

TERCER CAPÍTULO: Cuestiones de competencia judicial internacional en los litigios derivados de accidente de trabajo.

1. Contexto. 2. Competencia judicial internacional. 2.1. Antecedentes. 2.2. Comunitarización del Convenio de Bruselas de 1968 en el Reglamento (CE) n.º 44/2001. 2.3. Reglamento (UE) n.º 1215/2012. 3. Concepto de trabajador y de contrato internacional de trabajo. 4. Concepto de empresario. 5. Competencia judicial internacional en los litigios derivados de los accidentes laborales. 5.1. Foro de domicilio del empresario demandado. 5.2. Foro del lugar de prestación de los servicios en el caso de trabajo desarrollado habitualmente en un mismo país. 5.3. Foro del lugar en que estuviera o hubiera estado situado el establecimiento que hubiere empleado el trabajador. 5.4. Foros de competencia judicial internacional cuando el empresario es demandante y el trabajador demandado. 5.5. Foro de elección limitado. 6. Reflexiones finales.

1. Contexto.

El fenómeno de la globalización, la movilidad internacional y la internacionalización del mercado de empleo han supuesto un aumento cada vez mayor de las personas que trabajan en el extranjero con la finalidad de buscar trabajo o de mejorar su situación laboral.

La libre circulación de los trabajadores¹ es el motor del aumento de la contratación laboral internacional y uno de los elementos claves para el desarrollo de un mercado de trabajo de la UE. En palabras del autor GÓMEZ MUÑOZ, la realidad social de la libre circulación de trabajadores se ha sostenido en un marco jurídico articulado y sólido que se ha venido construyendo a remolque de los hechos².

La dimensión internacional de la protección del trabajador ha adquirido, por tanto, una importancia muy singular en el marco de la UE debido al aumento de los desplazamientos de los trabajadores, por ello el legislador europeo adoptó varias

¹ Esta libertad tiene su origen en el artículo 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea (TUE) de 7 de febrero de 1992, publicado en *DOUE C* núm. 340 de 10 de noviembre de 1997 y *BOE* de 13 de enero de 1994; el artículo 4, apartado 2, letra a), y artículos 20, 26 y 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), *Diario Oficial* n.º C 83/47 de 30/03/2010.

² GÓMEZ MUÑOZ, J.M., “La libre circulación de trabajadores; Retrospectiva y evoluciones en el contexto europeo actual”, https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/...library/get_file?uuid.

normativas en materia de protección de los trabajadores³. Actualmente, cabe mencionar el Marco estratégico de salud y seguridad en el trabajo de la UE (2014-2020), cuyo objetivo es proteger a 217 millones de trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluye entre sus siete objetivos estratégicos una mayor consolidación de las estrategias nacionales de salud y seguridad⁴. Además, cabe destacar la labor de la OIT mediante la adopción de varios convenios, algunos en vigor en España⁵. De todo ello, podemos señalar que los accidentes laborales han sido objeto de regulación en el ámbito de Derecho público, sin embargo, en materia de Derecho Internacional Privado (DIPr.) carecen de regulación expresa.

Los contratos de trabajo internacionales presentan varios problemas en la práctica que derivan de las diferencias existentes entre las legislaciones internas de los distintos Estados en materia de trabajo, en materia de prevención de riesgos vigentes en cada país y otras variables de muy distinta naturaleza. La presencia del elemento extranjero en la relación laboral en los que concurre un desplazamiento del trabajador a otro país para prestar el trabajo, o en los casos en los que el domicilio del trabajador y la sede del empleador no coinciden, etc. provoca el desconocimiento de los trabajadores de

³ Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social, *Diario Oficial* n° C 013 de 12/02/1974, págs. 0001 – 000; Acta Única Europea del 29 de junio 1987, *DOCE*, L 169/1; Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, *DOCE* núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8 (fue transpuesta en España mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, *BOE* de 10 de noviembre de 1995); Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros por la que se modifica el Reglamento (CEE) n° 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (*DO* L 158 de 30.4.2004, págs. 77–123); Reglamento (UE) n° 492/2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, *DOUE*, L 141/1, 27.05.2011; Reglamento (CE) N° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DO* L 166, 30.4.2004, pág.1; Reglamento (CE) N° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DOUE* L284/1, 30 de octubre de 2009; Reglamento (CE) N° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DO* L 166, 30.4.2004, pág.1; Reglamento (CE) N° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, *DOUE* L284/1, 30 de octubre de 2009.

⁴ Fuente: Comisión Europea; Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (fecha de consulta: 01.07.2019)

⁵ Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales, en materia de indemnización por accidentes del trabajo, firmado en Ginebra (N° 19), el 5 de junio de 1925; Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura (N° 12), firmado en Ginebra, el 12 de noviembre 1921; Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo (N° 17), firmado el 10 de junio de 1925, etc.:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847

las normas que regulan los contratos laborales en otros Estados y la dificultad que tiene el trabajador de acceder a los órganos jurisdiccionales, cuando los competentes no son los de su país. Además, cabe mencionar que en las relaciones jurídicas laborales existe una situación de desequilibrio entre las partes contratantes; hay una parte más fuerte: *el empleador o el empresario* y una parte más débil: *el trabajador*.

Varios autores consideran que la normativa existente es insuficiente y que esta materia es merecedora de una regulación expresa y específica⁶, además de por razones cuasi-constitucionales, ya que los accidentes de trabajo pueden estar muy relacionadas con libertades europeas como es la circulación de los trabajadores⁷.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012⁸, el Convenio de Lugano II de 30 septiembre de 2007⁹ y la LOPJ¹⁰ no definen el concepto de accidente de trabajo, tampoco aclaran como deben calificarse los daños en la ejecución de un contrato laboral con elemento extranjero. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) guarda silencio al respecto lo que provoca una inseguridad para las partes del contrato de trabajo internacional, ya que los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros pueden dar respuestas jurídicas distintas a falta de la unificación europea de estos conceptos. Lógicamente, estos conceptos deben ser autónomos y propios al DIPr. europeo y no a la legislación de los Estados miembros.

La legislación española¹¹ define el accidente laboral como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Además, enumera los supuestos considerados como accidentes de trabajo y aquellos supuestos que no lo son.

En palabras de la autora C. MONERRI, el sistema que rige nuestro ordenamiento jurídico en la materia es quizá el más complejo de toda la Unión Europea, lo que

⁶ESPINIELLA MENÉNDEZ Á., “Responsabilidad civil por accidentes de trabajo transfronterizos”, en Revista electrónica de Estudios Internacionales, núm. 37, 2019, pág.3.

⁷PALAO MORENO, G. “Las normas de Derecho Internacional Privado de origen comunitario en materia del contrato individual de trabajo, ante los retos de integración europea y de la globalización”, en Anuario Español de Derecho Internacional Privado, núm. 5, 2005, págs. 310-317.

⁸Reglamento (UE) N° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (refundición), *DOUE*, L 351/1 de 20 diciembre 2012.

⁹Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, *DOUE*, L 339/3 de 21 de diciembre de 2007.

¹⁰Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, *BOE* de 02 de Julio de 1985.

¹¹Artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, *BOE* de 31 de octubre de 2015.

indudablemente ocasiona unos costes y un desgaste sobrevenidos al trabajador o a sus causahabientes¹².

2. Competencia judicial internacional

La competencia judicial internacional se define como la aptitud legal de los órganos jurisdiccionales y autoridades públicas de un Estado, considerados en su conjunto, para conocer de las controversias suscitadas por las situaciones privadas internacionales¹³. El sistema normativo español a la hora de determinar la competencia judicial internacional tiene un carácter complejo, debido a su diversidad de fuentes normativas. Se trata de fuentes de origen interno y fuentes de origen no interno (es decir, las normas de origen convencional o las normas de origen europeo).

En materia de los contratos individuales de trabajo, la competencia judicial internacional se fija a través de las siguientes normas:

1. Reglamento (UE) n.º 1215/2012 o, en su caso, por el Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968¹⁴ o Convenio de Lugano II de 30 septiembre de 2007. Según el considerando 9 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012: “El Convenio de Bruselas de 1968 sigue aplicándose en los territorios de los Estados miembros que entran en su ámbito de aplicación territorial y que están excluidos del presente Reglamento en virtud del artículo 355 del TFUE”.
2. En los casos no regulados por los instrumentos mencionados anteriormente, se aplica el artículo 25 de la LOPJ.

Es cierto que tanto el Convenio de Bruselas de 1968 y el derogado Reglamento (CE) n.º 44/2001¹⁵, como el actual Reglamento (UE) n.º 1215/2012 versan sobre materia civil y mercantil y con elemento extranjero. El amplio criterio de interpretación del concepto de “materia civil y mercantil” al incluir las relaciones laborales en su

¹² MONERRI GUILLÉN, C., “El concepto de accidente de trabajo en la Unión Europea y en el Derecho Comparado”, en Noticias jurídicas, <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/12158-el-concepto-de-accidente-de-trabajo-en-la-union-europea-y-en-el-derecho-comparado/>

¹³ CALVO CARAVACA, A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Practica Procesal Civil Internacional* (Formularios comentados, textos legales, jurisprudencia y casos prácticos), Comares XXIII, Granada, 2001, pág. 3.

¹⁴ Convenio de Bruselas de 1968 relativo a la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, *Diario Oficial* n.º C 027 de 26/01/1998 págs. 0001 – 0027.

¹⁵ Reglamento (CE) n.º 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, *DOCE*, L 12/1 de 16 de enero de 2001.

ámbito de aplicación fue defendido por el TJUE¹⁶ y, en la misma línea, por los órganos jurisdiccionales nacionales¹⁷.

Es verdad que el contrato de trabajo puede contemplar relaciones jurídicas de muy diversa naturaleza que pueden tener un carácter público. Por ello, los litigios relativos a la seguridad social que surjan entre las autoridades administrativas y los trabajadores están excluidos del ámbito de aplicación del Reglamento¹⁸. El Informe *Jenard* justifica esta exclusión por varios motivos: en muchos Estados, el Derecho de la Seguridad Social es parte del Derecho Público, los litigios derivados de este sector se someten frecuentemente a la jurisdicción administrativa, los redactores del Convenio de Bruselas pretendían evitar los solapamientos con los trabajos de armonización del Derecho de la Seguridad Social que se estaban desarrollando, y por último la Seguridad Social no ocasionaba conflictos de jurisdicción, sino problemas de ejecución¹⁹. No obstante, el mero hecho de que una Administración Pública de un Estado miembro sea parte de una relación laboral no conlleva necesariamente la exclusión de toda la controversia derivada de esta relación del ámbito de la materia “civil y mercantil”²⁰. Los litigios que surgen de los contratos internacionales de trabajo entran en el ámbito de aplicación del Reglamento (UE) n.º 1215/2012, por el deseo del legislador de incluir unos foros especiales de protección y según las interpretaciones del TJUE.

Cabe señalar que no cualquier elemento extranjero justifica por sí solo la aplicación del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 y del Convenio de Bruselas de 1968. Las normas de competencia judicial internacional se aplican cuando el contrato laboral presenta un elemento extranjero objetivo, por ejemplo: la prestación de servicios por cuenta ajena se realiza en el extranjero de forma temporal o definitiva, el trabajador o la empresa posean su domicilio habitual en distintos Estados, el contrato de trabajo se ha

¹⁶ STJUE de 15 de enero de 1987, asunto C-266/85, *Shenavai/Kreischer*, aps. 6 y ss., ECLI:EU:C:1987:11; STJUE de 8 de marzo de 1988, *Arcado/Haviland*, ap.11, Rec. 1988, 01539; STJUE de 13 de julio de 1993, asunto 125/92, *Mulox IBC/Geels*, aps. 10 y 11, ECLI:EU:C:1993:306, etc.

¹⁷ ATS, Sala 4, de 11 de junio de 2002, RJ 2002, 7802, FJ 3; STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, de 25 de abril de 2006, AS 2006, 2600, FJ. 2.

¹⁸ Artículo 1, apartado 2, letra (c) del Reglamento (UE) n.º 1215/2012, Informe *Jenard* que acompaña el Convenio de Bruselas.

¹⁹ Informe citado por IRIARTE ÁNGEL, J.L., “El Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1969 y la competencia judicial internacional respecto de los litigios derivados del contrato individual de trabajo”, en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, págs., 1317-1318; CASADO ABARQUERO, M., *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pág. 84.

²⁰ CASADO ABARQUERO, M., *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, op. Cit., pág. 110. La STSJ de Cataluña, Sala 4ª, de 5 de marzo de 2009 (JUR 2009, 250247) ha declarado inaplicable la normativa europea, en un supuesto que afecta a unas detracciones que la Administración Pública Francesa debía hacer en la nómina de uno de sus funcionarios, entre otras cuestiones, porque considera que este tipo de actividad con lleva el ejercicio de un poder público.

celebrado en el extranjero, etc. La tesis del elemento extranjero puro objetivo fue acogida por la mayoría de la doctrina. Sin embargo, los profesores CALVO CARAVACA y CARRASCOSA GONZÁLEZ²¹ admiten la aplicación de las reglas de determinación de la competencia judicial internacional a los supuestos subjetivamente internacionales, sería el caso cuando todos los elementos de un contrato de trabajo están vinculados exclusivamente con un país, pero la controversia se plantea ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado. Dicha tesis fue criticada por parte de la doctrina²², ya que puede conllevar a conductas fraudulentas vulnerando las normas procesales internas de los diversos países.

Cuando el único elemento extranjero es la nacionalidad del trabajador y otros elementos del contrato (domicilio del empleador, el domicilio del trabajador, el lugar de prestación de servicios, el lugar de celebración del contrato, etc.) se sitúan en el mismo Estado, no existe un contrato internacional de trabajo. Según el artículo 4 del Reglamento n.º 1215/2012 y el artículo 2 del Convenio de Bruselas de 1968, las personas domiciliadas en un Estado miembro y respectivamente en un Estado contratante están sometidas, sea cual sea su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado. No obstante, las personas que no tengan la nacionalidad del Estado miembro o del Estado en que estén domiciliadas les serán de aplicación las normas de competencia judicial que se apliquen a los nacionales de dicho Estado miembro.

Y por último, podemos mencionar que los elementos de extranjería presentes en una relación laboral internacional pueden tener carácter ocasional o duradero. El carácter internacional del contrato de trabajo se determina en el momento que surge la controversia entre las partes.

2.1. Antecedentes

En el Convenio de Bruselas de 1968 originario, no se estableció una regulación específica de los litigios laborales internacionales. El Comité de Expertos fue sometido a los Gobiernos junto con el proyecto del Convenio (llamado el *Informe Jenard*), en el que se indicaba en efecto, en la página 42, que en el proyecto preliminar se había pensado atribuir en las controversias derivadas de un contrato de trabajo, competencias exclusivas a los tribunales del Estado donde se preste el trabajo. Sin embargo, esta idea

²¹ CALVO CARAVACA A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., Derecho Internacional privado, Vol. I, Comares, Granada, 2017, ed. 17, pág. 24.

²² CASADO ABARQUERO, M., La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional, op. Cit. págs. 153 y ss.

fue abandonada tras un largo debate por varios motivos que el Informe enumera: la conveniencia de esperar que la Comunidad elabore normas sobre la ley aplicable al contrato de trabajo, la existencia de varias categorías de trabajadores en situaciones diferentes y, por último, precisamente el empeño de no bloquear la expresión de voluntad de las partes en la determinación de foro competente. Además, el Informe concluye que las normas generales del Convenio incluidos en los artículos 17 y 18 son aplicables al contrato de trabajo. El abogado general F. CAPOTORTI apuntaba que la regulación prevista en el artículo 17 no está supeditada a la existencia de una conexión objetiva entre la controversia y la autoridad judicial a la que se atribuya la competencia, con la consecuencia de que podría ser llamado a conocer de las controversias derivadas de una relación laboral, en virtud de una cláusula de prórroga de competencia, incluso un Juez que no tuviera ninguna conexión con la realidad socioeconómica en la que tuvo su origen la propia relación²³. Esta ausencia generó varias dudas sobre la aplicación del Convenio a los contratos internacionales de trabajo. Y a falta de una regulación específica de la competencia judicial en los contratos de trabajo, el criterio *forum executionis*, que daba primacía sobre el domicilio del demandado al lugar de ejecución del contrato, como posible foro competente en materia de obligaciones contractuales, ha tenido especial relevancia para los contratos cuyo objeto es una obra o servicio²⁴. Por ello, el Tribunal de Justicia no tuvo dudas en aplicar el Convenio de Bruselas al contrato de trabajo internacional en el asunto C-25/79 *Sanicentral*²⁵ y en el asunto C-133/81 *Ivenel*, que aporta una solución general que se transforma y se adapta a las peculiaridades del contrato de trabajo, entendiendo que la obligación a considerar, a efectos de determinar su lugar de ejecución, es la del trabajador y la única relevante en orden a fundamentar un foro de competencia²⁶. De la misma forma, el Tribunal de Luxemburgo aplicó el artículo 5.1 del Convenio de Bruselas de 1968 a los litigios

²³ Conclusiones del Abogado general Francesco CAPOTORTI presentadas en 24 de octubre de 1979, en el asunto C- 25/79.

²⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO M. y BRAVO-FERRER M., “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional”, en La Ley 10457/2011, pág.2.

²⁵ STJCE 13 de noviembre de 1979, el asunto C-25/79, *Sanicentral*, Rec.1979 págs. 3423. En este asunto el Tribunal de Casación francés planteó un supuesto que versaba sobre la validez de un acuerdo de sumisión (a favor de la jurisdicción alemana) incorporado en un contrato individual de trabajo suscrito entre una sociedad alemana y un trabajador francés que debía desarrollar su trabajo en Alemania.

²⁶ STJCE de 28 de mayo de 1982, el asunto C-133/81, *Ivenel*, falló que: “La obligación que se ha de tener en cuenta para la aplicación del número1 del artículo 5, en caso de demandas fundadas en distintas obligaciones derivadas de un contrato de representación que vincula a un trabajador por cuenta ajena con una empresa, es la que caracteriza dicho contrato”.

derivados del contrato individual de trabajo a los asuntos *Shenavai*²⁷ y *Six Constructions*²⁸.

Las críticas, fundadas, que se elevaron relativas a la protección del trabajador a partir de las sentencias *Ivenel* y *Schenavai*, se basaban en la diferencia existente en el texto original entre las reglas particulares protectoras de ciertas partes débiles (consumidores y asegurados) y el silencio total existente a propósito de los trabajadores.

La autora M. GUZMAN ZAPATER²⁹ destaca las tres dificultades con las que se encuentra el TJCE. En este caso: en primer lugar, se trata de un contrato de trabajo lo que se encuentra en la base del litigio que por sus características intrínsecas, goza de un tratamiento jurídico distinto en el marco del derecho aplicable, tanto en el ámbito de los sistemas nacionales como a nivel convencional, como lo demuestra el hecho de que el Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, contenga una norma especial y distinta de las restantes reglas, en orden a determinar la ley aplicable a los contratos; en segundo lugar, son varias las obligaciones que se derivan de este contrato de representación y, entre ellas, dos al menos podrían considerarse como principales: la obligación del representante de desempeñar la actividad estipulada en el contrato y la obligación del representado de pagar los honorarios debidos además de las indemnizaciones; por último, el TJCE, ya había sido recurrido para interpretar la noción de “obligación” contenida en el artículo 5.1.º del Convenio de Bruselas de 1968, por lo que, de algún modo, se encuentra vinculada con lo ya dicho y tiene que adaptar aquella solución a las peculiaridades del caso, más concretamente, del contrato de trabajo.

Dicho silencio fue colmado más tarde en 1989, con el Convenio de San Sebastián, a través del cual España y Portugal se adhirieron al sistema convencional europeo, que conllevó a la incorporación de unas reglas específicas en el artículo 5 del Convenio de Bruselas, ubicada en la Sección 2, titulada “Competencias especiales”, del

²⁷ STJCE de 15 de enero de 1987, el asunto C-266/85, *Shenavai*: esta sentencia es en relación a una demandada por honorarios presentada por un arquitecto de nacionalidad alemana contra un holandés por los proyectos elaborados sobre varias casas de verano a construir en Alemania.

²⁸ STJCE de 15 de febrero de 1989, el asunto *Six Constructions*, con respecto a la reclamación ejercida por un trabajador francés frente a una sociedad establecida en Bélgica, cuando el trabajo había sido desarrollado en varios países (extracomunitarios).

²⁹ GUZMAN ZAPATER, M., “El artículo 5.1 del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y su interpretación jurisprudencial por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en Revista de Instituciones Europeas, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto 1985, págs. 413-414.

Título II. El contenido de este precepto constituye el resultado de una larga evolución, en la que se ha ido incorporando progresivamente la doctrina del TJUE³⁰.

El Convenio de Bruselas de 1968, con valor general establece la competencia de los órganos judiciales que corresponden al domicilio del demandado, al margen de la nacionalidad de este litigante, siempre que se encuentre en un Estado contratante³¹. Sin embargo, el artículo 5 vincula a los contratos de trabajo con los foros especiales de protección. En su primer apartado, indica que “las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en el Estado contratante (...) en materia contractual, ante el tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda”. Y, además, añade que “en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, aunque, “si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, podrá también demandarse al empresario ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador”. Constituyó un progreso en los contratos internacionales de trabajo para determinar los foros de competencia judicial internacional. Sin embargo, el legislador europeo dejaba sin definir varios conceptos: el trabajador, el contrato de trabajo, el accidente laboral, etc.

2.2. Comunitarización del Convenio de Bruselas de 1968 en el Reglamento (CE) n.º 44/2001.

Los cambios que ha experimentado la cooperación judicial en materia civil en los Tratados comunitarios y en particular tras el Tratado de Ámsterdam³² (art. 61 del TCE, actual art. 81 TFUE) operan plenamente los instrumentos normativos propios de la legislación comunitaria en el campo de la cooperación judicial transfronteriza, en la medida que sean necesarias para el correcto funcionamiento del mercado interior. El Convenio de Bruselas de 1968 necesitaba una reforma debido a los problemas de carácter interpretativo que han llegado al TJCE y debido a las nuevas evoluciones en la sociedad. En julio de 1999, la Comisión Europea aprobó una Propuesta de Reglamento del Consejo relativo a la competencia judicial, al reconocimiento y a la ejecución de

³⁰ IRIARTE ÁNGEL J.L., “Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1969 y la competencia judicial internacional respecto de los litigios derivados del contrato individual de trabajo”, op. Cit. pág. 1325.

³¹ Artículo 2 del Convenio de Bruselas de 1968.

³² *Diario Oficial* n.º C 340 de 10/11/1997 págs. 0001 - 0144

resoluciones judiciales en materia civil y mercantil³³. Dicha Propuesta se vio finalmente aprobada por el Consejo al 22 de diciembre de 2001 dando lugar al Reglamento (CE) n.º 44/2001 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

El Reglamento (CE) n.º 44/2001 trae unos cambios relevantes en materia de competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo. La normativa contempla los foros de protección para proteger los intereses de la parte contractual débil que se apartan de las reglas generales en materia de contratos, limitando, por ejemplo, los efectos de las cláusulas de elección del fuero. Este régimen específico se justifica en la necesidad de establecer una regulación autónoma y con marcado carácter tuitivo a favor de los trabajadores. Dichas normas fueron previstas en los artículos 18 a 21, la Sección 5, el capítulo II del Reglamento. Analizando estos artículos, podemos mencionar que la protección ofrecida a los trabajadores supera al Convenio de Bruselas de 1968. Los cambios se reflejan en la ampliación de opciones para los empleados demandantes que pueden demandar a sus empleadores utilizando varios tribunales competentes que les pueden resultar más cercanos y más ventajosos que el foro del domicilio del demandado.

De esta forma, los trabajadores pueden demandar a los empresarios domiciliados en un Estado miembro, antes los tribunales de este Estado miembro; o bien antes los de aquel en el que desempeñan habitualmente su trabajo o antes los del último lugar de la Unión en el que lo hubieran desempeñado. Otro foro establecido es ante los tribunales del lugar en el que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que les hubiese contratado, cuando no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente en único Estado miembro³⁴. Además, los empresarios que no están domiciliados en un Estado miembro pueden ser demandados, en aquel de los Estados miembros en que tengan una sucursal, una agencia o cualquier otro establecimiento³⁵. Sin embargo, los empleadores demandantes tienen una posibilidad mucho más reducida, ya que les obliga a demandar a los trabajadores ante los tribunales de sus respectivos domicilios.

Mediante la Decisión de 15 de octubre de 2007, el Consejo en nombre de la Comunidad aprobó la firma del Convenio de 30 de octubre de 2007, relativo a la

³³ Documento *COM* (1999) 348 *final* (*DOCE* C 376, de 28 de diciembre de 1999).

³⁴ Art. 19 del Reglamento (CE) n.º 44/2001.

³⁵ Art. 18.2 del Reglamento (CE) n.º 44/2001.

competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Lugano II). Este Convenio sustituye al Convenio de Lugano de 1988 y en general, reproduce literalmente las disposiciones del Reglamento (CE) n.º 44/2001.

2.3. Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 (llamado el Reglamento Bruselas I *bis*) va en la misma línea que el anterior Reglamento (CE) n.º 44/2001 que prevé una regulación específica para los supuestos donde se requiere la necesidad de protección de determinada parte considerada más débil en la relación laboral con el fin de garantizarle el reequilibrio de las posiciones en el contrato. Teniendo en cuenta la situación de desequilibrio entre los trabajadores en un contrato de trabajo, se mantiene un conjunto de foros que reflejarán la proximidad, tanto física como jurídica, entre la materia litigiosa y el trabajador que necesita una protección especial. El Reglamento Bruselas I *bis* contempla una sección dedicada a la competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo, se trata de la Sección V, del Capítulo II los artículos 20-23.

Dicho Reglamento regula la competencia judicial en los litigios “en materia de contratos individuales de trabajo”. Es cierto que el Reglamento no especifica qué tipo de litigios laborales entran en su ámbito de aplicación, lo que puede provocar incertidumbre para los trabajadores. A pesar de que el Reglamento (UE) n.º 1215/2012 se refiere únicamente a las materias civiles y mercantiles con elemento transfronterizo, tal como indica la jurisprudencia sobre el Convenio de Bruselas de 1968, se aplica también a los litigios surgidos de un contrato de trabajo, al menos en la medida en que en el litigio no intervenga ninguna autoridad pública como demandante o demandada y en su capacidad ajena a la contratación laboral³⁶.

La mayoría de la doctrina señala que los conflictos colectivos de trabajo están excluidos de ámbito de aplicación del Reglamento (UE) n.º 1215/2012. No obstante, cabe citar la STS de 20 de julio de 2007³⁷ que aplica el Reglamento (CE) n.º 44/2001 a un conflicto colectivo en el que los representantes de los trabajadores pretenden que se declare la existencia de una cesión ilícita de trabajadores entre una empresa española y una empresa americana, sin cuestionarse su posible inaplicación ni efectuar ningún análisis o precisión, al respecto. Y, con esta medida, no comete error alguno, debido a

³⁶ STJCE 13 de noviembre de 1979, el asunto 25/79, *Sanicentral*, cit.

³⁷ STS, Sala 4ª, de 20 de julio de 2007, *RJ* 2007, 6961.

que, en favor de la articulación de este reglamento comunitario, en los conflictos colectivos y, en particular, en los que tienen base en supuestas cesiones ilegales de trabajadores, actúan motivos de diversa índole. Lógicamente, estos motivos sobrevuelan la literalidad de la norma, para asentarse, en el análisis conjunto del sistema jurídico al que la misma da forma y en su finalidad de proteger a la parte contratante más débil³⁸.

3. Concepto de trabajador y de contrato de trabajo.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 no ofrece una definición del concepto de trabajador, lo que presenta dificultades que se derivan por la pluralidad de conceptos nacionales y de varias fuentes normativas. Este concepto fue perfilado por la doctrina del TJUE que ha elaborado un concepto autónomo extraído de la interpretación del concepto “materia civil y mercantil” y que puede abrazar a los distintos conceptos que existen en distintos Estados miembros. El derecho nacional no puede imponer requisitos adicionales para que una persona pueda ser considerada como trabajador. Este concepto autónomo no abarca a los contratos relativos a la prestación de servicios que están excluidos del régimen especial de protección de los contratos individuales del trabajo previstos en el Reglamento (UE) n.º 1215/2012 y en el Convenio de Bruselas de 1968.

Para definir el concepto de trabajador hay que tener en cuenta una serie de criterios objetivos³⁹ que caracterizan una relación laboral con arreglo a los derechos y deberes de las personas afectadas, destacando la característica principal de la relación laboral en el hecho de que una persona realice durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de una retribución⁴⁰.

Parte de la doctrina considera adecuado la utilización del concepto de trabajador manejada por la jurisprudencia comunitaria en el ámbito de libre circulación de trabajadores⁴¹. Sin embargo, la doctrina del TJUE⁴² considera que “(..) ningún elemento

³⁸ SERRANO GARCÍA, M^a. J., “La competencia judicial internacional en los conflictos colectivos sobre cesión ilegal de trabajadores (Comentario a la STS 4.^a de 20 de julio de 2007)”, en LA LEY 41272/2008, pág. 2.

³⁹ GONZÁLEZ GARCÍA J.M., MARTÍN BRAÑAS, C., “Fueros especiales de competencia internacional (III). Contratos de seguro. Contratos con consumidores. Contratos individuales de trabajo (arts. 8 a 21 RB)” en DE LA OLIVA SANTOS, A. (Dir), F. GASCÓN INCHAUSTI F., (Coord.), Derecho Procesal civil europeo, Vol. I, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 175.

⁴⁰ STJUE de 3 de julio de 1986, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, ap. 17; STJUE de 21 de junio de 1988, asunto 197/86, *Brown/Secretary of State of Scotland*, ap. 21; STJUE de 31 de mayo de 1989 *Bettray/Staatssecretaris van Justitie*, ap. 12, etc.

⁴¹ VIRGOS SORIANO, M., y GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J., Derecho procesal civil Internacional. Litigación internacional, Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pág. 178.

basado en la estructura o el sistema del Reglamento (CE) nº 44/2001 exige interpretar el concepto de “prestación de servicios” que figura en el artículo 5, punto 1, letra b), segundo guión, del citado Reglamento a la luz de las soluciones adoptadas por el Tribunal de Justicia en materia de libre prestación de servicios en el sentido del artículo 50 CE. Si en este ámbito se producen, en su caso, interpretaciones amplias del concepto de servicios, es por la voluntad de que el mayor número posible de actividades económicas que no estén comprendidas dentro del ámbito de la libre circulación de mercancías, de capitales o de personas, no eludan por ello la aplicación del Tratado CE”. El TJUE⁴³ ha señalado que “el concepto de trabajador, en el sentido del artículo 39 CE (actual artículo 45 TFUE), tiene un alcance comunitario y no debe interpretarse de forma restrictiva. Debe considerarse “trabajador” cualquier persona que ejerza unas actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. Según esta jurisprudencia⁴⁴, la característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales perciba una retribución. Por consiguiente, la calidad de trabajador (...) sólo puede reconocerse en el supuesto de que el órgano jurisdiccional de remisión, que es el único competente para apreciar los hechos del asunto principal, comprobase la presencia en éste de distintos elementos constitutivos de cualquier relación laboral por cuenta ajena, a saber, la relación de subordinación y el pago de una retribución”.

Respecto a la definición del contrato de trabajo, cabe recordar el *Informe Jenard/Moller*, que en su apartado 41 señalaba que, “aunque todavía no hay ningún concepto autónomo de lo que constituye un contrato de trabajo, se puede considerar que presupone una relación de subordinación del trabajador al empresario”. El TJUE ha señalado que los acuerdos laborales individuales se caracterizan por la creación de “una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario”. Estos acuerdos “se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de

⁴² STJCE de 23 de abril de 2009, C-533/0, asunto *Falco Privatstiftung* (aps. 34 y ss.).

⁴³ STJCE de 17 de julio de 2008, C-94/07, asunto *Raccanelli* (aps. 33 y 34).

⁴⁴ STJCE de 23 de marzo de 2004, *Collins*, C-138/02, Rec. p. I-2703, ap. 26, y STJCE de 7 de septiembre de 2004, *Trojani*, C-456/02, Rec. p. I-7573, apartado 15, STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C 47/14 *Ferho*, aps. 45-49, ECLI:EU:C:2015:574, etc.

Derecho obligatorio y de convenios colectivos”⁴⁵. De esta forma, un contrato de trabajo se caracteriza por la presencia de un vínculo con carácter duradero que inserta a un trabajador dentro de un determinado ámbito de organización de la actividad de una empresa o empleador.

Actualmente, con el desarrollo de las nuevas tecnologías el concepto de subordinación o de dependencia tiene un alcance distinto en las relaciones laborales, ya que es muy habitual el ciberempleo o el teletrabajo⁴⁶. Las características esenciales de un teletrabajo o de un trabajo *on-line* son: la presencia del trabajador fuera de la sede física del centro de trabajo y la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones. Aparentemente, el trabajador realiza su trabajo fuera de la vigilancia del empresario y de esta forma la dependencia del trabajador está debilitada por el mero hecho que el trabajador está fuera de la sede de empresa, pero en los casos del trabajo dentro de un sistema *on-line* donde la conexión tecnológica del empleador con el ordenador central permitirá al empresario no sólo vigilarle sino incluso ir más allá de la dependencia organizativa y directiva del propio empleador. En el teletrabajo la subordinación no desaparece, sigue persistiendo, pero cobra otra forma.

Los falsos autónomos es un caso muy complejo que puede plantear dudas si pueden beneficiarse o no de las normas de protección previstas en el Reglamento (UE) n.º 1215/2012. En este caso, siguiendo el criterio del TJUE es preciso evaluar cada caso en particular para determinar si existe una relación de subordinación y sus prestaciones se insertan en el marco de organización de la empresa para la que trabajan.

4. Concepto de empresario.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 tampoco nos ofrece una definición del empresario y el TJUE tampoco ha impartido directrices para interpretar este concepto. Sin embargo, es importante tener en cuenta que se trata de un concepto autónomo y propio al DIPr. europeo.

5. Competencia judicial internacional en los litigios derivados de los accidentes laborales.

⁴⁵ STJCE de 15 de enero de 1987, asunto C-266/85, *Shenavai*; véase también la STJCE de 15 de febrero de 1989, Asunto C- 32/88, *Six Constructions*.

⁴⁶ PALAO MORENO, G, “La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable”, en *Revista Seqüência*, núm. 52, 2006, pág. 39.

El accidente de trabajo es el siniestro que sufre el trabajador durante la prestación de servicios y también al ir y volver del trabajo. El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 no define el concepto de accidente laboral, por ello habrá que esperar para que el TJUE nos ofrezca los criterios para definir este concepto. Respecto a la competencia judicial internacional nos parece muy interesante la clasificación ofrecida por el autor ESPINIELLA MENÉNDEZ que hace referencia a dos modelos insuficientes para determinar la competencia judicial internacional: el modelo basado en la calificación y el otro modelo basado en la jurisdicción. El autor obliga a recurrir a la técnica de la calificación uniforme, ya sea como daño extracontractual o ya sea como obligación contractual, para determinar el régimen aplicable⁴⁷.

Si la calificación es extracontractual, será competente el órgano jurisdiccional del lugar donde se haya producido o pueda producirse el hecho dañoso en conformidad con el artículo 7.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012, es decir, el órgano jurisdiccional donde tuvo lugar el accidente laboral⁴⁸. Es importante destacar la jurisprudencia del TJUE respecto al artículo 5.3 del Reglamento n.º 44/2001 (actual artículo 7.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012) que se aplica a toda pretensión con la que se exija la responsabilidad de un demandado y que no esté relacionada con la “materia contractual”, en el sentido del artículo 5.1, letra a), del Reglamento 44/2001⁴⁹ (actual artículo 7.1, letra a) del Reglamento (UE) n.º 1215/2012). La expresión “del lugar donde se haya producido o pueda producirse el hecho dañoso” debe interpretarse de modo autónomo y estricto⁵⁰ y ha de recordarse que se refiere al mismo tiempo al lugar donde se ha materializado el daño y al lugar del hecho causal que originó ese daño, de modo que la acción puede ejercitarse, a elección del demandante, ante los órganos jurisdiccionales de cualquiera de esos dos lugares⁵¹. Por ello, la regla de competencia establecida en el artículo 7.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 se basa en la existencia de una conexión particularmente estrecha entre el litigio y el órgano jurisdiccional del lugar en que se ha producido el accidente laboral, que justifica una atribución de competencia por razones de buena administración de la justicia. El órgano jurisdiccional

⁴⁷ ESPINIELLA MENÉNDEZ, Á., “Responsabilidad civil por accidentes de trabajo transfronterizos”, en Revista electrónica de Estudios Internacionales, 2019, págs. 4-10.

⁴⁸ La misma regulación la encontramos en el artículo 5.3 del Convenio de Lugano de 2007.

⁴⁹ STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C 548/12, *Brogstetter*, EU:C:2014:148, aps. 20 y jurisprudencia citada.

⁵⁰ STJUE de 21 de mayo de 2015, Asunto C-352/13, *CDC Hydrogen Peroxide*, EU:C:2015:335, ap. 37 y jurisprudencia citada.

⁵¹ STJUE de 5 de junio de 2014, asunto C-360/12, *Coty Germany*, EU:C:2014:1318, ap. 46.

del lugar donde se ha producido el accidente laboral es el más adecuado para conocer del asunto, sobre todo debido a motivos de proximidad del litigio y de facilidad para la práctica de la prueba.

La aplicabilidad del art. 7.3 del Reglamento (UE) n° 1215/2012⁵² dependerá naturalmente de la acumulabilidad procesal de la acción de la responsabilidad civil con la penal según la *lex processualis fori*, algo que por ejemplo es posible en el Derecho procesal español. En este caso, será competente el órgano jurisdiccional de lo penal de un Estado para conocer de los accidentes laborales producidos en este Estado, es decir el lugar donde efectivamente se produce el siniestro. Según el profesor ESPINIELLA MENÉNDEZ⁵³, la acumulación de la acción civil y penal presenta tanto ventajas como inconvenientes. Sin embargo, manifiesta que algunos daños colaterales se pueden manifestar en otro Estado.

Si la calificación es contractual, entonces la competencia judicial internacional en los contratos individuales de trabajo se rige por los artículos 20-23 del Reglamento (UE) n° 1215/2012. La finalidad de estos foros es doble, ya que por una parte se tratan de foros especiales basados en el principio de proximidad, y por otra parte son foros de protección que amparan al trabajador como la parte más débil de la relación laboral. El artículo 20 del Reglamento indica que: “En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, el artículo 7, punto 5, y, en caso de demanda interpuesta contra un empresario, el artículo 8, punto 1”.

El considerando 14 del Reglamento (UE) n° 1215/2012 indica que: “Todo demandado que no esté domiciliado en un Estado miembro debe estar sometido, por regla general, a las normas nacionales sobre competencia judicial aplicables en el territorio del Estado miembro del órgano jurisdiccional que conozca del asunto. No obstante, para garantizar la protección de los consumidores y los trabajadores, salvaguardar la competencia de los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en situaciones en las que gozan de competencia exclusiva, y respetar la autonomía de las partes, determinadas normas sobre competencia judicial contempladas en el presente

⁵² Art. 7.3 del Reglamento (UE) n° 1215/2012: “si se trata de acciones por daños y perjuicios, o de acciones de restitución fundamentadas en un acto que dé lugar a un proceso penal, ante el órgano jurisdiccional que conozca de dicho proceso, en la medida en que, de conformidad con su ley, dicho órgano jurisdiccional pueda conocer de la acción civil”. La misma regulación la encontramos en el artículo 5.4 del Convenio de Lugano de 2007.

⁵³ ESPINIELLA MENÉNDEZ, Á., “Responsabilidad civil por accidentes de trabajo transfronterizos”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, op. Cit., pág. 9

Reglamento deben aplicarse con independencia del domicilio del demandado”. Es una novedad que aporta el Reglamento con la finalidad de proteger a la parte más débil en una relación jurídica.

En los accidentes laborales cuando el trabajador es el demandante, éste puede plantear la demanda contra los empresarios que no tienen su domicilio en la UE en base a los foros del Reglamento. Por ejemplo, un trabajador que habitualmente trabaja en un Estado miembro con independencia de donde esté domiciliado puede acogerse a las normas de competencia judicial internacional previstas en el Reglamento y demandar al empleador domiciliado en un tercer Estado ante los órganos jurisdiccionales del Estado miembro donde desempeña habitualmente su trabajo. En consonancia con esta política de protección, el Capítulo II, Sección 5 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 distingue entre las demandas presentadas por el trabajador y las demandas presentadas por el empresario. El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 ofrece varios foros de competencia judicial internacional para los trabajadores a la hora de demandar a los empresarios, lo que es más favorable para sus intereses.

5.1. Foro de domicilio del empresario demandado.

En primer lugar, son competentes los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en que estuviere domiciliado el empresario según el artículo 21.1 (a) del Reglamento (UE) n.º 1215/2012⁵⁴. Respecto al foro del domicilio del empresario demandado cabe hacer varias precisiones. El artículo 63 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 establece que cuando el empresario es una sociedad u otra persona jurídica se entiende que está domiciliado en el lugar en que se encuentra: su sede estatutaria; o su administración central; o su centro de actividad principal. Esto aumenta las posibilidades del trabajador para demandar al empleador en caso de accidente laboral.

El domicilio del empresario debe persistir en el momento de interposición de la demanda y los cambios posteriores del domicilio no van a alterar la competencia judicial internacional⁵⁵. Es uno de los foros más utilizados en los litigios derivados de las contrataciones de trabajadores españoles y extranjeros que trabajan fuera de España para los organismos oficiales españoles que dependen de la Administración Española y

⁵⁴ La misma regulación encontramos en el artículo 19.1 del Convenio de Lugano de 2007.

⁵⁵ Sentencia 316/2014 de 24 Sep. 2014, Juzgado de lo Social N.º. 1 de Valencia, Rec. 1050/2013.

también de las empresas privadas españolas que envían a sus trabajadores fuera de España⁵⁶.

El artículo 20.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 menciona que: “cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tenga su domicilio en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho Estado miembro”. Este concepto de “domicilio” es solamente aplicable para los casos en los que se demande a empresas que no tengan su domicilio en un Estado miembro. Podemos citar en este sentido la STJUE de 19 julio 2012 (C-154/11) que exige la concurrencias de dos presupuestos, el primero, *"la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz ..."* y *"debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz"*, y el segundo que *"el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades"*.

Si no se cumplen estos dos requisitos, no podemos considerar que el empresario tenga su domicilio en un Estado miembro a través de estos establecimientos. Señalamos la STS 30 diciembre de 2013, que indica que “una oficina ubicada en el Aeropuerto de Madrid Barajas no se configura como “sucursal, agencia o establecimiento” tal como lo ha interpretado la jurisprudencia del TJUE⁵⁷. En esta sentencia, se hace una interpretación errónea, porque el establecimiento de la empresa a efectos del art. 18.2 del Reglamento (CE) n.º 44/2001 (actual art. 20.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012) opera cuando el empresario no tiene su domicilio en un país de la Unión Europea y en este supuesto no fue así. Además, los servicios como auxiliar de cabina se prestaban a bordo de la aeronave irlandesa, y no en tierra, según los antecedentes de hecho de la sentencia.

Las embajadas y los consulados constituyen un establecimiento en el sentido del art. 20.2 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012. Una embajada puede asimilarse a un

⁵⁶ STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 24 abril 2000, Rec. 3341/1999, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 14/2018 de 16 Ene. 2018, Rec. 3876/2015

⁵⁷ STS, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 2013, LA LEY 240084/2013

“centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior y que contribuye a identificar y representar al Estado que procede”⁵⁸ por ejemplo, la embajada de un Estado tercero (Argelia) situada en el territorio de un Estado miembro (Alemania) constituye un «establecimiento» (...), en un litigio relativo a un contrato de trabajo celebrado por ésta en nombre del Estado acreditante, cuando las funciones desempeñadas por el trabajador no forman parte del ejercicio del poder público. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional que conoce del asunto determinar la naturaleza exacta de las funciones ejercidas por el trabajador.

Respecto al foro de pluralidad de demandados parecía quedar excluido, tal como indicaba el fallo de la Sentencia de 22 mayo de 2008⁵⁹: “la regla de competencia especial prevista en el artículo 6.1 del Reglamento (CE) n° 44/2001 (...) no puede aplicarse a un litigio regido por la sección 5 del capítulo II de dicho Reglamento, relativa a las reglas de competencia aplicables en materia de contratos individuales de trabajo”. Según la jurisprudencia del TJUE⁶⁰, las reglas de competencia especial deben ser interpretadas de modo estricto, y el texto de las disposiciones de la sección 5 del capítulo II del Reglamento (CE) n.º 44/2001 excluya la aplicación artículo 6.1 en un litigio en materia de contrato de trabajo. El argumento base consistía que en este caso no se activa el principio de una buena administración de la justicia, ya que puede generar consecuencias negativas para el trabajador viéndose privado de la protección prevista en el Reglamento.

No obstante, hay una sentencia del TSJ de Castilla la Mancha (Sala de lo Social) de 27 de septiembre de 2007 que se había pronunciado en sentido opuesto, porque admitió la concurrencia del foro previsto en el art. 6.1 del Reglamento (CE) n.º 44/2001, solamente en beneficio de las acciones interpuestas por los trabajadores, opción que tal vez se acomodaba mejor al *favor operarii* que impregna la regulación comunitaria⁶¹. El artículo 20.1 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 incorpora expresamente la posibilidad de utilizar la competencia derivada en caso de pluralidad de demandados “en caso de demanda interpuesta contra un empresario” (artículo 8.1). De esta forma, en caso de accidentes laborales el trabajador demandante puede acudir al artículo 8.1 para demandar a varios empresarios.

⁵⁸STJUE 19 de julio de 2012, caso C 154/11, *Mahamdia*, FD. 51-53, ECLI:EU:C:2012:491

⁵⁹ STJUE de 22 de mayo de 2008, caso C 462/06, *Glaxomithkline*, ap. 27-31, ECLI:EU:C:2008:299.

⁶⁰ STJUE de 13 de julio de 2006, *Reisch Montage*, C-103/05, ap. 23, ECLI:EU:C:2006:471 y STJUE de 11 de octubre de 2007, *Freeport*, C-98/06, Rec. p. I-0000, ap. 35.

⁶¹ FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., SÁNCHEZ LORENZO, S., Derecho Internacional Privado, 10. Ed., Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pág. 644.

5.2. Foro del lugar de prestación de los servicios en el caso de trabajo desarrollado habitualmente en un mismo país.

Es competente el órgano jurisdiccional del Estado miembro distinto al Estado miembro del domicilio del empresario, que corresponde al lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo hubiere desempeñado (art. 21.1b (i) del Reglamento (UE) n.º 1215/2012)⁶². El foro del “lugar en el que el trabajador desempeña el trabajo” en un país constituye tanto un foro de competencia judicial internacional, como un foro de “competencia territorial”, ya que nos indica qué órgano jurisdiccional es territorialmente competente, en concreto, el que corresponde a dicho lugar.

Existen cuatro presupuestos jurisprudenciales para determinar el “lugar habitual del trabajo”⁶³. En primer lugar, se trata de un concepto autónomo y uniforme para todo el territorio de la UE. No se puede recurrir al Derecho nacional de los Estados miembros para explicar este concepto. Para su interpretación se va a tener en cuenta no solo la literalidad de la disposición, sino también su contexto y los objetivos perseguidos del Reglamento (UE) n.º 1215/2012, así como los principios jurídicos básicos comunes a todos los Estados de la UE. De esta manera se evita también el *fórum shopping*⁶⁴. Dicha interpretación autónoma impide acudir a criterios contenidos en otros instrumentos normativos tanto de Derecho Internacional como de Derecho derivado europeo que no tengan por objeto la unificación de normas de DIPr.⁶⁵

En segundo lugar, la vinculación existente entre distintos textos de DIPr. europeo respecto a la interpretación de las normas sobre el contrato internacional de trabajo, tales como el Reglamento (UE) n.º 1215/2012, el Reglamento (CE) n.º 44/2001, el Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968, el Convenio de Roma de 19 de

⁶²La misma regulación encontramos en el artículo 19.2 a) del Convenio de Lugano de 2007.

⁶³ IRIARTE ÁNGEL J. L., “La precisión habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, en Cuadernos de Derecho Transnacional, octubre 2018, Vol. 10, n.2, págs. 484-486.

⁶⁴CALVO CARAVACA A.L., CARRASCOSA GÓNZÁLEZ, J., Derecho Internacional Privado, vol. I, 17ª ed., Granada, 2017, págs. 478 y ss.

⁶⁵HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, A., “Personal de vuelo de las compañías aéreas: Tribunal internacionalmente competente en materia de contrato individual de trabajo. (Algunas reflexiones en torno al STJUE 14 de septiembre 2017, asuntos acumulados)”, en Cuadernos de Derecho Transnacional, octubre 2018, Vol. 10, n.2, pág.859.

junio de 1980⁶⁶ y el actual Reglamento Roma I⁶⁷. Pues resulta que éste se celebró con el fin de proseguir la obra de unificación jurídica en el ámbito del DIPr. iniciada con la adopción del Convenio de Bruselas⁶⁸. En materia de los contratos de trabajo, esta interpretación teleológica del Convenio de Roma y del Convenio de Bruselas de 1968 la encontramos en las conclusiones del Abogado General V. TRSTENJAK en los asuntos C-29/10 y C-384/10⁶⁹.

En este contexto, podemos señalar que la interpretación autónoma del actual artículo 21.1 b) del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 se hará en concordancia con las disposiciones previstas en el Reglamento Roma I. Serán competentes los órganos jurisdiccionales del lugar de prestación habitual del trabajo en caso de accidentes laborales y con mucha probabilidad la ley del lugar de prestación habitual de trabajo regirá la responsabilidad.

El tercer presupuesto consiste en que el foro del lugar habitual de trabajo nunca puede ser interpretado en el sentido de atribuir competencia a los órganos jurisdiccionales de todos los países en los que el trabajador haya prestado sus servicios. Solamente se precisa un lugar que será considerado como habitual, lo que se fundamenta en dos motivos: dar seguridad jurídica al empleador que pueda prever razonablemente cuál es el órgano jurisdiccional, distinto al de su domicilio, donde puede ser demandado. Y el segundo motivo es evitar la multiplicidad de los órganos jurisdiccionales competentes en relación con los litigios derivados de un mismo contrato laboral, para de esta manera evitar el riesgo de que se adopten decisiones judiciales contradictorias.

Y el último, cuarto presupuesto jurisprudencial, es que el concepto del lugar habitual de trabajo debe ser interpretado en un sentido amplio⁷⁰.

⁶⁶ Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, *DOCE* núm. 266, de 9 de octubre de 1980, páginas 1 a 19.

⁶⁷ Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, *DOUE*, L 177/6, de 4 de julio de 2008.

⁶⁸ STJUE de 6 de octubre de 2009, *ICF*, C-133/08, Rec. p. I-9687, apartado 22

⁶⁹ Conclusiones de la Abogada General Sra Verica Trstenjak presentadas el 16 de diciembre de 2010, Asunto C-29/10, *Koelzsch*, págs.80-81, ECLI:EU:C:2010:789 y las presentadas el 8 de septiembre de 2011, Asunto C-384/1, *Voogsgeerd*, págs. 83 y ss., ECLI:EU:C:2011:564.

⁷⁰ STJUE 14 septiembre 2017, *Nogueira*, C-168/16 y C-169/16 acumulados, EU:C:2017:688, ap. 57: “En cuanto a la determinación del significado del concepto de “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”, en el sentido del artículo 19, punto 2, letra a), del Reglamento Bruselas I, el Tribunal de Justicia ha declarado repetidamente que el criterio del Estado miembro en que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo debe interpretarse en sentido amplio (véase, por analogía, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:551, apartado 31 y jurisprudencia citada)”.

También, para determinar el concepto del “lugar de prestación habitual de los servicios” se van a tener en cuenta varios criterios fácticos, sin remitirse a la ley de ningún Estado. Al analizar la doctrina del TJUE⁷¹, podemos señalar la equiparación de los términos del lugar de prestación “habitual” con lugar de prestación “principal”, es decir, donde el trabajador posee el “centro efectivo de sus actividades profesionales” y que es el “lugar desde el que planifica y organiza su trabajo”. El concepto del “lugar habitual de trabajo” también ha sido asumido por la jurisprudencia española⁷².

Cuando la realización del trabajo se extiende al territorio de varios Estados miembros, el criterio establecido en el artículo 21.1. b (i), del Reglamento debe interpretarse en doble sentido “en el cual o a partir del cual” el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario⁷³. El “lugar en el cual” el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario y el “lugar a partir del cual” cumple la parte principal de estas obligaciones.⁷⁴ Para identificar “el lugar en el cual y a partir del cual” el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones, los tribunales nacionales deben seguir un método indiciario, es decir, tener en cuenta el conjunto de las circunstancias de cada caso a fin de determinar el Estado con el que la actividad profesional tenga una conexión más fuerte. Existen varios indicios pertinentes para identificar el lugar “en el cual y a partir del cual” el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones⁷⁵.

Se puede concretar mediante un “criterio temporal”, eso quiere decir aquel “lugar donde el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo” por cuenta de su empresa, sin que importe la naturaleza o importancia del trabajo. Cuando el trabajo se presta en una instalación situada en la plataforma continental de un Estado, se considera que se desarrolla en el territorio de dicho Estado⁷⁶. Sin embargo, existen servicios

⁷¹ STJCE de 15 de enero de 1987, Asunto 266/85, *Shenavai*: STJCE C- 133/81, de 26 de mayo de 1982, asunto *Ivenel*; STJCE 9 de enero de 1997, *Rutten*, C-383/95, ap. 23, EU:C:1997:7.

⁷² STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª de 21 de febrero de 2006 (AS 2006, 2614), FJ 1º; STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, de 7 de junio de 2006 (JUR 2007, 27179), FJ 1º; STJS de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 19 de septiembre de 2008 (AS 2008, 2965), FJ 4º; STJS de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª, d 26 de marzo de 2010 (AS 2010, 1693), FJ 2º, etc.

⁷³ STJCE de 13 de julio de 1993, *Mulox IBC*, ap. 24 (C-125/92, EU:C:1993:306); STJCE de 10 de abril de 2003, C 437/00, asunto *Pugliese*; STSJ de Cataluña, Sala 4, de 26 de marzo de 2010 (RJ 2010, 259817).

⁷⁴ Las conclusiones del Abogado General Sr. Hentik SAUGMANDSGAARD ØE presentadas el 27 de abril de 2017 en los Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, pág.90, ECLI:EU:C:2017:312.

⁷⁵ Id. pág. 96-108.

⁷⁶ STJCE de 27 de febrero de 2002, *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122. En este supuesto el TJCE estimó que el trabajo realizado en instalaciones sitiados sobre la plataforma continental adyacente a un Estado contratante, ha de estimarse como desarrollado en el territorio de dicho Estado y por consiguiente cuenta con un lugar habitual de trabajo.

donde es imposible vincular temporalmente la prestación del trabajo en un solo Estado, por ejemplo, en los trabajos desarrollados en el transporte aéreo o marítimo.

En este contexto, recordamos la sentencia del TJUE en los asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16⁷⁷. El TJUE reiteró que la consideración de que el concepto de lugar habitual de trabajo no es asimilable a ningún otro concepto jurídico era igualmente válida en cuanto a la nacionalidad de las aeronaves y por consiguiente dicho lugar no era equiparable al territorio del Estado cuya nacionalidad tenían las aeronaves, según el artículo 17 del Convenio de Chicago⁷⁸. De esta forma, se descarta la operatividad de la ley del pabellón de las aeronaves a bordo de las cuales los trabajadores realizan su actividad laboral y el tribunal de Luxemburgo confirma el carácter subsidiario del foro del establecimiento del empleador, atribuyendo a los tribunales del lugar de la prestación laboral una competencia «natural», que favorece una mejor protección del trabajador, en la medida en que le permite litigar ante los tribunales más próximos a su relación laboral, ante los que más fácilmente y con menores gastos podrá plantear su demanda⁷⁹. Para determinar concretamente el lugar en el cual o a partir del cual el personal de vuelo ha cumplido la parte principal de sus obligaciones respecto a empresa, el Alto Tribunal aplica un método indiciario⁸⁰. Esta sentencia da una seguridad jurídica, beneficiando a los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral y además permite corregir recientes decisiones de los tribunales españoles que han identificado este lugar con la sede del empleador, confundiendo a su vez la función de este foro de competencia con la del establecimiento secundario del empresario⁸¹. La admisión del *foro non conveniens* en esta sentencia fue criticada por parte de la doctrina⁸². Sin embargo, según C. VAQUERO⁸³ la consagración del principio de proximidad en el sector de la competencia judicial internacional por parte del TJUE puede servir como

⁷⁷STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados 168/16 y C-169/16, *Nogueira*, ECLI:EU:C:2017:688

⁷⁸Id. Ap. 75 y 76.

⁷⁹VAQUERO LÓPEZ, C., “La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional”, en LA LEY 18847/2017, p.7.

⁸⁰STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados 168/16 y C-169/16, *Nogueira*, Ap.61 y ss.

⁸¹STS, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 2013, LA LEY 240084/2013; STSJ Cataluña, Sala de lo Social (Sección 1ª) de 25 de junio de 2015 (LA LEY 103577/2015) (comentada por GARCÍA MIRETE C.M., en Revista Española de Derecho Internacional, vol. LXVIII-1, 2016, pags.190-193: http://redi.ene-estudio.es/wp-content/uploads/2017/08/8_jurisprudencia_espanola_europea_dcho_internacional_privado.pdf

⁸²HERNÁNDEZ 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 de septiembre 2017 asuntos acumulados”, op. Cit. pág. 865.

⁸³VAQUERO LÓPEZ, C., “La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional”, op. Cit. 8.

argumento a favor del reconocimiento de un “*forum non conveniens*” en materia de contrato de trabajo. La autora ya propuso, en otro momento completar el sistema del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 con esta figura, que actuaría como cláusula de excepción, facultando al juez para declinar su competencia si existe otro foro más adecuado (próximo) para conocer del asunto, o mejor aún, como un instrumento al servicio de un objetivo material, la mejor protección del trabajador⁸⁴.

Los trabajos desarrollados en los colegios u otros entes situados en España, pero que dependen de Estados extranjeros se consideran como trabajos cuyo lugar de prestación se localiza en España⁸⁵.

La doctrina destaca las siguientes ventajas de este foro: a) favorece la coincidencia *forum-ius*, especialmente deseable en esta materia en la que gran parte de las normas son normas de Derecho Público; b) proporciona protección jurídica al trabajador, parte débil del contrato; c) el establecimiento de un foro de competencia basado en criterios uniformes y objetivos simplifica el proceso de aplicación y proporciona seguridad jurídica en tanto que permite conocer, antes de que surja el litigio, los tribunales que pueden ser competentes para conocer del asunto⁸⁶. En este contexto, en los accidentes laborales surgidos de un contrato de trabajo, el foro *locus labori* aporta una protección y una seguridad para el trabajador. El único inconveniente destacado como criterio atributivo de la competencia judicial internacional gira en torno a su determinación en relaciones laborales plurilocalizadas en las que tanto empleador como trabajador tienen domicilio en distintos Estados miembros, el trabajo se presta en distintos países, o incluso en zonas que no están sometidas a soberanía estatal⁸⁷. Sin embargo, el TJUE ya ha tenido la oportunidad de establecer una posición jurisprudencial al respecto.

A continuación, podemos señalar algunos indicios que pueden servir para determinar el lugar habitual de trabajo en caso de accidentes laborales surgidos de los contratos internacionales de trabajo.

⁸⁴ VAQUERO LÓPEZ, C., “Mecanismos de Derecho internacional privado europeo para la protección de los trabajadores en supuestos de deslocalización de empresas”, *AEDIPr.* 2017 (en prensa).

⁸⁵ CALVO CARAVACA A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ J., *Derecho Internacional Privado*, vol. II, 17 ed., Granada 2017, pág. 1274

⁸⁶ CASADO ABARQUERO, M. La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional, op. Cit., págs. 137-138

⁸⁷ HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, A., “Personal de vuelo de las compañías aéreas: Tribunal internacionalmente competente en materia de contrato individual de trabajo...” op. Cit. pág. 860.

- a) Lugar desde el que el trabajador parte y al que posteriormente regresa: es un indicio que puede ser adaptado perfectamente a los accidentes laborales, porque se trata del lugar de inicio y finalización de la jornada laboral⁸⁸.

En el transporte por carretera se hace referencia a este indicio de la siguiente forma: “(...) está situado en el lugar a partir del cual el trabajador lleva a cabo sus misiones de transporte ... y el lugar al que el trabajador regresa una vez finalizadas sus misiones”⁸⁹. También, se recurre a este indicio en los asuntos *Rutten*⁹⁰ y *Voogsgeerd*⁹¹. En este supuesto caben igualmente, aquellos accidentes laborales que tuvieron lugar en el trayecto (*in itinere*). Sin embargo, deben ser determinados los factores que concurren para determinar si se trata de un accidente laboral *in itinere* o no.

- b) Los accidentes laborales que ocurrieron en aquel lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa. Es un indicio que hace referencia al criterio temporal⁹² y es muy relevante para determinar este foro de competencia judicial internacional. De hecho, cuando faltan otros indicios, éste es el determinante.
- c) Lugar en el que se encuentran las herramientas o los medios de trabajo empleados por el trabajador es un indicio idóneo para determinar el lugar de trabajo en los accidentes laborales. El lugar en el que se encuentran las herramientas es relevante en la actividad laboral y el TJUE lo vincula a los medios de trabajo, por ejemplo, en el caso de los trabajadores del transporte⁹³.
- d) Lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que organiza su trabajo. Es un indicio que puede servir para determinar el lugar habitual del trabajo en caso de accidentes laborales. Fue reiterado por la jurisprudencia del TJUE, pero tiene una forma flexible. Dicha flexibilidad se explica porque puede tener varias características y manifestaciones según las circunstancias de cada caso en concreto. Por ejemplo, puede ser el lugar donde el

⁸⁸Conclusiones del Abogado General, Nogueira, ap. 97.

⁸⁹STJCE *Koelzsch*, ap. 49.

⁹⁰ STJCE *Rutten*, ap. 25

⁹¹STJCE *Voogsgeerd*, (ya citado), aps. 38-40,

⁹² STJCE *Rutten* ap. 22 y STJCE 27 febrero 2002, C-37/00 *Weber*, *Rec.*2002-I, p. 2032 y ss.

⁹³STJCE *Koelzsch*, aps. 48-49, STJCE *Voogsgeerd*, ap. 38, STJUE *Nogueira* ap. 63.

trabajador recibe instrucciones y organiza su trabajo⁹⁴, pero también el lugar en el que debe presentarse para cumplir sus misiones⁹⁵ o aquel al que debe dirigirse en caso de incapacidad laboral o si se suscita un problema disciplinario⁹⁶ o cualquier otro lugar.

- e) Los accidentes laborales que ocurrieron en el lugar en el que está contractualmente obligado a residir el trabajador. La determinación del lugar de residencia es un punto relevante para determinar la ley del lugar habitual de trabajo. Dicho indicio lo encontramos en la STJCE de 13 de julio de 1993, asunto *Mulox IBC*⁹⁷, pero en este caso se invoca la residencia del trabajador para fortalecer el índice del lugar de situación del despacho desde el que se realizaban las misiones confiadas al empleado. Sin embargo, este indicio no se refiere al lugar de residencia efectiva del trabajador, sino al lugar donde está contractualmente obligado a residir y por consiguiente al *locus laboris* cerca del cual debe residir⁹⁸. Según el profesor J.L. IRIARTE ÁNGEL⁹⁹, el lugar de residencia del trabajador es un índice que ocasionalmente puede ser relevante, pero que queda muy reforzado y es casi determinante cuando se impone contractualmente al trabajador.
- f) Lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina. Este indicio está reflejado en la jurisprudencia del TJUE¹⁰⁰ desde hace tiempo y podría ser utilizado como criterio para determinar el lugar habitual de trabajo en los accidentes laborales. La existencia de un despacho o de una oficina sin tener en cuenta que el trabajador lo ha instalado propiamente o fue puesto a su disposición por parte de la empresa constituye el centro efectivo de sus actividades profesionales.

⁹⁴Sentencias de los asuntos Rutten, ap. 25, *Koelzsch*, ap. 49, *Voogsgeerd*, ap. 38 y *Nogueira*, ap. 63

⁹⁵Sentencia del asunto *Voogsgeerd*, apartado 40.

⁹⁶ Apartados 105 y 132 de las conclusiones del Abogado General en el asunto *Nogueira*.

⁹⁷ En el ap. 25 de esta sentencia: “*Para la determinación de dicho lugar, que es competencia del órgano jurisdiccional nacional, procede tener en cuenta la circunstancia, destacada en el litigio principal, de que el desempeño de la misión confiada al trabajador por cuenta ajena se realizó desde un despacho situado en un Estado contratante, en el que el trabajador había establecido su residencia, desde el que desempeñaba sus actividades y al que regresaba después de cada uno de sus desplazamientos profesionales. Por otra parte, el órgano jurisdiccional nacional podría tomar en consideración el hecho de que, cuando se suscitó el litigio ante el mismo pendiente, el asalariado realizaba su trabajo exclusivamente en el territorio de dicho Estado contratante*”.

⁹⁸ Las Conclusiones del Abogado General en el asunto *Nogueira* 103 y nota 45.

⁹⁹ IRIARTE ÁNGEL, J.L., “La precisión habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión en los Reglamentos europeos”, op. Cit., pág. 494

¹⁰⁰ Sentencias de los asuntos *Mulox*, apartado 25 y *Rutten*, apartado 27.

Estos indicios pueden ser considerados de forma individual o conjunta, pueden coincidir con otros o no. Por ello, habrá que esperar la evolución de la jurisprudencia para detectar estos indicios, ya que la lista no está cerrada. Tal como hemos mencionado anteriormente, los criterios fácticos deben tenerse en cuenta a la hora de determinar el “lugar de prestación habitual de servicios”, por ello en caso de que sea imposible identificar el país de prestación habitual de los servicios, este foro no operará¹⁰¹.

También el artículo 21.1 b (i) hace referencia al “último lugar en que hubiere desempeñado su trabajo el trabajador”. Este foro será operativo si dicho lugar corresponde al “lugar habitual de trabajo”. Este foro se aplica solamente en aquellos casos cuando el trabajador ya no trabaja para el empresario demandado en el momento de la interposición de la demanda judicial.

5.3. Foro del lugar en que estuviera o hubiera estado situado el establecimiento que hubiere empleado el trabajador.

El órgano jurisdiccional del Estado miembro distinto al Estado miembro del domicilio del empresario, que corresponde al lugar en que estuviera o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado el trabajador, pero sólo en el caso de que el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado (art. 21.1, b (ii) Reglamento (UE) n.º 1215/2012)¹⁰². Para que se aplique este foro, se deben cumplir las siguientes condiciones: en primer lugar, los trabajos deben estar prestados “en varios Estados miembros” y, en segundo lugar, es imposible precisar el lugar de trabajo de prestación laboral “habitual” o “principal”.

Es una regla que tiene carácter subsidiario y el problema que presenta es la interpretación que debe otorgarle al concepto de “establecimiento”. La determinación del lugar de establecimiento empleado por el trabajador es muy compleja y muy difícil de precisar en la práctica. En primer lugar, la expresión de “establecimiento” debe interpretarse en sentido amplio, pudiendo llegarse a atribuir dicha configuración a cualquier lugar en el que el trabajador desarrolle su actividad laboral, aún incluso sin

¹⁰¹ STJCE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00, *Weber*.

¹⁰² La misma regulación la encontramos en el artículo 19.2 (b) del Convenio de Lugano de 2007.

que éste tenga personalidad jurídica¹⁰³. El término de “establecimiento” no obligatoriamente debe coincidir con el lugar de la sede central, el establecimiento principal de la empresa o el centro principal de las actividades, sino que también puede ser una agencia o una sucursal. Con esta interpretación amplia del concepto de establecimiento, se consigue evitar que un trabajador que presta sus servicios habitualmente en dos o más Estados miembros, se vea obligado a litigar ante los órganos jurisdiccionales de varios países cada vez que la agencia o la sucursal cambia de sede. Además, como establecimiento fue considerado aquel lugar en el que el trabajador suscribió el primero de los contratos con una de las empresas de un grupo¹⁰⁴.

La frase “del lugar en que esté o haya estado situado” fue objeto de la interpretación de la doctrina que señala que es un derecho de opción del trabajador, en función del lugar que le resulte más cómodo de elegir entre el foro del lugar en el que se encuentra el establecimiento contratante en el momento de la interposición de la demanda o el foro del lugar en el que el mismo se encontraba en el momento de la contratación, si ha cambiado su ubicación originaria¹⁰⁵.

La doctrina considera que lo más preferible es estimar que es relevante el lugar donde radica el establecimiento que ha “captado” al trabajador¹⁰⁶. El deseo del legislador europeo es que las normas que determinan la competencia judicial internacional vayan en concordancia con las normas de conflicto que establecen la ley aplicable. Por ello, este foro está vinculado con el Reglamento Roma I que hace referencia a la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. La captación puede ser realizada por una empresa que tenga una presencia física (ETT) o a través de los medios telemáticos (Internet, teléfono, fax, carta, etc.). Sin embargo, el lugar donde radica el “establecimiento que ha captado al trabajador” no tiene que coincidir con el lugar donde el trabajador ha recibido la oferta o con el lugar desde dónde esta parte.

¹⁰³GONZÁLEZ GARCÍA J.M., MARTÍN BRAÑAS, C., “Fueros especiales de competencia internacional (III). Contratos de seguro. Contratos con consumidores. Contratos individuales de trabajo (arts. 8 a 21 RB)” en DE LA OLIVA SANTOS, A. (Dir), F. GASCÓN INCHAUSTI F., (Coord.), Derecho Procesal civil europeo, Vol. I, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 180.

¹⁰⁴ STSJ de Madrid, Sala 4ª de 26 de junio de 2001 (AS 2001, 2944).

¹⁰⁵ SERRANO GARCÍA, M. J., Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales, Ed, Reus S.A., Madrid, 2011, pág. 69.

¹⁰⁶CALVO CARAVACA A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., Derecho internacional privado, op.cit., pág. 1150.

En definitiva, compartimos la idea de la mayoría de la doctrina jurídica¹⁰⁷ que valora de una forma positiva este foro, a pesar de tener un carácter subsidiario respecto al foro del lugar habitual de trabajo, porque responde no sólo a la tutela de los intereses del trabajador como la parte más débil de la relación jurídica laboral, sino también a las necesidades del propio mercado.

Y por último, cabe señalar la disposición prevista en el artículo 21.2 que indica que los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b) de este artículo. De esta forma, los foros de competencia judicial internacional previstos en el Reglamento (UE) n.º 1215/2012 se extienden a los empresarios que están domiciliados fuera de la UE. En los accidentes laborales derivados de un contrato de trabajo internacional, el trabajador demandante puede interponer la demanda judicial ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado; o ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador, cuando el trabajador no desempeña habitualmente el trabajo en un único Estado.

5.4. Foros de competencia judicial internacional cuando el empresario es demandante y el trabajador demandado.

El artículo 22.1 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 indica que los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan su domicilio¹⁰⁸. En los accidentes laborales derivados de un contrato de trabajo internacional, el empleador únicamente puede demandar al empleador ante el órgano jurisdiccional de su domicilio. El legislador europeo emplea, en singular, el concepto de “órgano jurisdiccional” y no hace referencia a los “órganos jurisdiccionales”, tal como lo hace en el art. 4 del Reglamento.

¹⁰⁷GONZÁLEZ GARCÍA, J.M., MARTÍN BRAÑAS C., “Fueros especiales de competencia internacional ...op. cit. p. 180; PALAU MORENO, G., “Las normas de Derecho Internacional Privado de origen comunitario en materia de contrato individual de trabajo, ante los retos de la integración europea y de la globalización”, Anuario Español de Derecho Internacional Privado, núm. 5, 2005, págs. 309-334.

¹⁰⁸ La misma regulación encontramos en el artículo 21.1 del Convenio de Lugano de 2007.

Compartimos la idea del autor CALVO CARAVACA¹⁰⁹, que nos indica que el artículo 22 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 determina directamente el órgano jurisdiccional territorialmente competente.

Las disposiciones previstas en la Sección 5º, Capítulo II del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 no afectan al derecho de empresario a poder formular una reconvencción ante el órgano jurisdiccional que conozca de la demanda inicial de conformidad con la presente sección.

5.5. Foro de elección limitado.

El foro de autonomía de la voluntad de las partes en los litigios que derivan del contrato de trabajo internacional está previsto en el artículo 23 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012¹¹⁰. El acuerdo de sumisión es un pacto entre las partes en una relación jurídica laboral, en cuya virtud éstas determinan el órgano jurisdiccional competente para conocer de los litigios que eventualmente puedan surgir entre ellas, por ejemplo, en caso de los accidentes laborales. A primera vista, este principio parece ser positivo en los contratos internacionales, porque ofrece a las partes seguridad jurídica y garantiza el buen funcionamiento de la Administración de la Justicia. Sin embargo, en el ámbito laboral este foro puede llevar a abusos por parte del empleador al insertar esta cláusula en el contrato de trabajo internacional. El trabajador frente al empleador también necesita protección jurídica, ya que en situación de necesidad puede aceptar cualquier condición laboral y cualquier foro impuesto por el empresario y en caso de litigios, se verá imposibilitado a acudir a estos órganos jurisdiccionales y defender sus pretensiones. Por ello, para mantener el equilibrio de las partes contratantes en la relación laboral, el legislador europeo señala que estas cláusulas de elección de los órganos jurisdiccionales están condicionadas o limitadas. La autonomía de voluntad opera en tanto en cuanto beneficie al trabajador, o por lo menos no le perjudique, como la parte más débil en la relación jurídica laboral.

El trabajador y el empleador solamente pueden someterse a favor de unos órganos jurisdiccionales estatales distintos de los previstos en los artículos 21 y 22 del Reglamento, pero esta elección únicamente opera en dos situaciones:

¹⁰⁹ CALVO CARAVACA, A.L., CARRASCOSA GONZALEZ, J., Derecho internacional privado, op. cit., pág. 1276.

¹¹⁰ Disposiciones similares encontramos en el artículo 21 del Convenio de Lugano de 2007.

1. Cuando los acuerdos atributivos de competencia sean posteriores al nacimiento del litigio.
2. O cuando tales acuerdos, permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la citada sección.

El cumplimiento de estos requisitos ha sido objeto de la jurisprudencia española¹¹¹. En este contexto, ambas condiciones recogidas en el artículo 23 del Reglamento son normas que se refieren a la tutela del trabajador y además se limitan estrictamente a los casos en que dichas cláusulas son lícitas. El primer caso, por tratarse de un acuerdo concluido de forma consciente, después de la aparición del litigio entre el trabajador y el empresario. En el segundo caso, se refiere al supuesto cuando el trabajador, y no el empresario, opta por otros fueros no reconocidos en el artículo 21 del Reglamento, que puede favorecerle.

Respecto a los acuerdos celebrados con “posterioridad al nacimiento del litigio”, en este caso se debe tener en cuenta que no existe limitación temporal. El legislador ha pensado en la protección del trabajador como la parte más débil en la relación laboral. De esta forma, se añade una opción en favor del trabajador y de la invocabilidad alternativa a otros órganos jurisdiccionales sea de un Estado miembro o no, pero de tal forma que sería posible renunciar a los foros de protección si resulta más beneficioso acudir a otra jurisdicción. Es una norma que se refiere tanto al trabajador demandante, como al trabajador demandado.

Dicha sumisión puede realizarse mediante acuerdo expreso o de forma tácita, esto es, mediante ciertas prácticas que denotan la voluntad de las partes de someterse a un determinado órgano jurisdiccional¹¹². Los acuerdos expresos posteriores al nacimiento del litigio pueden revestir la forma escrita, la verbal con confirmación escrita o aquella que se ajuste a los hábitos que tengan establecidos los litigantes¹¹³.

6. Reflexiones finales

¹¹¹ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, de 7 de junio de 2006 (JUR 2007, 27179); FJ. 1º; STSJ de Canarias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 4 de diciembre de 2006 (JUR 2007, 90021), FJ. 2º “la cláusula expresa de sumisión a los Tribunales de Mauritania carece pues de eficacia ya que no se pactó en las condiciones que el Reglamento autoriza, sino que se incluyó inicialmente en el contrato de trabajo del actor”; STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 26 de marzo de 2010 (AS 2010, 1693), FJ. 2º.

¹¹² CALVO CARAVACA, A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., Práctica Procesal Civil..., op. cit., págs. 100-102; VÍRGOS SORIANO M. y GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F.J., Derecho Procesal Civil internacional. ..., op.cit., pág. 309.

¹¹³ STJCE de 19 de junio de 1984, asunto C-71/83 *Tilly Russ*, Rec., pp. 2417 y ss.; STJCE de 16 de marzo de 1999, C-159/97, *Castelletti*, Rec. 1999 págs. I-01597; STJCE de 9 de noviembre de 2000, C-387/98, asunto *Coreck Maritime GmbH y Handelsveem BV*, Rec. 2000 págs. I-09337.

Las normas de competencia judicial internacional en los contratos internacionales de trabajo han sufrido varios cambios y mejoras desde el Convenio de Bruselas de 1968 hasta el actual Reglamento (UE) n.º 1215/2012. El trabajador es la parte más débil de la relación laboral, ya que en situación de necesidad puede aceptar cualquier condición laboral, y por ello necesita una protección jurídica. De esta manera puede elegir entre varios foros de competencia judicial para demandar a los empresarios en los litigios derivados de los contratos laborales.

El Reglamento (UE) n.º 1215/2012 ha introducido una modificación significativa, frente a las versiones anteriores, en el sentido de que también es aplicable esta protección, incluso frente a empleadores con domicilio fuera de la Unión Europea. Sin embargo, cuando el demandante es el empresario se siguen aplicando las normas generales.

No obstante, la normativa existente es insuficiente, porque no incluye una regulación expresa de un foro especial de competencia judicial internacional para los litigios surgidos de los accidentes laborales. Dicha materia es merecedora de una regulación expresa que defina claramente los supuestos considerados como accidentes laborales y como deben calificarse los daños en la ejecución de un contrato internacional de trabajo. Tampoco el TJUE nos ofrece las pautas necesarias para interpretar estos conceptos. Por ello, se requiere una regulación específica para evitar la inseguridad para las partes del contrato de trabajo con elemento extranjero. Es necesaria una unificación europea de estos conceptos que deben ser autónomos y propios al Derecho Internacional privado europeo, para evitar interpretaciones distintas por los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.