación de esta naturaleza, sin que ello signifique desconocer el esfuerzo realizado con la vigencia del Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante, que ofrece reglas aplicables para las relaciones jurídicas internacionales entre los Estados contratantes como se verá en otro capítulo. Así pues, contrario a lo que ocurre con otras instituciones del DIPr, en el área laboral, no se aprecia grandes avances para unificar las normas aplicables a los contratos con elemento extraterritorial, justificándose esta falta de unificación por la existencia de intereses contrapuestos de los Estados, por un lado, que hacen eco de las

políticas de mercado proteccionistas; y, por otro, cumplir con su función social de garantizar un trabajo digno para sus nacionales (ORDÓÑEZ 2018).

2.1.1. Presupuesto de favorabilidad en los contratos internacionales de trabajo

Es evidente que, ante el desequilibrio contractual de las relaciones de trabajo, conviene remitirnos al régimen de protección de la parte contractual débil de esa relación. Al interior de las normas europeas este principio de favorabilidad o protección se deduce en la existencia de una pluralidad de foros al que puede acudir el trabajador para incoar una demanda contra el empresario y por su parte al trabajador lo protege de ser demandado únicamente en el Estado miembro donde tenga su domicilio.

En cuanto a la ley aplicable, la protección al trabajador se subsume al permitir a las partes (empresario-trabajador), en uso de la autonomía de la voluntad, que sean ellas las que elijan la ley rectora del contrato de trabajo, con la limitante de que la ley elegida reconozca las normas más favorables al trabajador, protección que tiene como esencia misma equiparar aquellas desigualdades existentes para la clase trabajadora (PLA citado por PASCO 1994).

Ese fue precisamente el espíritu del legislador en el considerando 35 del RRI al impedir que, mediante acuerdos entre los sujetos contractuales, el trabajador sea privado de sus normas protectoras (REGLAMENTO ROMA I 2008).

Como fundamento de esta protección encontramos varias sentencias emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), que al tiempo de interpretar las cuestiones prejudiciales emplazadas a su conocimiento, reafirman que el trabajador, goza de la protección de normas imperativas del derecho laboral que les proporcionan derechos fundamentales de goce de vacaciones, bajas por enfermedad, permisos, jubilación, entre otros, tal como lo expone en la STJUE de 17 de noviembre de 2016, asunto *Betriebsrat der Ruhrländklinik*, C-216/15, apartado 35. Así mismo, el TJUE menciona que por ser el objetivo de las disposiciones laborales la protección del trabajador deben interpretarse en sentido amplio y no puede aceptarse el acuerdo de las partes para excluir las normas imperativamente más favorables al trabajador, según STJUE de 15 de marzo de 2011, asunto *Koelzsch*, C-29/10, apartado 35, lo que se refuerza con el informe relativo al Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales de los profesores GIULIANO Y LAGARDE (1992), al considerar en el

artículo 6.1 la necesidad de dotar de mecanismos legales apropiados para proteger a la parte que «desde el punto de vista socioeconómico» (p. 24) es la más débil del contrato de trabajo.

En el Derecho Internacional Privado ecuatoriano, no encontramos estas regulaciones proteccionistas al trabajador, no obstante, su norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador en el art. 326 numeral 3, refleja el carácter tuitivo de sus normas, al permitir que cuando exista incertidumbre en la aplicación legal, reglamentaria y contractual del ordenamiento jurídico, será tomará en cuenta lo más favorable al trabajador. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008).

En consonancia con el criterio vertido en el marco Constitucional, el Código de Trabajo (CT) en su artículo 5, contiene un mandato imperativo para los jueces ecuatorianos, brindar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, advirtiendo en el artículo 7 que, cuando exista un conflicto de leyes, reglamentos o disposiciones contractuales en materia laboral, deberán como lo afirma PASCO citando a VILLASMIL (1994) resolver aplicando la norma más favorable o las leyes que más privilegios o derechos conceden a los trabajadores.

De la misma forma MEZA (2017) considera que el empoderamiento económico del empleador representa un desequilibrio jurídico para el trabajador, visto siempre como la parte débil del vínculo laboral, debiendo las normas laborales, adecuar medidas para lograr una coherente igualdad entre estos sujetos.

Para concluir, hacemos mención a la R198- Recomendación sobre la relación de trabajo 2006, aprobada en la 95ª Sesión de la Conferencia Internacional, en su considerando cuarto menciona que la protección a los trabajadores representa la esencia de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2006).

2.1.2. Concepto de contrato individual de trabajo con elemento extranjero

En el ámbito privado muchas de las relaciones se materializan a través de un contrato, sobre el que gira la relación contractual para los sujetos intervinientes, en cuyo contenido encontramos desde la identificación de los participantes, remuneración, derechos, obligaciones, la incorporación de cláusulas de sumisión a los órganos de jurisdicción ordinaria; o a su vez Tribunales arbitrales, e incluso la elección de la ley aplicable al fondo del asunto,

pues, no cabe duda que un contrato así negociado aporta seguridad jurídica y previsibilidad a las partes.

El concepto de contrato individual de trabajo, por sí solo no amerita mayor análisis, contrario a lo que sucede en el terreno internacional, donde el elemento de extranjería presenta otro panorama de estudio. Siendo así, lo primero que podría pensarse es que el contrato individual de trabajo es internacional cuando en la relación contractual entre trabajador y empleador aparece una vinculación con más de un Estado.

Lo que no debe perderse de vista es que el elemento extranjero en los contratos internacionales de trabajo es el requisito sine qua non que permite la aplicación del DIPr, elemento transnacional que lo encontramos no solo en los sujetos de la relación laboral (empresario- trabajador), sino en el objeto de esa relación (lugar habitual de prestación de servicios), de modo que ante la concurrencia de estos elementos el tratamiento de las normas será distinta.

El Reglamento 1215/2012, conocido como Reglamento Bruselas I bis y el Reglamento 593/2004, identificado como Reglamento Roma I, no definen el contrato individual de trabajo, teniendo que recurrir a la doctrina y jurisprudencia del TJUE, como máximo organismo para interpretar las actuaciones adoptadas por los órganos y organismo de la Unión Europea, según lo preceptuado en su art. 267 del TFUE.

Una parte de la doctrina científica orienta recoger el concepto de contrato manejado por la jurisprudencia europea desde la perspectiva de la libre circulación de trabajadores, por estar ligado a los principios recogidos en la UE.

La conceptualización del contrato de trabajo presenta algunas particularidades específicas que lo diferencian de otros contratos, como lo afirma la STJCE de 15 de enero de 1987, asunto Shenavai C-266/85. El TJUE considera que, la esencia del contrato de trabajo es su relación laboral, en la que una persona física realiza por un espacio de tiempo, en beneficio de otra y bajo sus directrices, determinadas obligaciones, a cambio de una remuneración, de conformidad a lo señalado en la STJUE de 29 de octubre de 2020, asunto BU, C-804/19, apartado 28.

Por su parte, una definición más general que la concebida en la sentencia Shenavai C-266/85, se encuentra en la STJCE de 15 de febrero 1987, asunto Six Constructions C-32/88 apartado 10, según la cual los contratos de trabajo son en esencia conductas subordinadas, del cual nacen relaciones estables para el trabajador, como integrante de la estructura de la empresa o del empresario, localizado en un lugar donde ejecuta su actividad, siendo esta la que determina el derecho aplicable en forma obligatoria y de los convenios colectivos.

Según la doctrina no podría hablarse de contrato individual de trabajo si el vínculo entre la sociedad y una persona física no es de subordinación entre ellas, con lo que está de acuerdo (SANCHEZ-URÁN 2019), mismo que debe ser apreciado en cada caso en particular y atendiendo a las circunstancias o hechos que lo rodean como lo afirman las STJUE del 10 de septiembre de 2015, asunto Holterman Ferho Exploitatie y otros, C-47/14, apartado 46 y 47 en la que el TJUE expone que, para determinar si existe o no una subordinación habrá que analizarse quien tenía competencia para dar instrucciones y quien las controlaba. En la STJUE de 9 de julio de 2015, asunto Balkaya, C-229/14, apartado 37, el órgano jurisdiccional debe interpretar si existe subordinación entre las partes, tomando en cuenta que esta difiere entre un administrador de una sociedad frente a la del trabajador, por ser de menor intensidad según el derecho alemán.

En apego a esa diversidad de entornos en los que debe definirse el contrato individual de trabajo, se observa una evolución del mismo y así lo ha demostrado la decisión del TJUE en el asunto Bosworth y Hurley, al considerar que no puede ser calificado como contrato de trabajo cuando una de las partes actúa como consejero, ejerciendo control en la gestión y funciones propias de la sociedad, por no existir un nexo de dependencia entre las partes implicadas. STJUE, de 11 de abril de 2019, asunto Bosworth, C-603/17, apartado 35.

En conclusión, los Reglamentos Bruselas I bis y Reglamento Roma I, no definen el contrato de trabajo, empero, el TJUE a través de su abundante jurisprudencia ha propuesto los criterios para identificar un contrato laboral y las características esenciales para su existencia, coincidiendo que se trata de una relación laboral entre trabajador y empresario, en la que exista una dependencia o subordinación del trabajador, de prestación de un servicio y por el que percibe una remuneración.

Por la analogía que presentan los pronunciamientos del TJUE y la R198- Recomendación sobre la relación de trabajo 2006, cabe mencionar, en forma breve, el aporte que brinda este Organismo Internacional en el capítulo II denominado determinación de la existencia de una relación de trabajo, al recomendar a los Estados miembros, incluir en sus políticas laborales mecanismos para identificar esta relación, empezando por la existencia de los actos ejecutados y la remuneración percibida por el trabajador, además de la posibilidad de definir en su derecho interno, los mecanismos indiciarios de una relación laboral, siendo estos indicios: a) que el trabajo se realice por instrucciones y control de otra persona; integración del trabajador en la organización de la empresa que recibe el beneficio; prestación de servicios personales del trabajador, cumplimiento de un horario determinado, trabajo realizado en el lugar indicado o aceptado por el trabajador; tiempo de duración o continuidad, empleador debe suministrar las herramientas, materiales y maquinarias para la ejecución del trabajo; y, (b) pago de una remuneración periódica al trabajador; misma que debe ser su única y principal fuente de ingresos; en la que se incluya alimentación, vivienda, transporte, u otros; reconocimiento de derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO 2006).

En el derecho ecuatoriano se define únicamente el contrato individual de trabajo, extrayendo como sus elementos esenciales la subordinación, servicios lícitos y personales, retribución económica por la prestación del servicio, sin embargo, nada se ha expuesto sobre el contrato internacional de trabajo, existiendo una laguna legal que dificulta su aplicación.

En conclusión, se puede asimilar con los contenidos expuestos que, el contrato internacional de trabajo es aquella relación contractual en la que el empresario o trabajador (sujetos de la relación laboral) o el lugar de trabajo (objeto de la relación) se encuentran vinculados con un elemento de carácter internacional, en razón de la nacionalidad, domicilio, lugar de la empresa, celebración del contrato o prestación de servicios.

2.1.3. Sujetos del contrato individual de trabajo

La relación laboral no tendría sentido sin la concurrencia de sus participantes, por un lado, el empresario y por otro el trabajador, siendo necesario conocer el entorno en el que se desenvuelven cada uno y evitar apreciaciones arbitrarias, motivo por el cual se recurrirá a la interpretación realizada por el TJUE.

2.1.3.1. El trabajador como sujeto del contrato de trabajo

Referente al tema del trabajador, empezaremos mencionando lo plasmado en el derecho originario de la UE, sobre la prestación de servicios fuera del territorio de la Unión Europea, la libre circulación de los trabajadores como una de las cuatro libertades proclamadas en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que contempla la libre movilidad de los trabajadores dentro de la UE, garantizándose la prohibición de toda discriminación entre los trabajadores nacionales de los Estados Miembros (EM), en tres aspectos: trabajo, remuneración y condiciones laborales, desde luego como única limitante las relacionadas al orden público, seguridad y salud pública. Lo que explica que el trabajador de la UE es libre de absolver las propuestas de trabajo, desplazarse para este fin, establecerse o residir en el Estado donde ejercerá el empleo y su permanencia luego de trabajar en ese EM (TFUE 2009).

Este principio de libre circulación de trabajadores se encuentra recogido en el artículo 48 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (TCE), actual TFUE, artículos 45, y 20.2.b); y, 21.1, el cual debe ser interpretado en sentido amplio y no estricto para no comprometer la posibilidad real que el trabajador desplazado a otro EM consiga efectivamente un empleo incluso pueda residir en ellos con objeto de buscar empleo, como lo advierten las STJCE de 26 de febrero de 1991, asunto Antonissen, C-292/89, apartado 13, la sentencia de 26 de mayo de 1993, asunto Tsiotras, C-171/91, apartado 8.

Por estas consideraciones, el art. 2.1 de la Directiva 96/71/CE, lo define como aquel trabajador que se traslada desde su Estado o territorio de origen, en el que labora habitualmente, hasta otro Estado de destino, que lo acoge, con una duración limitada, reafirmandose por parte del TJUE que, con el fin de no invadir el mercado laboral del Estado de desplazamiento este debe ser temporal, debiendo regresar a su país de origen una vez concluido la prestación de servicio, tal como está recogido en la STJUE de 14 de noviembre de 2017, asunto Danieli & C. Officine Meccaniche y otros, C-18/17, apartado 48 y en la STJUE de 11 de septiembre de 2014, asunto Essent Energie Productie, C-91/13, apartado 51.

El concepto de trabajador ha sido definido dependiendo del ámbito material que regula cada una de las normas que incorporan asuntos relativos a los trabajadores, por lo que, a causa de la multiplicidad de ordenamientos jurídicos nacionales de los Estado miembros y del derecho comunitario europeo y la inaplicabilidad correcta e inadecuada por los órganos

jurisdiccionales, ha resultado imperativo recurrir a la interpretación del concepto de trabajador que brinda el TJUE, porque como lo afirma SÁNCHEZ-URAN (2010) aún no existe una «europeización del Derecho del Trabajo».

Además, el concepto de trabajador no ha sido definido a efectos de los Reglamentos Bruselas I bis y Reglamento Roma I y para determinar si puede beneficiarse de los regímenes de protección previstos en las normas mencionadas, es imprescindible recoger la interpretación que al respecto realiza el TJUE, estableciendo dos criterios relevantes para determinar si un sujeto de la relación laboral, es trabajador: a) existencia de una relación duradera, que vincula al trabajador y el empresario en los asuntos de su empresa; y, b) subordinación del trabajador a órdenes del empresario.

Podría pensarse, a primera vista, que esta consideración del TFUE, se ajusta solo para aquellos trabajadores desplazados fuera de la UE, no obstante, la jurisprudencia del TJUE, advierte que el concepto no debe interpretarse en forma restrictiva.

Ahora bien, el concepto de trabajador en el contexto de Ecuador, no ha sido definido por norma internacional alguna, porque como se ha manifestado no existe una armonización del derecho laboral en América Latina y el instrumento jurídico de DIPr del que forma parte Ecuador, el Código Sánchez de Bustamante, no regula el concepto de trabajador, siendo decisivo para tener una claridad medianera, apelar al marco regulatorio nacional sobre este estudio.

Las normas laborales ecuatorianas, en su artículo 9 del Código de trabajo, define al trabajador como la persona física que se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra, distinguiéndolo como empleado u obrero, en el primero de los casos (empleado) por realizar una actividad más intelectual y en el segundo caso (obrero) para actividades donde se requiere mayor esfuerzo físico.

2.1.3.2. El empresario como sujeto del contrato de trabajo

Como se había afirmado en el caso del trabajador, tampoco existe un concepto de empresario dentro de las normas europeas, cuestión decisiva para determinar la competencia judicial internacional y la ley aplicable a las obligaciones contractuales, en el caso de conflictos laborales originados entre trabajador y empresario.

De la revisión jurisprudencial dictada por el TJUE, no se aprecia con claridad el concepto de empresario a efectos de la aplicación de los Reglamentos Bruselas I bis y el RRI, de tal forma que cada uno de los Estados miembros de la UE, quedan al libre albedrío de interpretación, mismo que será de acuerdo a las circunstancias de cada hecho, resultando un concepto autónomo.

Siendo así, en el derecho interno español, una acepción de empresario, para el caso que nos ocupa, se encuentra regulada en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), del que se pueden extraer dos ideas principales acerca del empresario: a) es el beneficiario directo del esfuerzo laboral de un trabajador, b) el que contrata personas para transferirlas a otras empresas que requieren de esos servicios laborales por cierto tiempo, siendo necesario, estar legalmente constituidas.

Tratándose del empresario-persona física, no existe mayor riesgo porque basta su identificación que lo acredita, como lo afirma (ALVAREZ 2014), lo que difiere del empleador-persona jurídica, cuando para aplicar el DIPr hay que determinar la nacionalidad de la empresa, porque su constitución está supeditada a la ley rectora de la sociedad. En el caso del DIPr español, se requiere que su constitución sea conforme a las leyes españolas y estén domiciliadas en España.

En Ecuador, por ausencia de armonización del DIPr en materia laboral, no existe fundamentación que respalde el concepto de empresario, pero, sus normas internas si las contemplan, en Ecuador según el Código de Trabajo artículo 10, el empleador puede ser una persona física o jurídica, es el encargado de impartir una orden que debe ser cumplida por otro llamado trabajador.

2.2. Cuestiones de competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo

Tal como se mencionó anteriormente, dos grandes dificultades surgen en la contratación internacional, la inseguridad de saber primero cual será el órgano jurisdiccional competente y segundo, que ley debe aplicarse en el entorno privado transnacional (CALVO & CARRASCOSA 2013), ante un inminente litigio producido en un contrato de trabajo con elemento extranjero.

Los mismos autores mencionados dan pautas de lo que se considera la competencia judicial internacional, como esa facultad que poseen los operadores de justicia para sustanciar los asuntos sometidos a su conocimiento dentro de la esfera de las relaciones privadas internacionales (CALVO & CARRASCOSA 2013).

Este examen no resulta complejo en el ámbito nacional, cuando cada estado atribuye a los jueces competencias en razón de la materia, el territorio, grados y las personas, pues existe la certeza del Tribunal competente, la cuestión se complica cuando se activa el elemento transnacional, presente por la mundialización de la mano de obra.

En definitiva, el foro de competencia judicial internacional, es el criterio adoptado por el legislador para atribuir competencia al Tribunal de un Estado al momento de resolver una controversia derivada de un contrato de trabajo transfronterizo.

2.2.1. Competencia judicial internacional en el marco de la Unión Europea en los contratos individuales de trabajo

En este capítulo se plasmarán temas relativos a la primera de las cuestiones judiciales a las que se enfrenta el juzgador, de corroborar si es competente para resolver un pleito jurídico, iniciando una revisión de las normas sobre materia de competencia judicial internacional para los contratos de trabajo, en un primer momento en la UE, para posteriormente recabar datos de estas normas en Ecuador.

2.2.1.1. Antecedentes de la normativa europea relativa a la competencia judicial internacional

El cambio vertiginoso del derecho es existencial en los actuales momentos, y así lo reflejan las reformas introducidas en la Unión Europea al régimen de la competencia judicial internacional, que ha permitido ir ajustando sus disposiciones a esta realidad cambiante, ese proceso evolutivo de la norma reguladora de la competencia judicial internacional en la UE lo podemos distinguir en la tabla No. 2 de los Anexos, cuya línea de tiempo inicia con la vigencia del Convenio de Bruselas de 1968, Convenio de Lugano de 1988, continua con el Reglamento (CE) No. 44/2001, Convenio de Lugano II de 2007, mecanismo creado para extender la aplicación de las reglas de competencia judicial internacional en los territorios de Noruega, Suiza e Islandia, para finalmente luego de las revisiones y modificaciones promulgar el vigente

Reglamento (UE) 1215/2012 del Parlamento Europeo de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, que recoge foros de protección para los contratos de seguro, consumidores y de trabajo, por considerar que son la parte más vulnerable de la contratación internacional, a través de foros concretos, que han sido modificados e incorporados conforme a la demanda creciente de las relaciones internacionales de trabajo, remitiéndonos con mayor énfasis en esta investigación a este último instrumento jurídico sobre materia competencial.

2.2.1.2. Foros de competencia judicial en materia de contratos internacionales de trabajo

En esta parte se analizará los foros de competencia judicial relativos a los contratos internacionales de trabajo, desarrollados en los diferentes bloques normativos que se han mencionado en la evolución jurídica de esta materia.

Convenio de Bruselas de 1968,

Este instrumento jurídico sobre competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, no recogía un foro específico para el contrato individual de trabajo, sus normas solo referían al foro en materia contractual previsto en el Art. 5.1 del Convenio de Bruselas (en adelante CB), permitiendo incoar una acción judicial, en todo tipo de contrato, ante los jueces del lugar donde debía haberse cumplido la obligación, colocando en la misma situación jurídica a los contratos de trabajo frente a los contratos en general, sin distinguir el carácter tuitivo del que gozan aquellos contratos en el que participa una parte económicamente más débil.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE), hoy TJUE, cambia esta situación y empieza a adaptar las interpretaciones expuestas para los contratos de seguro y consumo, ahora, a favor de los contratos de trabajo. Los primeros supuestos de la incorporación de un foro específico para las controversias generadas de un contrato de trabajo se encuentran en el Convenio de adhesión San Sebastián de 26 mayo de 1989, así como la STCE. Asunto De Bloos/Bouyer 34/82, de 22 de marzo de 1983, que delimitaba los términos “obligación” y “lugar de ejecución”, según la cual la obligación en materia contractual mencionada en el Art. 5.1 CB es la que sirve de base a la demanda, y es esa obligación la que conduce a determinar el lugar de ejecución, cuando la misma se incumple, apreciación que luego serviría para identificar a los distintos contratos incluso el de trabajo.

En la STJCE, Asunto Ivenel C-133/81, 26 de mayo de 1982, apartado 15, se introduce por primera vez el concepto de obligación relativo a los contratos de trabajo al determinar que, en las demandas laborales a efectos de aplicación del Art. 5.1 del CB, el lugar principal para relacionar la competencia del tribunal, no debe ser el lugar de cumplimiento de la obligación que motiva la demanda, sino el lugar de cumplimiento de la obligación característica del contrato (HERNANDEZ 2018), y en el caso de los contratos de trabajo esa obligación es la ejecución del contrato mismo por parte del trabajador, además si son varias las obligaciones a cumplirse y estas deben realizarse en varios Estados, el órgano competente será el que vaya a aplicar la ley más favorable al trabajador.

En la STJCE. Asunto Shenavai C-266/85, de 15 de enero de 1987, establece en forma definitiva el criterio de obligación y lugar de ejecución y va más allá en su resolución, distingue las obligaciones derivadas de los conflictos de trabajo de otras relaciones contractuales, atribuyendo que la obligación que emana de los contratos de trabajo es su ejecución y ese lugar es el que vincula al contrato de forma permanente, para los otros contratos esa obligación es la que sirve de sustento para la demanda.

Convenio de adhesión San Sebastián de 26 mayo de 1989.

Esta norma produce una importante modificación al Art. 5.1 del Convenio de Bruselas con la configuración de un foro especial por razón de la materia, que sumado al foro del domicilio del demandado consagrado en el Art. 2 del CB, el actor al demandar puede emplear ambos foros de forma alternativa (FOTINOPOULOU 2008). Debiendo tenerse en cuenta en primer lugar, cuando el actor de la demanda sea el trabajador o empleador, el tribunal competente será el del lugar donde el trabajador habitualmente ejecute el trabajo, en segundo lugar, si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un solo Estado, el juez competente será el del lugar donde se encuentre ubicado el establecimiento que lo contrató.

Otra de las modificaciones de este Convenio, es limitar la autonomía de la voluntad de las partes de someter sus litigios a un órgano jurisdiccional determinado, es decir al foro de sumisión, pretendiendo que solo surtan efecto cuando sea posterior al nacimiento del litigio.

Reglamento (CE) No. 44/2001.

Este cuerpo jurídico precede al Convenio de Bruselas de 1968, su novedad primordial es incorporar y agrupar dentro del Capítulo II, una nueva sección 5ª relativa a la competencia judicial internacional en los contratos individuales de trabajo, recogidos en los Arts. 18 a 21, del Reglamento (CE) No. 44/2001, conforme se analiza en las siguientes líneas.

El Art. 18 RBI refleja que los foros en materia de contratos individuales de trabajo están recogidos en la sección quinta, indistintamente de lo regulado en los arts. 4 y 5.5. En el art. 18.2, permite al trabajador demandar a un empresario que no tenga domicilio en un Estado miembro, pero mantenga en él una sucursal, agencia u otro establecimiento, lo pueda hacer en estos lugares donde funcionan como si en ellos mantuviera su domicilio.

El Art. 19 RBI, regula dos situaciones:

- 1.- Si el empresario se encuentra domiciliado en un Estado miembro, se lo podrá demandar en su propio domicilio (empresario).
- 2.- El empresario también puede ser demandado: a) ante el Tribunal de otro Estado miembro, cuando el trabajador desempeñe en ese lugar habitualmente su trabajo, o es el último lugar en el que lo desempeñó, b) si el trabajador no ejecuta o no hubiera ejecutado habitualmente su labor en un único Estado, el tribunal competente para demandar al empresario será el del lugar del establecimiento que lo empleaba.

Art. 20 del RBI, si el empresario es el demandante, la única opción para demandar al trabajador es ante el tribunal del Estado miembro del domicilio del trabajador.

El Art. 21 del RBI, recoge un acuerdo atributivo de jurisdicción, mismo que prevalecerá, siempre que: a) sea ulterior a la controversia; y, b) que se trate de un verdadero foro que permita al trabajador incoar una acción ante un órgano jurisdiccional distinto a los que ya tienen competencia según la sección 5ta del RBI.

Como puede apreciarse, los foros de protección a favor del trabajador son visibles al permitir que éste pueda demandar no solo en el domicilio del empresario sino en aquel lugar en el que habitualmente presta o prestó sus servicios este trabajador, así mismo se sobredimensiona esta protección en razón que, de ser el trabajador el demandado, éste no pueda ser distraído de sus propios tribunales donde tiene su domicilio.

2.2.1.3. El Reglamento (UE) 1215/12, del Parlamento Europeo

En la Unión Europea se busca la denominada quinta libertad europea para la libre circulación tanto de personas, servicios, capitales, mercancías, cuanto de las resoluciones judiciales, conforme se encuentra reconocido en el Art. 67.4 del TFUE, y para asegurar ese espacio judicial europeo se expide un cuerpo normativo en materia de competencia judicial internacional, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales, denominado Reglamento (UE) 1215/2012.

Si bien es cierto, este Reglamento fue expedido el 12 de diciembre del 2012, empezó a aplicarse desde el 10 de enero de 2015, regulando en su sección quinta la competencia en materia de contratos individuales de trabajo. El Tribunal Europeo ante la presencia de un litigio derivado de estos contratos, tiene primordialmente que revisar en su ordenamiento jurídico las normas que determinan la competencia judicial internacional, existiendo en esta materia el Reglamento (UE) 1215/2012, más conocido como Reglamento Bruselas I bis (en adelante RBI bis), el Convenio de Lugano II y para el caso Español la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), como indica CALVO Y CARRASCOSA (2013) la competencia de las autoridades judiciales antecede a la concreción del Derecho aplicable a la situación conflictual internacional.

Abordaremos específicamente el RBI bis, por su jerarquización normativa, por ser el instrumento sobre el que pivota los órganos judiciales de todos los Estados miembros de la UE para determinar su competencia, iniciando con el ámbito de aplicación concretados en cuatro aspectos: espacial, temporal, material y personal.

Ámbito espacial, establece el espacio geográfico de aplicación del RBI bis que rige en todo el territorio de los Estados miembros (actualmente 27 EM).

Ámbito temporal, aplicable para las acciones judiciales planteadas a partir del 10 de enero de 2015, de acuerdo al art. 81, empero, el considerando 14 y art. 66.2 del RBI bis, establece si estas acciones judiciales han sido incoadas antes de esta fecha, seguirá aplicándose la norma antecesora al RBI bis, esto es, el Reglamento (CE) No. 44/2001.

Ámbito material, este reglamento abarca las materias civil y mercantil, dejando de lado los asuntos, fiscal, aduanero, familia, seguridad social, sucesiones, arbitraje, y cuestiones de derecho público en las que interviene el Estado como sujeto activo.

Ámbito personal, el Reglamento 1215/2012, contempla reglas de competencia que se aplican, cuando el domicilio del demandado se encuentre en un Estado miembro, de conformidad con el art. 4, con independencia de la nacionalidad de las partes, a los litigios con algún elemento de extranjería. En función del domicilio, que es el factor determinante según el cual el Reglamento establece dos regímenes diferentes de competencia judicial internacional: el uniforme o de la Unión y el estatal.

Si el demandado se encuentra domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial internacional se determina aplicando los foros uniformes establecidos por las disposiciones del Reglamento, aunque las partes tengan la misma nacionalidad y estén domiciliados en el mismo Estado miembro o, incluso, en el Estado miembro de su nacionalidad si el litigio presenta cualquier elemento de extranjería.

Si el demandado se encuentra domiciliado en un tercer país, el art. 6.1 del Reglamento remite la determinación de la competencia en cada Estado miembro a la legislación nacional de ese Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25.

Foros especiales de protección en los contratos individuales de trabajo, consagrados en el Reglamento 1215/2012.

En el Reglamento 1215/2012 se reconoce estos foros en la misma sección 5ª que ya fue incluida por el Reglamento (CE) No. 44/2001, bajo el título competencia del tribunal en materia de contratos individuales de trabajo, pero regulado ahora en el RBI bis en sus arts. 20 a 23. Debe advertirse que, el Convenio de Bruselas de 1968, Reglamento Bruselas I y el actual Reglamento Bruselas I bis, no definen al contrato individual de trabajo en el marco de las normas de competencia judicial internacional, tornándose imperioso recurrir a la interpretación del TJUE, que en sentencia de 10 de septiembre de 2015, caso Holterman Ferho Exploitatie y otros, C-47/14, apartado 46, aclara que el trabajador al insertarse en una empresa y realizar un trabajo por cuenta ajena, está en subordinación frente a su empleador y esta dependencia es la que activa la necesidad de proteger a esa parte débil de la relación

llamada trabajador, mediante reglas especiales de competencia judicial internacional en los ordenamientos jurídicos (VAQUERO 2019).

No cabe duda que el carácter proteccionista derivado de los contratos de trabajo a favor del trabajador se colige de la incorporación a las normas europeas de una especial regulación ante el supuesto de una controversia laboral y el abanico de posibilidades que se le brinda al trabajador para demandar.

Veamos cómo se plasman estas ventajas jurídicas para la presentación de demandas por parte del trabajador:

El art. 20.1 del RBI bis, fija como norma general que los tribunales competentes en materia de litigios laborales son los determinados en la sección V del reglamento, sin embargo, concluye aclarando que lo recogido en esta sección no debe desconocer lo regulado en los arts. 6, 7.5 (controversias relacionadas a la explotación de sucursales, agencias u otro establecimiento, que permite demandar donde se encuentren situadas éstas); y, art. 8.1. (si son varios demandados y uno de ellos este domiciliados en un Estado miembro, podrá ser demandado ante el Tribunal del domicilio de cualquiera de ellos, con la limitante que exista una estrecha relación entre las demandas).

Según el Art. 6 del RBI bis, este reglamento es aplicable cuando el domicilio del demandado se encuentre ubicado en un Estado miembro, empero, si el domicilio del demandado se encuentra en un tercer Estado o no miembro, los órganos judiciales de los Estados miembros, aplicarán las normas de competencia de su derecho interno (DE MIGUEL 2017).

Continúa el Art. 6 RBI bis, estableciendo que lo expuesto sobre el domicilio del demandado no debe vulnerar lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1 (sobre normas de competencia protectoras de los contratos de consumo), el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25 del reglamento en mención, sobre estos últimos se revisarán minuciosamente más adelante.

a.- Empresario sin domicilio en un Estado miembro, cuando el empresario no tenga domicilio en un Estado miembro de la UE, pero mantenga en el Estado miembro una sucursal, agencia u otro establecimiento, para efectos de las controversias provenientes de la explotación de sucursales, agencias, etc., se considerará que en este lugar tiene su domicilio y el trabajador podrá demandarlo en dicho lugar, de acuerdo al art. 20 apartado 2.

Domicilio del empresario, para saber cuál es el domicilio del empresario, debemos recurrir al art. 63 del RBI bis, según el cual el domicilio de las personas jurídicas se encuentra en el lugar donde tenga su sede social, administración central o centro de actividad principal, sobre este particular se pronuncia la STJUE Asunto Ahmed Mahamdia C-154/11, 19 de julio 2012, al considerar a la embajada de la república de Argelia ubicada en Alemania como domiciliada en este país, a propósito de la demanda laboral presentada por un trabajador de la Embajada de Argelia con asiento en Berlín.

El TJUE, concluye que la Embajada de un tercer Estado radicada en un Estado miembro debe equipararse a una agencia, a una sucursal u otro establecimiento en las causas derivadas de un contrato de trabajo.

Los artículos procedentes del Reglamento 1215/2012, brindan unos foros dependiendo de quién es el demandante si el trabajador o el empresario, al respecto se analiza lo siguiente:

1.- Demanda planteada por el trabajador contra el empresario, debe distinguirse dos situaciones:

a.-Empresario con domicilio en un Estado miembro, si el empresario tiene domicilio en un Estado miembro, el trabajador podrá demandarlo ante los Tribunales del Estado donde se encuentren domiciliados. Art. 21.1 a) RBI bis, o, podrá ser demandado:

b.- En otro Estado miembro, este apartado merece un estudio minucioso al incorporar el foro del lugar habitual de trabajo conforme se deduce del art. 21.1.b). i) del RBI bis, para determinar la competencia judicial internacional en los contratos de trabajo, foro que resulta operativo cuando es el trabajador el que traba el litigio y no el empresario (IRIARTE 2018). Este artículo hace referencia que el empresario puede ser demandado en otro Estado miembro ante el Tribunal del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo, o ante el Tribunal del último lugar en que hubiere desempeñado su trabajo el trabajador, este foro se activa cuando este lugar de trabajo hubiere sido habitual y el trabajador ya no trabaja para el empresario demandado en el momento de la interposición de la demanda.

La importancia del foro del lugar habitual de trabajo, se refleja con la STJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, Mulox IBC Limited C/ Hendrick Geels, motivada en tres aspectos, a)

relaciones laborales únicas, b) proximidad entre el tribunal competente y la controversia originada de estos contratos, justifica que el juez del lugar de ejecución del trabajo tenga mayor facultad para resolver la causa; y, c) justicia social traducida en la necesidad imperiosa de proteger a la parte más vulnerable en materia de contratos individuales de trabajo. Además, la importancia de identificar el lugar a partir del cual el trabajador cumple su labor, dejaría de serlo solo si ese lugar de trabajo presente una conexión más estrecha con otro lugar distinto donde el trabajador labora habitualmente, como se redacta en las conclusiones de la STJUE de 27 de febrero de 2002, asunto Weber, C-37/00, apartado 53, y, por analogía, la STJUE de 12 de septiembre de 2013, asunto Schlecker, C-64/12, apartado 38.

Continúa el Art. 21.1. b). ii) RBI bis, indicando que, si el trabajador no labora habitualmente en un solo Estado, la competencia del tribunal se atribuye al del lugar donde esté o haya estado situado el establecimiento que lo empleaba.

c) Empresario no domiciliado en un Estado miembro, la novedad que presenta el RBI bis y que no contemplaba el Reglamento 44/2001, es ampliar la competencia de los tribunales y admitir que, un empresario pese a no tener domicilio en un Estado miembro, el trabajador pueda demandarlo ante los jueces de un Estado miembro en estos casos: ante el Tribunal del lugar en el que o desde el cual el trabajador realice habitualmente su trabajo o el del último lugar en el que el trabajador laboraba, añadiendo que el empresario puede ser demandado ante el Tribunal del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que empleaba al trabajador, cuando el trabajador no desempeña habitualmente el trabajo en único Estado, conforme lo estipula el art. 21.2 del RBI bis, que a criterio de GARCIA (2016) es una cláusula de cierre.

2. Demanda planteada por el empresario contra el trabajador, la posibilidad que ostenta el empresario para demandar al trabajador en diversos lugares es limitada, ya que solo podrá demandarlo ante los órganos jurisdiccionales de su domicilio. Art. 22.1 RBI bis.

Esta regla general se quebranta en el apartado segundo del artículo mencionado, en virtud del cual el empresario podrá plantear una reconvencción a la demanda laboral ante los órganos jurisdiccionales que conoce la demanda inicial.

Foro de Sumisión en los contratos individuales de trabajo.

El art. 23 del RBI bis, recoge un foro de sumisión, según el cual las partes, en función del principio de la autonomía de la voluntad, frente a un litigio laboral suscitado entre el empresario y trabajador pueden convenir someter sus pleitos ante el órgano jurisdiccional elegido por ellos.

Al respecto conviene hacer unas precisiones, para que este pacto atributivo de competencia sea válido, debe cumplir con ciertos presupuestos: que se trate de un acuerdo posterior al surgimiento de la controversia laboral, no antes y el tribunal competente elegido por las partes, sea distinto al tribunal del Estado que ya tiene competencia por otro foro, en definitiva lo que busca este foro de sumisión es no excluir las competencias que tendrían los órganos jurisdiccionales de acuerdo con la sección V del Capítulo II del Reglamento 1215/2012, sino ampliar el abanico de las competencias a otros tribunales, de tal forma que el trabajador goce del derecho a escoger entre varios tribunales competentes para plantear la demanda.

Como puede advertirse, el principio de autonomía de la voluntad de las partes contratantes se encuentra limitada al cumplimiento de estas dos condicionantes, necesario para mantener el equilibrio en la relación jurídica entre empresario y trabajador, para eliminar la opresión de la parte más fuerte contra la parte más débil de la contratación, conforme lo afirma GLUHAIA (2015), la regulación del foro de sumisión se encuentra en la ya comentada STJUE, asunto Ahmed Mahamdia C-154/11, del 19 de julio de 2012.

2.2.2. Competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo en Ecuador

Como se había enunciado en las consideraciones generales de este trabajo, corresponde revisar las normas jurídicas vigentes en Ecuador o sus aproximaciones en materia de competencia judicial internacional relativa a los contratos internacionales de trabajo, realizando el análisis de uno de los instrumentos vigentes e importantes en materia de Derecho Internacional Privado, como es el Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante.

2.2.2.1. Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante

Este Código es considerado el instrumento de relevancia por la tentativa de uniformizar en América el Derecho Internacional Privado y por la incorporación de un grupo numeroso de países, en total 20, Perú, Uruguay, Panamá, Ecuador, México, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Bolivia, Venezuela, Colombia, Honduras, Costa Rica, Chile, Brasil, Argentina, Paraguay, aunque inicialmente participó Estados Unidos de Norteamérica, pero la reserva total introducida al Convenio impidió su adhesión.

Este Código fue aprobado en la Convención de Derecho Internacional Privado, conocida también como el Tratado de la Habana, con fecha 20 de febrero de 1928, compuesto de 437 artículos, divididos en 4 libros: Libro primero titulado Derecho Civil Internacional; libro segundo Derecho Mercantil Internacional, libro tercero Derecho Penal Internacional; y, libro cuarto Derecho Procesal Internacional.

Uno de los pilares más conflictivos en las relaciones desarrolladas fuera de las fronteras nacionales de un país, es el temor o riesgo que, suscitado un conflicto contractual, cuál es el tribunal competente que sustanciará y resolverá el asunto. Por su parte el Código Sánchez de Bustamante (en adelante CSB), al referirse al derecho procesal internacional, parte del principio general que la competencia judicial se determina por la ley nacional de cada Estado, siendo así, cada Estado contratante es el que fija sus propias normas de competencia del órgano jurisdiccional, sujetando de esta forma la competencia a la ley del Estado del tribunal que conoce un asunto o *lex fori* (OCHOA 2005).

Concretamente el Título Segundo del CSB, inicia regulando las reglas generales de la competencia derivada de obligaciones contractuales en materia civil y mercantil, sin especificar en otros apartados lo relativo a la competencia de los jueces para los contratos internacionales de trabajo.

Avanzaremos presentando los foros de competencia judicial internacional recogidos en el CBS.

a) Foro de sumisión expresa o tácita, cabe mencionar que, conforme está redactado el art. 318 del CSB, este foro de sumisión expresa o tácita faculta a las partes para que puedan elegir el tribunal y es el primero al que debe enfrentarse el juez para declararse competente, no obstante, exige como condición que al menos una de las partes sea nacional del Estado

contratante al que pertenece el juez o tenga en ese Estado miembro su domicilio. La acogida de este foro la encontramos en la Sentencia No. 0340-2014 de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador, que declara con lugar la demanda interpuesta por el trabajador, sometido a un contrato de trabajo a bordo, en el que las partes (trabajador y empresario) se someten a la jurisdicción panameña y frente al despido del trabajador éste demanda a su empleador en Ecuador.

Finaliza el precepto del artículo 318 del CSB con el enunciado «salvo el derecho local contrario», que lleva a sostener que la regla de sumisión a ciertos tribunales no se aplicaría si el derecho de un Estado contratante determinado establece algo diferente. La sentencia mencionada nos conecta con otras normas ecuatorianas, en especial, el artículo 570 del Código de trabajo que prohíbe al trabajador renunciar a su domicilio, con lo que aparentemente el foro de sumisión se desvanece, aún más, cuando el art. 151 del Código orgánico de la función judicial permite a los jueces ecuatorianos conocer todos los asuntos propuestos dentro del país, cualquiera que sea la naturaleza o calidad de las personas sean nacionales o extranjeras.

En resumen, de lo expuesto se precisa que a pesar de existir el foro de sumisión entre los partícipes de un contrato internacional, al remitir el CSB, la aplicación de la competencia judicial a las leyes de los Estados contratantes, se observa que, en función del principio de favorabilidad para el trabajador contempladas en las normas ecuatorianas, el trabajador no puede renunciar a su domicilio, razón suficiente para que de acuerdo con la sentencia comentada, la Corte Nacional de Justicia Ecuatoriana, pese a la sumisión al órgano judicial panameño no lo valida y resuelve el pago de indemnizaciones a favor del trabajador en virtud que la renuncia del domicilio en el caso del trabajador no está permitido en la legislación ecuatoriana.

b) Foro para ejercer acciones personales, en los artículos precedentes el CSB, regula otros foros dependiendo de los derechos que quiera protegerse en las relaciones internacionales, para nuestro estudio merece atención el consagrado en el art. 323, porque expresa con claridad quienes son los jueces competentes para conocer de las acciones personales, ya que solo se pueden interponer ante estos órganos: i) foro del lugar del cumplimiento de la obligación, ii) foro del lugar del domicilio de los demandados, este foro es alternativo con el

del lugar de cumplimiento de la obligación; y, iii) el foro de la residencia que, solo opera en forma subsidiaria.

El CSB no define a las acciones personales, debiendo remitirnos a lo regulado en el Código Civil Ecuatoriano, art. 596 entendiendo que los derechos personales son los que únicamente se pueden reclamar de ciertas personas por las obligaciones contraídas entre ellos y de estos derechos nacen las acciones personales, deduciendo que dentro de esta categoría de derechos se incardinan los contratos de trabajo al ser derechos que solo pueden reclamarse frente a determinados sujetos ligados por una relación jurídica (el trabajador frente al empresario).

2.3. Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo

Una vez determinado el órgano jurisdiccional con facultad para resolver la controversia originada de un contrato individual de trabajo, el segundo escenario que se presenta para el tribunal, radica en concretar la ley aplicable para resolver la controversia laboral internacional.

2.3.1. La ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo en el régimen de la Unión Europea

Es preciso comentar como se había indicado en el apartado anterior que, al plantearse una demanda por incumplimiento de un contrato internacional de trabajo, el tribunal competente tendrá que determinar qué norma de las que existen en su ordenamiento jurídico debe aplicar y así saber el derecho que rige el contrato y solucionar la controversia.

En la Unión Europea y de manera especial en el caso del juez español debe considerar la fecha de celebración del contrato para aplicar uno u otro cuerpo normativo, conforme se explica:

- a. Para los contratos internacionales de trabajo celebrados antes del 17 de diciembre de 2009 y después del 1 de septiembre de 1993, se aplicará el Convenio de Roma de 1980,
- b. Para los contratos internacionales de trabajo celebrados después del 17 de diciembre de 2009, se aplicará Reglamento (Ce) No 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).
- c. En el caso de España, los contratos internacionales de trabajo celebrados antes del 1 de septiembre de 1993, se aplica el art. 10.6 del Código Civil Español.

2.3.1.1. El Reglamento (Ce) No. 593/2008 del Parlamento Europeo y su ámbito de aplicación

Continuando con el mismo análisis previsto para el ámbito de aplicación del Reglamento 1215/2012, en esta ocasión trataremos de enfocar el entorno en el que se desenvuelve el Reglamento Roma I, cuya actuación se enmarca en cuatro ámbitos debidamente delimitados.

Ámbito espacial, es aplicable por los órganos judiciales o administrativos en todo el territorio de los Estados miembros (27 países), con la única excepción de Dinamarca, de conformidad con el considerando 46 del RRI, por no haber expresado la adopción de este reglamento en el Protocolo anexo al Tratado de la Unión Europea (TUE) y al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE).

Ámbito temporal, se encuentra aclarado en el art. 28 del RRI y opera para los contratos celebrados a partir de 17 de diciembre de 2009, matizando que si el contrato se formaliza antes de esta fecha y después del 1 de septiembre de 1993 se aplicará el Convenio de Roma de 1980.

Ámbito material, regulado en el art. 1 del RRI, abarcan las obligaciones contractuales en materia civil y mercantil, respecto a situaciones que involucren una «norma de conflicto», dejando de lado las materias fiscales, aduaneras, administrativas, obligaciones de familia, obligaciones derivadas de letras de cambio, cheques, pagarés, convenios de arbitraje, entre otros.

Ámbito personal, reconocido en el art. 2 del RRI, según el cual su aplicación es universal, sin exigirse circunstancia alguna para las partes, es decir, independientemente de la nacionalidad, domicilio o residencia del demandado, siendo imperioso recurrir al reglamento para determinar la ley aplicable ante un conflicto de trabajo. Su carácter universal permite, si la norma de conflicto así lo establece, remitirnos a la aplicación de la ley de un Estado no miembro o no parte del Reglamento.

2.3.1.2. Principio de autonomía de la voluntad en los contratos individuales de trabajo

En el contexto del Reglamento Roma I, este principio se encuentra reconocido para los contratos en general en el art. 3.1, al reconocer que las partes puedan elegir la ley aplicable a sus relaciones jurídicas y concretamente en el art. 8.1 RRI, titulado los contratos individuales de trabajo, se acentúa esta máxima, facultando a las partes la elección de ley, lo que nos

llevaría a interpretar que en una misma empresa los empleados puedan estar vinculados, individualmente, a distintas leyes, entonces cabe preguntarse, donde está el carácter tuitivo que debe primar en los contratos laborales, nos adelantamos a mencionar que este se mantiene.

Ley elegida por las partes, el art. 3.1 del RRI, reconoce como primer punto de conexión, la autonomía de la voluntad, para determinar la ley aplicable a los contratos con relaciones extraterritoriales, libertad que, como lo expone CARRASCOSA (2000) es su derecho subjetivo.

La presencia inminente del derecho de las partes de elegir la norma reguladora del contrato se encuentra fuertemente justificada por tres razones: a) previsibilidad jurídica, que descarta por una parte, las sorpresas a las que se exponen los contratantes de no conocer la ley contractual; y, por otra, ajusta la actuación de los jueces a la aplicación de una determinada ley ante las acciones legales interpuestas a su conocimiento y resolución, b) materialización de los intereses de las partes, permitiendo que sean directamente los participantes de la contratación los que decidan la ley más beneficiosa a sus intereses; y, c) individualizar la ley aplicable, ante la falta de localización real o física de las obligaciones contractuales en un país, la determinación de la ley elegida contribuirá a este cometido. (CARRASCOSA 2000).

Estos criterios con ciertas modificaciones han sido recogidos por CALVO (2009), al exponer que las razones que explican la elección de las partes de la ley aplicable es: a) permitir a las partes materialicen sus intereses eligiendo una ley con la se encuentren familiarizados, b) satisfacer los intereses del Estado, en virtud que la ley elegida no debe oponerse al orden interno de un país; y, c) cumplir con los objetivos planteados por la comunidad internacional, porque la ley elegida facilitará la terminación de los contratos y las operaciones de comercio internacional.

Ahora, en el campo laboral, habíamos advertido que el trabajador y empresario también pueden elegir la ley aplicable al contrato individual de trabajo y para que surta los efectos esperados debe cumplir ciertos requerimientos, de lo contrario no será válida.

La ley elegida debe ser expresa o tácita, en el primero caso, la ley debe ser clara, inequívoca, cierta, esto es, haberse manifestado en tales términos en el contrato, indicando la ley del Estado que regirá el contrato, por ejemplo, expresar que sea la ley española o ecuatoriana la que resuelva las controversias laborales, en el segundo caso, se trata de una ley que no está

identificada claramente en el contrato, pero se deduce del comportamiento de las partes, por ejemplo, cuando se indica en el contrato que este se regirá por la ley ante cuyos tribunales se presente la demanda, y efectivamente se la plantea en Perú.

La ley elegida debe ser la de un Estado, la finalidad es dotar a las partes que gocen de seguridad jurídica de someterse a normas imperativas y no dispositivas, de tal forma que no se aplicaran a los contratos internacionales de trabajo, principios de la lex Mercatoria, Unidroit, por no ser derecho estatal.

La ley elegida debe ser válida, implica que la ley cumpla con todas las formalidades de fondo y de forma (capacidad, consentimiento, etc.).

La elección de ley puede ser total o parcial, permite que las partes puedan elegir como ley aplicable al contrato, i) una ley para una parte del contrato, múltiples leyes a distintas partes del contrato, ii) una ley sin conexión con el contrato, iii) elección de ley antes, durante o después de la celebración (Reglamento Roma I 2008).

Lo antes expuesto debe ser comentado con cautela para los contratos individuales de trabajo, porque la autonomía de la voluntad, representa una limitante direccionada a favor del trabajador, conforme se desprende del propio texto normativo en su Art. 8.1 RRI, que, si bien es cierto, permite como primer criterio o regla de conexión para determinar el derecho regulador a estos contratos, que las partes lo elijan libremente, empero, les prohíbe escoger una ley que tenga como efecto despojar al trabajador del amparo que le proporcionan sus propias leyes aplicables en defecto de elección, las cuales no pueden ser desconocidas mediante acuerdo alguno, en este sentido el legislador europeo ha pensado en una norma de protección al trabajador por encontrarse este en una posición de inferioridad frente al empresario, condicionando que la ley elegida debe ser más beneficiosa. Ese acuerdo o autonomía de la voluntad no dispone de esa fuerza coercitiva como para obligar a las partes a someter un litigio laboral a la ley menos protectora al trabajador.

En definitiva, para no privar al trabajador de la tutela que le brinda su ordenamiento jurídico, según GARCIMARTIN (2017), se tendría que cotejar las normas de la ley elegida por las partes y las normas imperativas de la ley aplicable a falta de elección, tomando en cuenta que estas normas imperativas no pueden ser derogadas por contrato, lo que nos lleva a concluir que si la ley elegida no beneficia al trabajador no surte efecto la sumisión de ley.

De no surtir efecto la ley elegida por las partes el tribunal tendrá que aplicar el segundo elemento de conexión aplicable para los contratos individuales de trabajo.

2.3.1.3. Ley aplicable a falta de elección en los contratos individuales de trabajo

Conocido el primer punto de contacto para la concreción de la ley aplicable y el rol peculiar de la autonomía de la voluntad para los contratos individuales de trabajo, corresponde saber qué ocurre si las partes no han elegido ley o esta no es válida, la respuesta la encontramos en el art. 8.2 RRI, disposición que cumple una doble función: a) en defecto de ley, designa la ley aplicable al contrato; y, b) establece una protección mínima para el trabajador que no puede quebrantarse por el mero acuerdo de las partes.

En defecto de elección de ley se aplicarán las siguientes reglas o puntos de conexión, mismos que deben aplicarse en forma jerárquica.

1.a) La Ley del país en el cual el trabajador realiza habitualmente sus labores, en cumplimiento de la ejecución del contrato. En este caso identificar el lugar habitual de trabajo no presenta mayores dificultades en virtud que en el propio contrato de trabajo se determinará ese lugar real.

Continuando con el lugar habitual de trabajo y de no poderse determinar el mismo, el RRI en su art. 8.2 permite que el tribunal aplique como ley a los contratos individuales de trabajo:

1.b) La Ley del país a partir del cual el trabajador realiza habitualmente sus labores, así mismo en cumplimiento de la ejecución del contrato. Este factor contrario al anterior, hace más complicado precisar el lugar desde el cual habitualmente realiza las actividades el trabajador, especialmente para aquellos trabajadores relacionados con el sector del transporte aéreo, terrestre, los agentes de venta, etc.

El RRI otorga al lugar habitual de trabajo un doble efecto: restringir la autonomía de la voluntad de las partes cuando son ellas las que eligen el derecho aplicable y actuar como primer criterio de conexión en defecto de elección de ley, además como lo reconoce IRIARTE (2018), el papel que desempeña este lugar habitual de trabajo tanto como foro de competencia judicial internacional y como punto de conexión para designar la ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo, justifica la total protección al trabajador.

El RRI no define el lugar habitual de trabajo recurriendo, al efecto, a la jurisprudencia del TJUE que, sustentado en el denominado método indiciario recogido en seis supuestos en forma taxativa en la STJUE, son expuestos en el asunto Nogueira, de 14 de septiembre de 2017, C-168/16, apartados 96-108, resumidos así: a) Lugar de partida del trabajador y al que luego retorna, b) Lugar de mayor permanencia del trabajador bajo la dependencia de la empresa, c) Lugar de localización de las herramientas o los medios de trabajo empleados por el trabajador, d) Lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que se organiza su trabajo, e) Lugar de residencia obligatoria del trabajador, estipulado en el contrato; y, f) Lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina.

El precepto del artículo 8.2 del RRI, concluye precisando que el simple desplazamiento temporal del trabajador no puede ser considerado como una modificación del lugar de ejecución habitual del trabajo y para que no exista duda alguna al respecto el considerando 36 del RRI aclara que el trabajo es temporal cuando el trabajador retorna al país de origen una vez concluida la labor en el exterior.

2.- Ley del país sito de la empresa contratante, el siguiente punto de conexión es la ley del país donde se encuentre ubicado el establecimiento que sirvió de medio para contratar al trabajador. En este sentido no puede dejarse de comentar lo resuelto por el TJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto Jan Voogsgeerd, C-384/10, según el cual este punto de conexión debe ser aplicado sólo cuando el juez no pueda determinar el país en el que se realiza habitualmente el trabajo.

Así mismo, el TJUE explica lo que debe entenderse por establecimiento del empleador que hubiere contratado al trabajador, como aquel que efectivamente contrata al trabajador, no otro, el establecimiento que publicó el anuncio de la vacante, el que realizó la entrevista y la forma de determinar ese lugar de contratación no necesariamente debe ser un establecimiento con vida jurídica, podrá serlo una oficina siempre que sea de carácter permanente y la relevancia de este factor de conexión gravita en determinar el lugar a través del cual se estableció la relación laboral.

3.- Cláusula de escape o excepción: vínculos más estrechos, si se evidencia de forma clara e inequívoca que del conjunto de circunstancias el contrato de trabajo se encuentra relacionado

con un país distinto al del lugar habitual del trabajo y del establecimiento que emplea al trabajador, se aplica la ley de ese otro país.

En este sentido se pronuncia la STJUE, asunto Schlecker/Boedeker, C-64/12 de fecha 12 de septiembre de 2013, aclarando que la aplicación de la ley del país en el que el trabajador desempeña habitualmente el trabajo debe mantenerse pese a la existencia de factores que conduzcan a la aplicación de la ley de otro país y el tribunal solo excepcionalmente puede descartar las primeras (ley del país del lugar habitual del trabajo) y aplicar las segundas (ley de otro país- vínculos más estrechos).

Al respecto cabe preguntarse cuál es ese conjunto de circunstancias que permitan al tribunal determinar que existe un vínculo estrecho con otro país, entre ellos se puede citar el país en el que el trabajador sufraga sus impuestos, donde está afiliado a la seguridad social.

2.3.2. Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo en Ecuador

De la misma forma como se abordó el tema de la determinación de la ley aplicable a los contratos internacionales en la UE que cuentan con reglas jurídicas sólidas en esta materia, corresponde analizar la normativa vigente en Ecuador, comenzando un examen de los articulados del Código Sánchez de Bustamante.

2.3.2.1. Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante

Siempre que una relación jurídica se conecte con más de un Estado es imprescindible saber cuál será el ordenamiento jurídico aplicable, al respecto el CSB, en su art. 3, clasifica en tres categorías a las leyes en vigor en cada uno de los Estados contratantes: a) leyes personales aplicables en razón del domicilio y nacionalidad de las personas y como tal van donde ellas se trasladen, o llamadas de orden público interno; b) leyes territoriales, son las que obligan de la misma forma a todos los individuos que habitan en un territorio sean o no nacionales, denominadas también locales o de orden público internacional; y, c) leyes voluntarias o de orden privado, como su nombre lo indica aplicables por la voluntad expresa de las partes.

En cuanto a la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo, este Código no lo regula expresamente, empero, en forma un poco curiosa dentro del capítulo dedicado a los contratos de arrendamiento, particularmente en el Art. 198 del CSB, menciona que «la ley sobre

accidentes del trabajo y protección social del trabajador, son territoriales» (CODIGO SANCHEZ DE BUSTAMANTE 1928).

Además de este artículo, no existe otro que regule los asuntos laborales, debiendo recordar que precisamente al art. 198 CSB, es al que hizo reservas la delegación argentina al exponer que su país no admite principios que regulen las cuestiones relacionadas con el trabajo a nivel internacional y sobre la situación jurídica de los obreros, ya que eso es un derecho de las normas argentinas de proteger a su nacionales.

Por su parte Colombia, también realiza las reservas al CSB respecto a la ley aplicable al divorcio que será la ley del domicilio y no el de las leyes nacionales recogidas es algunas disposiciones del CSB, especialmente para el estado civil y capacidad de las personas.

Leyes voluntarias o de orden privado, del análisis del art. 3 del CSB, se refleja un tercer grupo de leyes vigentes en los Estados contratantes para el ejercicio de los derechos civiles y el goce de las garantías individuales, denominadas leyes voluntarias que se aplican solo cuando expresamente las partes así lo disponen, lo que nos lleva a asimilar que este instrumento jurídico si permite que opere la autonomía de la voluntad de las partes para someter sus litigios a la ley del país que considere más adecuada.

Cabe mencionar que la legislación laboral ecuatoriana, es clara al regular los contratos individuales de trabajo bajo la modalidad de enganche de trabajadores nacionales para prestar servicios en el extranjero, pues en este caso, el contrato se regula por las normas ecuatorianas, obligando que sean por escrito, el empresario debe nombrar a un apoderado en Ecuador para que responda por las posibles demandas del trabajador e incluso que los empleadores constituyan una fianza que cubra mínimo los gastos de vuelta a su lugar de origen.

Con lo expuesto, cuando se trate de contratos de trabajo bajo la modalidad de enganche para que presten sus servicios en el exterior, las partes no podrán desconocer las disposiciones del Código de Trabajo reguladas en los arts. 24 al 29, por ser normas imperativas y protectoras al trabajador.

3. Conclusiones

Corresponde en este apartado determinar si los objetivos planteados se han cumplido, siendo así, de la revisión y análisis crítico de esta investigación, podemos advertir las siguientes conclusiones:

Primera. - En la Unión Europea los foros de competencia judicial internacional protectores para los contratos individuales de trabajo, se aprecia al extraerse y regularse en una sección distinta al resto de foros aplicables para otros contratos. Los foros de protección saltan a la vista que han sido diseñados con preeminencia al trabajador, al ampliar los tribunales ante los cuales puede acudir a proponer una acción laboral en contra del empleador, mientras que el empresario solo tiene una alternativa, demandar en el domicilio del demandado.

Segunda. - La imposibilidad de una armonización del derecho europeo laboral, sigue constituyendo un obstáculo para que los foros de competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo continúen incorporados en una sola norma comunitaria (Reglamento Bruselas I bis) y no se lo reglamente en un cuerpo normativo independiente por ser un contrato que denota una especificidad respecto de otros.

Tercera.- En referencia a la determinación de la ley aplicable para solucionar los litigios laborales, el derecho europeo, consiente como primer rango de conexión jurídica, que las partes actúen con libertad para elegir la ley, matizando que, para los contratos internacionales de trabajo, esa autonomía de la voluntad, es con reservas, a consecuencia del carácter tutelar que solapa sus normas imperativas, por consiguiente, los acuerdos inter partes no pueden elegir una ley que sea menos beneficiosa y prescindir de las normas protectoras al trabajador.

Cuarta.- El Reglamento Roma I ha establecido de forma jerárquica los criterios de conexión, en defecto de elección de ley, a ser abordados por el Tribunal competente para determinar la ley aplicable a la solución de conflictos derivados de los contratos internacionales de trabajo, identificándose en esta investigación, como leyes aplicables en un primer momento: las del lugar habitual en el cual o a partir del cual el trabajador ejecuta sus labores, las normas del país donde se encuentra establecida la empresa contratante, criterio de vinculación que opera de forma subsidiaria, sólo cuando el juez no pueda determinar el país en el que se realiza habitualmente el trabajo.

Quinta.- El Código Sánchez de Bustamante, no contiene una sección única dedicada a la competencia judicial internacional en materia laboral, conforme al contenido en las normas europeas con el RBI bis, pues en forma genérica solo dispone de un capítulo dedicado a las reglas generales de competencia en lo civil y mercantil, según las cuales se ha llegado a establecer que, en presencia de un pleito originado en estas materias, el órgano competente debe poner interés en observar, primero, si las partes han acordado el sometimiento a determinado tribunales sea en forma expresa o tácita, de ser así, éstos serán en primer término los competentes, foro que resulta aplicable en el sistema ecuatoriano, al ser adoptado por los magistrados de la Corte Nacional de Justicia, al momento de emitir sus fallos.

Además del foro de sumisión el Código Sánchez de Bustamante recoge otros foros como el del lugar de cumplimiento de la obligación, el del domicilio de los demandados y el de la residencia, lo que nos lleva a deliberar si estos serían aplicables a los contratos de trabajo, en virtud que estos foros solo operan para ejecutar acciones personales, disyuntiva que existe debido a la falta de definición por parte del CSB, de lo que debe entenderse por acciones personales.

Lo que si debe quedar claro es la concurrencia del foro de sumisión reglado por el Derecho Europeo y para el caso de Ecuador en el Código Sánchez de Bustamante.

Sexta.- Las relaciones globalizadas en aumento reclaman para América una unificación de sus ordenamientos jurídicos en materia de determinación de la ley aplicable, ya que la pretendida armonización internacional de las normas conflictuales buscada con la vigencia del Código Sánchez de Bustamante, no fue posible convirtiéndose este Convenio en criterios circunstanciales, que busca dotar de reglas de conflictos de leyes por la presencia del elemento extranjero, dada las relaciones jurídicas entre los Estados contratantes.

Adicionalmente, la uniformidad de las normas del CSB, sería una ardua tarea para los Estados, por las confusiones que implica la incorporación en el texto jurídico de la frase salvo derecho en contrario, reiterada dimensionalmente cuando se regula la competencia procesal internacional y sobre reglas conflictuales, considero es otra de las razones fundamentales, que permite que sea el derecho local de los países el que regule determinadas situaciones, sumándose a esto el criterio que la poca aplicación de esta norma se debe porque desde el momento de su nacimiento hasta la actualidad han transcurrido cerca de noventa y tres años,

lo que lleva a pensar que su contenido jurídico debe ser revisado, al no cubrir la verdadera problemática que constituye el comercio entre naciones, la libre movilidad de los trabajadores transfronterizos que es el centro de nuestra investigación, la internacionalización de las empresas, entre otros, que exigen normas seguras, previsibles para los sujetos internacionales.

Séptima. - En conclusión, respecto a la determinación de la ley aplicable encontramos, si cabe el término, una similitud entre el Reglamento Roma I y el Código Sánchez de Bustamante, porque se permite que las partes puedan elegir el derecho aplicable, con la limitante de no desconocer las leyes que protegen a los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

ADAME GODDARD, J. «El derecho de los contratos internacionales», 1-21. En MÉNDEZ SILVA, R. (coord.). Contratación y arbitraje internacionales. 1era ed. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010.

ALVAREZ SANCHEZ, M. *El contrato de trabajo internacional y su regulación en Derecho Internacional Privado español*. 2014

CALVO CARRASCOSA, A., y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. *Derecho Internacional Privado*. 14ª ed. Granada: Comares, 2013.

CALVO CARAVACA, A. «El Reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: Cuestiones escogidas». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2009, Vol.1, núm. 2, pp. 52-133 [consulta: diciembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en:

<https://e-vistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/125/123>

CALVO CARAVACA, A., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. «Notas breves sobre Sentencia del TJUE (Sala Cuarta) de 20 de mayo 2010 (Bilas: asunto C-111/09): la sumisión tácita en los litigios internacionales de seguro, consumo y trabajo». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2010, núm. 2, pp. 236-241 [consulta: noviembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en: <https://e-vistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/125/123>

DE MIGUEL ASENSIO, P. «Reglamento Bruselas I: Perspectivas en relación con la retirada del Reino Unido». *Anuario Español de Derecho Internacional Privado* [en línea]. 2017, pp. 71-89 [consulta: noviembre de 2020]. ISSN 1578-3138. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.19194/aedipr.17.02>.

FOTINOPOULOU BASURKO, O. *El proceso laboral internacional en el Derecho Comunitario*. 1ª ed. Sevilla: Publicaciones CES.A, 2008.

GARCIA GARCIA, D. «El contrato de trabajo con elemento de extranjería: Determinación de la competencia judicial conforme al Reglamento Bruselas I bis y determinación de la ley aplicable». *Cuestiones de Interés Jurídico* [en línea]. 2016, pp. 188-215 [consulta: diciembre de 2020]. ISSN 2529-8402. Disponible en: <https://www.uc3m.es/cdt>

GARCIMARTIN ALFÉREZ, F. *Manual de Derecho Internacional Privado. España*: Editorial Thompson Reuter Aranzadi, Cizur Menor, 2017

GLUHAIA, D. «Los contratos internacionales de consumo: comparación entre el régimen de la Unión Europea y el de la República de Moldavia». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2015, Vol. 7, núm. 2, pp. 188-215 [consulta: noviembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en: <https://www.uc3m.es/cdt>

GIULIANO, M y LAGARDE P. *Informe relativo al Convenio sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales*, DOCE C-327, de 11 de diciembre de 1992.

HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, A. «Personal de vuelo de las compañías aéreas: tribunal internacionalmente competente en materia de contrato individual de trabajo. (Algunas reflexiones en torno a la STJUE 14 septiembre 2017 asuntos acumulados Crewlinky Ryanair)». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2018, núm. 2, pp. 852-865 [consulta: noviembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en: DOI: <https://dx.doi.org/10.20318/cdt.2018.4407>

IRIARTE ÁNGEL, A. «Precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos Europeos». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2018. Vol. 10, núm. 2, pp. 477-496 [consulta: noviembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2018.4385>

MARCHAL ESCALONA, N. "ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DESPLAZAMIENTOS TRANSNACIONALES DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA." *Revista Española De Derecho Internacional* 54, no. 2 (2002): 811-22. Accessed octubre 28, 2020. <http://www.jstor.org/stable/44297692>.

MEZA YANCES, L. «Favorabilidad en el derecho procesal laboral: aplicación estricta o ilimitada». *Revista Estudios Socio-Jurídicos* [en línea]. 2017, núm. 2, pp. 197-221 [consulta: octubre de 2020]. ISSN 0124-0579. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>

OCHOA MUÑOZ, J. «La expresión “salvo derecho local contrario” en las normas sobre competencia procesal internacional del Código Bustamante», 67-79. En FERNANDEZ ARROBO, D. (Dir.). *Litigio judicial internacional*. 1 era ed. Buenos Aires: Zavalía, 2005.

ORDÓÑEZ PENAGOS, N. «Controversias laborales con elementos extranjeros en el derecho colombiano». *Revista Misión Jurídica de Derecho y Ciencias Sociales* [en línea]. 2018, núm. 15, pp. 239-260 [consulta: octubre de 2020]. ISSN 1794-600X. Disponible en: <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/12>

PASCO COSMÓPOLIS, M. «El principio protector en el derecho procesal del trabajo». *Revista Derecho PUCP* [en línea]. 1994, núm. 48, pp. 149-169 [consulta: octubre de 2020]. Disponible en: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008>.

SÁNCHEZ-URAN, YOLANDA. «El concepto de trabajador en el contexto de la protección flexible del Derecho del Trabajo en la Unión Europea. La Ley Unión Europea». *E-Prints Complutense* [en línea]. 2017, núm. 50, pp. 1-15 [consulta: octubre de 2020]. ISSN 2255-551X. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/45401/1/Concepto%20de%20Trabajador-La%20Ley.pdf/>

SÁNCHEZ-URAN, YOLANDA. «Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial. STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17)». *Revista de Jurisprudencia Laboral* [en línea]. 2019, núm. 3, pp. 1-8 [consulta: octubre de 2020]. ISSN 2659-787X. Disponible en: https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000423

VAQUERO LÓPEZ, C. «El concepto de contrato de trabajo en el marco del Convenio de Lugano. Comentario a la Sentencia del TJUE de 11 de abril de 2019, Asunto C-603/17, Bosworth Hurley». *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2020, núm. 1, pp. 776-783 [consulta: diciembre de 2020]. ISSN 1989-4570. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5220>

VILLASMIL, F. Los poderes del juez de trabajo. Maracaibo, 1979, págs. 34-35.

Código de Derecho Internacional Privado Sánchez de Bustamante. Codificación 1220. Registro Oficial Suplemento 153 de 25-nov.-2005. Disponible: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial>

Convenio de Bruselas de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (versión consolidada). Primer Protocolo relativo a la interpretación por el Tribunal de Justicia del Convenio de 1968, (versión

consolidada) (98/C 27/01). Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1998:027:0001:0033:ES:PDF>

Convenio sobre la ley aplicable a las *obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980/ (Versión consolidada)*. Diario Oficial n° L 266 de 09/10/1980 p. 0001 – 0019. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A41980A0934>

Convenio de Lugano II relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 30 de octubre de 2007. DO C 319 de 23.12.2009, p. 1/56. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=Convenio+de+Lugano+II+relativo+a+la+competencia+judicial%2C+el+reconocimiento+y+la+ejecuci%C3%B3n+de+resoluciones+judiciales+en+materia+civil+y+mercantil%2C+firmado+en+Lugano+el+30+de+octubre+de+2007.+DO+C+319+de+23.12.2009&lang=es&type=quick&qid=1612195693183>

Instrumento de ratificación del Convenio relativo a la adhesión del Reino de España y de la República Portuguesa al Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, así como al Protocolo relativo a su interpretación por el Tribunal de Justicia, con las adaptaciones introducidas por el Convenio relativo a la adhesión del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y las adaptaciones introducidas por el Convenio relativo a la adhesión de la República Helénica, hecho en San Sebastián el 26 de mayo de 1989. «BOE» núm. 24, de 28 de enero de 1991, páginas 2910 a 2928 (19 págs.). Disponible: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1991-2362

Organización Internacional Del Trabajo, 2006

R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument#:~:text=La%20pol%C3%ADtica%20

Fuentes Normativas de la Unión Europea

Tratado de la Unión Europea (TUE) de 7 de febrero de 1992, publicado en DOUE C número. 340 de 10 de noviembre de 1997. Boletín Oficial del estado de 13 de enero de 1994. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), Diario Oficial de la Unión Europea n° C83/47 de 30/03/2010. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ%3AC%3A2010%3A083%3ATOC>

Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Diario Oficial L 327 de 5.12.2008, p.9/14. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104&qid=1612201746106>

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. *Diario Oficial*, p. 1/6. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>

Reglamento (CE) No. 44/2001 del Consejo de 22 de diciembre de 2000 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. *Diario Oficial*, p. 1/32. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32001R0044>

Reglamento (UE) No. 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. *Diario Oficial de la Unión Europea*, de 20 de diciembre de 2012, núm. 351. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2012-82604>

Reglamento (Ce) No 593/2008 del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). *Diario Oficial de la Unión Europea*, de 4 de julio de 2008, núm. 177. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>

Fuentes Normativas Nacionales

Constitución de La Republica del Ecuador. *Registro Oficial* 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 01-ago.-2018. Disponible en: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. *Boletín Oficial del Estado*, 02 de julio de 1985, núm. 157, 1985-12666. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-12666-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, número 255, p. 11430.

-Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, p. 4763. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24(1)/con)

Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento* 167 de 16 diciembre de 2005. Última modificación: 26-sep-2012. Disponible en:

Código de Procedimiento Civil. *Registro Oficial Suplemento* 58 de 12-jul-2005 Última modificación: 24-nov-2011. Disponible: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/6602-suplemento-al-registro-oficial-no-58>

Código Civil. *Registro Oficial Suplemento* 46 de 24-jun.-2005 Última modificación: 22-may.-2016. H. CONGRESO NACIONAL LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION: Disponible: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/6161-suplemento-al-registro-oficial-no-46>

Código Orgánico de la Función Judicial. *Registro Oficial Suplemento* 544 de 09 de marzo de 2009. Disponible en: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/4134-suplemento-al-registro-oficial-no-544>

Código Orgánico General de Procesos, (COGEP). *Registro Oficial Suplemento* 506 de 22 de mayo de 2015. Disponible en: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/2104-suplemento-al-registro-oficial-no-506>

Jurisprudencia

Sentencia de 26 de febrero de 1991, Antonissen, C-292/89, EU:C:1991:80, apartado 13.

Sentencia de 26 de mayo de 1993, Tsiotras, C-171/91, EU:C:1993:215, apartado 8.

STJCE de 26 de mayo 1982, Ivenel C-133/81, EU:C:1982:199, apartado 15.

(STJCE de 15 de enero de 1987, Shenavai C-266/85, EU:C:1987:11, apartado 11.

STJCE de 15 de febrero 1987, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68.

Sentencias del TJUE 10 de septiembre de 2015, Holtermann Ferho Exploitatie y otros, C-47/14, EU:C:2015:574, apartado 46.

Sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 42.

Sentencia de 11 de abril de 2019, Bosworth, C-603/17, EU:C:2019:310, apartado 35.

Sentencia de 9 de julio de 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 37.

Sentencia de 29 de octubre de 2020, BU, C-804/19, EU:C:2020:875, apartado 28.

Sentencia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, apartado 35.

Sentencia de 15 de marzo de 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, apartado 35.

Sentencia de 13 de julio de 1993, Mulox, C-125/92, EU:C:1993:306, apartado 26.

Sentencia de 27 de febrero de 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, apartado 53.

Sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 38.

Sentencia de 14 de septiembre de 2017, Nogueira, C-168/16, EU:C:2017:688, apartado 38.

STCE. Asunto De Bloos/Bouyer 34/82, de 22 de marzo de 1983.

STJCE de 24 de mayo de 2012, Ahmed Mahamdi, C-154/11, EU:C:2012:309, apartado 32

STJUE de 12 de septiembre de 2013, Anton Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 32

STJUE de 15 de diciembre de 2011, Jan Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, apartado 35

Sentencia No. 0340-2014 de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador

Listado de abreviaturas

ART	Artículo
CB	Convenio de Bruselas
CE	Comunidad Europea
CSB	Código Sánchez de Bustamante
CT	Código de Trabajo
DIPR	Derecho Internacional Privado
EM	Estado Miembro
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
OIT	Organización Internacional de Trabajo
RBI bis	Reglamento Bruselas I bis
RRI	Reglamento Roma I
STJUE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STJCE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
UE	Unión Europea

Anexo A. Evolución normativa de la Competencia Judicial Internacional en la Unión Europea

Evolución normativa de la Competencia Judicial Europea		Internacional Privado en la Unión	
Convenio/Reglamento	Creación	Materia	Países
Convenio de Bruselas	27/09/1968	Competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil,	27 países miembros de la UE
Convenio de Lugano	16/09/1988	Competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil,	27 países miembros de la UE + 3 (Noruega, Suiza e Islandia)
Reglamento (CE) No. 44/2001 del Consejo	22/12/2000	Competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil	27 países miembros de la UE
Convenio de Lugano II	21/12/2007	Competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil,	27 países miembros de la UE + 3 (Noruega, Suiza e Islandia)
Reglamento (UE) 1215/2012 del Parlamento Europeo	12/12/2012	Competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil	27 países miembros de la UE

Elaboración propia