

BOLETÍN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

■ Año LXV

■ Núm. 2134

■ Septiembre de 2011



ESTUDIO DOCTRINAL

**COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS
INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN
EUROPEA**

CARLOS MARTÍN BRAÑAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE JUSTICIA

ISSN: 1989-4767

www.mjusticia.es/bmj

COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA*

CARLOS MARTÍN BRAÑAS
Profesor Contratado Doctor
Departamento de Derecho Procesal
Universidad Complutense de Madrid

Resumen

La Unión Europea encuentra sus raíces en un claro deseo de lograr un marco común en el que hacer más fáciles las relaciones entre los estados miembros, fundamentalmente aquellas de naturaleza económica, siendo, sin duda, el contrato individual de trabajo pieza fundamental de éstas, convirtiéndose la determinación del órgano judicial competente para resolver los posibles conflictos que puedan suscitarse en su ámbito, en un elemento que ha impulsado el interés del legislador europeo.

Palabras clave

Carácter tuitivo, interpretación autónoma, sumisión, domicilio del demandado, trabajador demandante, empresario demandante, normativa interna.

Abstract

European Union finds its roots in a clear desire for a common framework to make easier the relations between member states, primarily those of economic nature, being, without doubt, the individual employment contract cornerstone of these, making determining the competent court to settle any disputes that may arise in its field, an element that has driven the interest of the European legislator.

Keybords

Protective character, self understanding, submission, address of the defendant, applicant worker, applicant employer, internal regulations.

* Fecha de recepción: 1-6-2011. Fecha de aceptación: 6-6-2011

El presente trabajo forma parte de la labor realizada en el marco del Proyecto "El Derecho Procesal Civil Europeo y la implantación de la e-Justicia en la Unión Europea (Plan de estudio y difusión entre operadores jurídicos)/European Civil Procedure and e-Justice implementation within the European Union (A planning for its study and diffusion among legal practitioners)"[Action Grant de la Comisión Europea Nº JLS/2008/JCIV/AG/1008].

Sumario

1. Introducción.

2. Características básicas de la normativa en materia de contrato individual de trabajo prevista en el reglamento 44/2001.

3. La conexión entre el reglamento 44/2001 y la legislación interna española:

a. Fueros competenciales previstos en el reglamento 44/2001 en los supuestos que versen sobre el contrato individual de trabajo:

a.1. Acuerdos de sumisión;

a.2. Fueros alternativos:

a.2.1. Fuero de competencia general o del domicilio del demandado;

a.2.2. Fueros especiales:

a.2.2.1. Acciones ejercitadas por el trabajador frente al empresario;

a.2.2.2. Acciones ejercitadas por el empresario frente al trabajador; b) especialidades derivadas de la aplicación de la ley orgánica del poder judicial

b. Especialidades derivadas de la aplicación de la ley orgánica del poder judicial

1. INTRODUCCIÓN

Con el devenir de los tiempos, es cada vez más frecuente encontrarnos con supuestos de relaciones jurídicas en las que está presente un elemento de extranjería (movilidad de trabajadores, creación de empresas multinacionales, etc.), ya sea a nivel europeo o mundial. Esta novedosa situación hace que los Tribunales deban resolver, con cierta frecuencia, sobre la competencia que poseen para resolver estos litigios. Cuestión ésta que no es ni baladí, ni exenta de dificultad, desde el momento en que para su resolución, tendrá el juzgador que acudir a normas de muy diferente ámbito (nacionales, internacionales y comunitarias), afectando los efectos que se deriven de la aplicación de una u otra normativa a la tutela judicial efectiva de las partes. El legislador europeo no es ajeno a esta evidencia, trataremos en las siguientes páginas de abordar parte de esa problemática.

Centrándonos más en el objeto nuclear de esta aportación, el contrato individual de trabajo, diremos que tampoco escapa a la dificultad que hemos señalado. La determinación del tribunal internacionalmente competente para conocer de litigios relativos a contratos individuales de trabajo, no siendo éste el único ámbito de las relaciones jurídicas en donde podemos apreciar similares circunstancias¹, nos plantea la necesidad de acudir al conjunto normativo que integra el sistema de Derecho internacional privado español en esta materia. Para llevar a cabo esta labor y partiendo desde una óptica eminentemente básica, podríamos tomar como premisa inicial, simple pero que servirá para encauzar este trabajo, la siguiente:

* Cuando el demandado se encuentre domiciliado en un Estado que no sea miembro de la Unión Europea serán, dependiendo de su ámbito de aplicación, las disposiciones de origen convencional o, en su defecto, las de naturaleza estatal pertenecientes a cada uno de los Estados a los que pertenezcan los contratantes, las que nos servirán para determinar la nacionalidad del órgano judicial con jurisdicción para resolver los posibles conflictos que pueden surgir en esta materia.

* Desde la entrada en vigor del Reglamento 44/2001 de 22 de diciembre, relativo a la competencia judicial internacional y al reconocimiento y ejecución de decisiones en materia civil y mercantil², éste se convierte en la norma básica del sistema, aplicándose a todas las acciones judiciales ejercitadas con posterioridad a dicha fecha³, siempre que el domicilio del demandado se encuentre en un Estado miembro de la Unión.

* Finalmente, resultará, de aplicación, como último resorte normativo, el artículo 25 Ley Orgánica del Poder Judicial en aquellos supuestos en los que no concurren fueros exclusivos, ni acuerdos de sumisión, ni expresa ni tácita, conforme a las previsiones de los artículos 22, 23 y 24 R. 44/2001, tratándose de un demandado que se encuentre domiciliado en un tercer Estado que no sea ni miembro de la Unión Europea, ni tampoco lo sea del Acuerdo de Espacio Económico Europeo y siempre que no haya suscrito con España un tratado bilateral sobre esta materia.

El Reglamento de la Unión Europea 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 ha venido a sustituir, en materia de competencia judicial internacional, al tradicional Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968⁴ y al de Lugano de 16 de

¹ Similar problemática podemos encontrar en otros ámbitos de las relaciones jurídicas (contratos de seguro y contratos celebrados con consumidores y usuarios).

² Reglamento 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000 relativo a la competencia judicial, al reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE núm. L 12, de 16 de enero de 2001).

³ Referencia expresamente realizada por el R. en su artículo 66.1, siendo fijada su fecha de entrada en vigor el día 1 de marzo de 2002, como prevé el artículo 76 R..

⁴ El 19 de octubre de 2005, la Comunidad firmó un acuerdo con Dinamarca extendiendo las disposiciones del R. 44/2001 a este país. El Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil fue aprobado en nombre de la Comunidad mediante decisión del Consejo de 27 de abril de 2006 (DO L 120 de 5 de mayo de 2006). Convenio relativo a la competencia judicial y a

septiembre de 1988⁵. Las Secciones 3ª, 4ª y 5ª del Capítulo II, relativo a la competencia, del Reglamento 44/2001, prevén una serie de normas que afectan a tres aspectos concretos del tráfico jurídico⁶, uno de los cuales ha suscitado nuestro interés convirtiéndose en el objeto del presente trabajo: los contratos individuales de trabajo.

Especial relevancia presenta el tema de los conflictos suscitados en materia de contratos individuales de trabajo, pues no debemos olvidar que aunque en España las cuestiones litigiosas surgidas de un contrato de trabajo pertenecen a un ámbito jurisdiccional específico (orden jurisdiccional social), en el marco de la Unión Europea, sin embargo, se consideran materias de naturaleza civil y mercantil, quedando, en consecuencia, afectas por el Reglamento 44/2001⁷.

Ciertamente, tanto el Convenio de Bruselas como el actual Reglamento 44/2001, versan sobre materia civil y mercantil, pero el propio Tribunal de Justicia de la Unión ha tenido oportunidad de señalar que si bien es evidente que el Convenio de Bruselas se refiere a materia civil o mercantil, sin embargo, no se puede negar que a lo largo del texto normativo se respira un criterio amplio de interpretación que permite considerar al contrato individual de trabajo incluido dentro del ámbito objetivo de esta normativa⁸. Precisamente, derivado de lo anterior, el propio Tribunal de Justicia viene declarando que debe entenderse que la relación jurídica suscitada de un contrato de trabajo ha de ser considerarse integrada en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, y ello por dos razones:

* En primer lugar, por el hecho incontrovertido de su inclusión expresa en el propio Reglamento (Sección 5ª R.) y,

* En segundo, por la evidente naturaleza civil que se desprende del propio contrato de trabajo⁹.

Por todo lo anterior, debemos partir de la base de entender aplicable este Reglamento a toda reclamación o demanda ligada a la celebración de un contrato de trabajo o al desenvolvimiento de la relación laboral, siempre que dicho contrato o relación cumpla con los requisitos previstos en la aquél para que quede dentro de su ámbito de aplicación¹⁰.

la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, hecho en Bruselas el 27 de septiembre de 1968 (DOCE núm. C 189, de 29 de julio de 1990).

⁵ Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, hecho en Lugano el 16 de septiembre de 1988 (BOE núm. 251, de 20 de octubre de 1994), DO L 339, de 21 de diciembre de 2007.

⁶ La Sección 3ª del Capítulo II versa sobre “competencia en materia de seguros”, y la 4ª sobre “competencia en materia contratos celebrados por los consumidores”.

⁷ Esta circunstancia ya era puesta de manifiesto por el antiguo Convenio de Bruselas, el cual en su artículo 5.1 establecía:

“Las personas domiciliadas en un Estado contratante podrán ser demandadas en otro Estado contratante: 1. en materia contractual, ante el tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda; en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo, y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, podrá también demandarse al empresario ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere contratado al trabajador.”

El Reglamento reconoce la importancia de estas los contratos de trabajo cuando no sólo reconoce su existencia en un concreto precepto, como hacía el CB, sino que le asigna una Sección completa en su Capítulo II.

⁸ Este flexibilidad interpretativa que presenta el Reglamento, es señalada por el Tribunal de Justicia, en sentido ver las SSTJUE de 15 de enero de 1987, asunto C-266/85, caso Shenavai / Kreischer, apts. 6 y ss.; 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso Mulox IBC/Geels, apts. 10 y 11. Y, especialmente la de 8 de marzo de 1988, asunto 9/87, caso Arcado/Haviland, declarando el Tribunal expresamente, en su apt. 11, que:

“...procede considerar el concepto de materia contractual como un concepto autónomo que hay que interpretar para la aplicación del Convenio, remitiéndose principalmente al sistema y a los objetivos de dicho Convenio, para garantizar al mismo su plena eficacia...”

⁹ Apunta, también, estas dos razones, García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P., “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, AS, 2002, V, p. 697.

¹⁰ Esta extensión del ámbito objetivo del Reglamento es descrito por García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p. 698.

El Reglamento 44/2001 introduce ciertos cambios respecto a la regulación prevista en su predecesor, no siendo excesivamente radicales, pero que buscan obtener una mayor facilidad y equilibrio a la hora de determinar la nacionalidad del órgano judicial al que se le concede la competencia para conocer de aquellos litigios suscitados en materia de contratos individuales de trabajo¹¹. Simplemente, el legislador de la Unión utiliza este texto legal para unificar en una única Sección, la 5ª del Capítulo II, el conjunto de disposiciones relativas a esta cuestión, ya previstas, de manera dispersa, en los artículos 5.1 y 17 del antiguo Convenio de Bruselas y que ahora sistematiza y reorganiza el Reglamento¹².

No obstante, antes de continuar, se hace preciso señalar que el Tribunal de Justicia ha recordado que la jurisprudencia comunitaria relativa al Convenio de Bruselas continúa siendo de aplicación para el Reglamento comunitario, aunque debiendo adoptar las necesarias precauciones, pues este último presenta algunas reglas de competencia en materia de contrato de trabajo que se diferencian claramente de las fijadas por el Convenio¹³.

Por último, antes de continuar el análisis del Reglamento 44/2001, debemos recordar que cuando debamos concretar cuál es la nacionalidad del órgano judicial competente para conocer de un determinado conflicto suscitado en el ámbito de la Unión, cayendo dicho asunto dentro del ámbito de aplicación del Reglamento que analizamos, tendremos que:

- * En primer lugar, determinar si el objeto del litigio se encuentra inmerso en alguna de las materias previstas en el artículo 22 R. (Sección 6ª), relativas a cuestiones de competencia exclusiva.
- * En segundo, de no existir previsión exclusiva alguna, devendrá aplicable cualquier pacto de prórroga de competencia de naturaleza tácita suscrito entre las partes (art. 24 R.).
- * En defecto del anterior, deberemos acudir al criterio competencial previsto en los pactos de sumisión expresa acordados entre las partes (arts. 23 y 21 R.).
- * Finalmente, como último recodo en el que podremos apoyarnos, se plantea un foro concurrente y alternativo¹⁴ al foro general del domicilio del demandado (arts. 2 y 3 R.), constituido por los artículos 18 a 20 de la Sección 5ª del Reglamento 44/2001.

¹¹ En este sentido la propia Comisión expresamente afirma que “las disposiciones sobre la competencia jurisdiccional en materia de contratos de trabajo no se han modificado mucho en el fondo, sino que más bien se han agrupado en una sección específica, a semejanza de lo establecido para los contratos de seguros y de consumo”, (Documento COM -1999- 348 final, p. 17).

¹² Apuntan esta línea reformadora, entre otros, Enrich Schroeder, V. y Sánchez Sánchez Crespo, J, “Ejecución de resoluciones judiciales extranjeras según el Reglamento (CE) nº 44/2001 de fecha 22 de diciembre de 2000 y según la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil”, GJUEC, Enero/febrero de 2002, nº. 217, p. 66; García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p.696; Salerno, F., “Giurisdizione ed efficacia delle decisioni straniere nel regolamento (CE) N. 44/2001 (la revisione Della Convenzione di Bruxelles del 1968)”, terza edizione, Padova, 2006, p. 222; Fotinopoulou Basurko, O., “Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados”, AS, 2008, vol.1, Nº. 10, p. 74); Sabido Rodríguez, M., “Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)”, AS, 2008, nº 9, p. 67.

¹³ En estos términos se expresa la STJUE de 22 de mayo de 2008, asunto C-462/06, caso Laboratoires Glaxosmithkline/Jean-Pierre Rouard, app. 14-25.

¹⁴ Características señaladas por Fotinopoulou Basurko, O., “Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados”, op. cit., p. 78; Sabido Rodríguez, M., “Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)”, op. cit., pp. 68 y 69.

2. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PREVISTA EN EL REGLAMENTO 44/2001

Como ya se ha adelantado, el primer rasgo diferenciador de esta normativa reside en su naturaleza protectora respecto a la figura del trabajador, entendiéndose que éste constituye la parte más débil de la relación laboral, circunstancia ésta que le confiere la posibilidad de disfrutar de diversos foros, no teniendo, el legislador europeo, la misma consideración con la figura del empresario que sólo podrá demandar al trabajador ante los Tribunales del Estado en el que éste tenga su domicilio, salvo pacto de sumisión expreso o tácito, el cual, en todo caso, siempre requerirá del previo consentimiento del trabajador¹⁵.

De lo anterior se desprende¹⁶:

a) Que el empresario ve limitada su capacidad de acción, viéndose constreñido a presentar, necesariamente, su demanda frente al trabajador ante los Tribunales del Estado en el que se encuentre domiciliado dicho operario (art. 20 R.), buscando que la acción se inicie ante un órgano judicial cercano al mismo.

b) Que si, por el contrario, fuere el trabajador quien interpusiese la demanda frente al empleador, éste podrá elegir entre los Tribunales del Estado donde se encuentre domiciliada la empresa demandada o bien, ante los Tribunales de otro Estado miembro, ya sea donde desempeñe habitualmente su trabajo o, en el último Estado en el que lo hubiera desempeñado o, en caso de no hacerlo en un único Estado, ante los Tribunales del lugar donde estuviera o hubiera estado el establecimiento que contrató al trabajador y que ahora resulta demandado.

c) Que en el supuesto en que el demandado no esté domiciliado en un Estado de la Unión, no podríamos aplicar el R. 44/2001 y tendríamos que acudir a la normativa interna de cada Estado para determinar la competencia internacional que resulte aplicable al caso.

Por otra parte, no debemos olvidar, que el segundo rasgo caracterizador de esta normativa, revistiendo también vital importancia, está constituido por el hecho de que en esta materia, atendiendo a lo establecido por el Tribunal de justicia de la Unión, debemos intentar llevar a cabo una interpretación autónoma de los términos utilizados por el propio Reglamento

¹⁵ Este carácter tuitivo que presenta la normativa europea reguladora de la competencia judicial en materia de contrato individual de trabajo es puesta de manifiesto, de forma unánime, por la doctrina científica, este sentido, podemos citar entre otros a Guzmán Zapater, M., "El artículo 5.1º del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y su interpretación jurisprudencial por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", RIE, 1985, Vol. 12, núm.2, p. 405; Calvo Caravaca, Alfonso L. y Carrascosa González, J., "Artículo 17", en Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, Madrid, 1994, pp. 364 y 365; García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P., "La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario", op. cit., p. 702; Salerno, F., Giurisdizione ed efficacia delle decisioni straniere nel regolamento..., op. cit., pp. 224 y 227; Rivas Vallejo, M. P., "Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales", AL, 2007, núm.5, p. 586; Sabido Rodríguez, Mercedes, "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., pág. 68; Maneiro Vázquez, Y., "Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales", RL, febrero de 2010, nº. 4, año XXVI, pp.18 y 29.

Este carácter tuitivo que debe presidir la interpretación de las normas competenciales en materia de contrato individual de trabajo es reconocida expresamente por el Tribunal de Justicia en las Sentencias de 26 de mayo de 1982, asunto 133/81, caso *Ivenel/Schwab*, apt. 16; 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso *Mulox IBC / Geels*, apt. 18; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso *Rutten/Cross Medical*, apts.17 y 20.

¹⁶ Diversos pueden ser los sistemas para lograr esa especial protección de la parte más débil en la relación contractual, pudiendo obtenerse un resultado óptimo acudiendo a la combinación de tres mecanismos: foros próximos al contratante protegido, limitar el juego de la autonomía de la voluntad y el establecimiento de control de competencia en sede de competencia/ejecución, en este sentido ver Virgós Soriano, M. y Garcimartín Alférez, F. J., "Derecho procesal civil internacional, Madrid, 2000, pp. 111-112; Sabido Rodríguez, M., "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., pp. 67-68.

44/2001, constituyendo ésta la única vía a través de la cual “...*garantizar la aplicación uniforme del Convenio, cuyo objetivo consiste, en particular, en unificar las reglas de competencia jurisdiccional de los Estados contratantes, evitando, en la medida de lo posible, la multiplicidad de los criterios de competencia judicial respecto a una misma relación jurídica, y en reforzar la protección jurídica de las personas establecidas en la Comunidad, permitiendo, al mismo tiempo, al demandante determinar fácilmente el órgano jurisdiccional ante el cual puede ejercitar una acción, y al demandado prever razonablemente ante qué órgano jurisdiccional puede ser demandado...*”¹⁷.

Precisamente, teniendo muy presente lo que acabamos de apuntar en relación con la necesaria interpretación autónoma que exige el Reglamento, se desprende sin dificultad, la necesidad de intentar precisar el sentido que debe conferirse, en el ámbito de la Unión, al concepto de “contrato de trabajo” que, a ninguno se nos escapa, representa el elemento central en esta materia. El Tribunal, interpreta este concepto indicando, por un lado, las características subjetivas que lo conforman (concepto de trabajador), mientras que, por el otro, describe cuál debe ser el componente objetivo del mismo (concepto de “contrato de trabajo”), así:

a) Respecto al primero de los términos (concepto de trabajador), se hace necesario, en primer lugar, apuntar que la labor de determinar sus rasgos identificativos, lejos de ser realizada por el legislador comunitario, ha tenido que ser llevada a cabo por la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia, al hilo de la aplicación del artículo 48 del antiguo Tratado de la CE y actual artículo 45 del TFUE. De esta jurisprudencia podemos extraer que a efectos de la Unión debe entenderse el concepto de “trabajador” siempre de una forma no restrictiva¹⁸, pero además:

* El concepto de trabajador debe definirse conforme a criterios objetivos, que caracterizan la relación laboral con arreglo a los derechos y deberes de las personas afectadas, radicando la característica esencial de la relación laboral 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 percibe una retribución¹⁹.

* El Derecho de la Unión no impone requisitos adicionales para que una persona pueda ser considerada como trabajador, y los Estados miembros no pueden subordinar unilateralmente la concesión de las ventajas sociales que de esa situación se derivan al cumplimiento de un determinado período de actividad profesional, por corto que éste sea²⁰.

* Para que una persona pueda ser calificada como trabajador, debe ejercer actividades reales y efectivas para el empresario, excepto aquellas de tan poca entidad que tengan un carácter meramente marginal y accesorio²¹.

¹⁷ El Tribunal de Justicia se manifiesta en estos términos, ver a modo de ejemplo las SS del TJUE de 11 de enero de 1990, asunto C-220/88, caso Dumez, apt. 18; 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso Mulox IBC / Geels, apts.10 y 11; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten/Cross Medical, apts.12, 13 y 18.

¹⁸ Interpretación no restrictiva que, de forma reiterada, ha puesto de manifiesto el Tribunal de Justicia en su jurisprudencia, podemos encontrar este posicionamiento en las siguientes SSTJUE: 3 de julio de 1986, asunto 66/85, caso Lawrie-Blum/ Land Baden-Württemberg, apt. 16; 31 de mayo de 1989, asunto 344/87, caso Bettray/Staatssecretaris van Justitie, apt. 11; 26 de febrero de 1991, asunto C-292/89, caso The Queen / Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen, apt. 12; 26 de febrero de 1992, asunto C-3/90, caso Bernini/Minister van Onderwijs en Wetenschappen, apt. 14; 8 de junio de 1999, asunto C-337/97, caso Meeusen, apt. 13; 11 de junio de 2003, asunto C-413/01, caso Ninni-Orasche, apt. 23.

¹⁹ En relación con estos criterios objetivos podemos consultar las SSTJUE de 3 de julio de 1986, asunto 66/85, caso Lawrie-Blum/ Land Baden-Württemberg, apt. 17; 21 de junio de 1988, asunto 197/86, caso Brown/Secretary of State for Scotland, apt. 21; 31 de mayo de 1989, asunto 344/87, caso Bettray/Staatssecretaris van Justitie, apt. 12; 26 de febrero de 1992, asunto C-3/90, caso Bernini/Minister van Onderwijs en Wetenschappen, apt. 14; 12 de mayo de 1998, asunto C-85/96, caso Martínez Sala/Freistaat Bayern, apt. 32; 8 de junio de 1999, asunto C-337/97, caso Meeusen, apt. 13; 11 de junio de 2003, asunto C-413/01, caso Ninni-Orasche, apt. 24.

²⁰ En este sentido se manifiesta del Tribunal de Justicia, ver SSTJUE de 21 de junio de 1988, asunto 197/86, caso Brown/Secretary of State for Scotland, apt. 22; 11 de junio de 2003, asunto C-413/01, caso Ninni-Orasche, apt. 25.

²¹ Previsión que podemos encontrar en las SSTJUE de 23 de marzo de 1982, asunto 53/81, caso Levin/Staatssecretaris van Justitie, apt. 23; 3 de junio de 1986, asunto 139/85, caso Kempf/ Staatssecretaris van Justitie, apt.10; 21 de junio de 1988, asunto 197/86, caso Brown/Secretary of State for Scotland, apt. 21; 31 de mayo de 1989, asunto 344/87, caso Bettray/Staatssecretaris van Justitie, apt. 13; 26 de febrero de 1992, asunto C-3/90, caso Bernini/Minister van Onderwijs en Wetenschappen, apts.

* El órgano jurisdiccional, para verificar el presente requisito, ha de basarse en criterios objetivos y apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto que tengan relación con la naturaleza tanto de las actividades de que se trata como de la relación laboral en cuestión²².

* No sólo debe ser considerado como trabajador una persona que efectivamente se encuentre desempeñando una determinada labor por cuenta ajena, sino que también debe ser considerada como trabajador aquélla persona que, aunque coyunturalmente no se encuentre efectivamente realizando trabajo alguno, sin embargo busque realmente un empleo²³.

b) De todo lo anterior se desprende, sin ser preciso realizar puntualización alguna adicional, la necesidad de intentar precisar el sentido que debe conferirse al segundo de los elementos que hemos destacado, el concepto objetivo de “contrato de trabajo”. Para ello, nos es, indudablemente, de utilidad la jurisprudencia que el Tribunal de Justicia ha ido estableciendo al respecto²⁴. En atención a ella, podemos entender el contrato de trabajo como aquel negocio jurídico bilateral, de carácter duradero, cuya finalidad no es otra que la creación de relaciones de prestación de servicios, debiendo quedar el trabajador integrado en el marco de una organización ajena, pudiendo apreciarse una dependencia del trabajador respecto del empleador²⁵.

3. LA CONEXIÓN ENTRE EL REGLAMENTO 44/2001 Y LA LEGISLACIÓN INTERNA ESPAÑOLA

Con el gradual desarrollo que ha sufrido la normativa de la Unión Europea desde su nacimiento, se ha planteado una mayor dificultad a la hora de aplicar el Derecho a los diversos conflictos suscitados en el tráfico jurídico. En especial, ese problema se manifiesta en campos, como el que es objeto del presente trabajo, donde pueden resultar de aplicación normas de naturaleza nacional, otras de origen comunitario y, finalmente, puede incluso ser necesario acudir a previsiones contenidas en un tratado internacional²⁶.

En el análisis que abordamos en este momento, debemos partir de la base de que los órganos judiciales tienen la obligación inicial de apreciar su competencia o incompetencia para conocer del asunto controvertido al que deban dar solución, sin que en ningún caso puedan aplicar reglas de competencia que no formen parte de su ordenamiento jurídico²⁷.

14, 15 y 17; 8 de junio de 1999, asunto C-337/97, caso Meeusen, apt. 13; 11 de junio de 2003, asunto C-413/01, caso Ninni-Orasche, apt. 26.

²² A modo de ejemplo podemos acudir a la STJUE de 11 de junio de 2003, asunto C-413/01, caso Ninni-Orasche, apt. 27..

²³ Pueden servirnos para comprobar cómo el Tribunal de Justicia destaca esta salvedad las siguientes SSTJUE: 26 de febrero de 1991, asunto C-292/89, caso The Queen / Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen, apt. 13; 12 de mayo de 1998, asunto C-85/96, caso Martínez Sala/Freistaat Bayern, apt. 32.

²⁴ No olvidemos que el considerando 19 del Reglamento, recordándonos esta circunstancia, expresamente establece que “Procede garantizar la continuidad entre el Convenio de Bruselas y el presente Reglamento {44/2001} ... la misma continuidad debe aplicarse por lo que respecta a la interpretación de las disposiciones del convenio de Bruselas por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”.

²⁵ Concepto apuntado por García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p.700.

Ver, en estos términos, las SSTJUE de 26 de mayo de 1982, asunto 133/81, caso *Ivenel/Schwab*, apt. 20; 15 de enero de 1987, asunto 266/85, caso *Shenavai/Kreischer*, apt. 16; 15 de febrero de 1989, asunto 32/88, caso *Soc. Six Constructions/Humbert*, apt.10; 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso *Mulox IBC / Geels*, apt. 15.

²⁶ Apuntan esta dificultad añadida, De no Alonso-Misol, E. “Las empresas multinacionales como partes procesales: aspectos jurisdiccionales y procedimentales cuestionables”, Empresas multinacionales: su incidencia en las relaciones laborales, (director J.J. Jiménez Sánchez) pp. 405-426; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.18.

²⁷ Esta circunstancia, que puede llegar a ser tenida como una dificultad adicional añadida, es apuntada por, Menéndez Sebastián, P., “Competencia judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero”, Valladolid, 2006, p.27; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.19.

Sin olvidar lo anterior, debemos comenzar por señalar que el R. 44/2001 constituye una norma propiamente de la Unión, abandonando el concepto de mero acuerdo interpartes. Con esta norma se pretende ayudar a lograr un “espacio de libertad, seguridad y justicia” en el ámbito europeo, intentado unificar el conjunto de normas sobre conflictos de jurisdicción civil y mercantil, así como la simplificación de los trámites de reconocimiento y ejecución de las resoluciones judiciales dictadas en la Unión. Como punto de partida, deberemos señalar que este Reglamento, como heredero directo del Convenio de Bruselas respecto del cual introduce en materia de contrato de trabajo ciertas modificaciones, sirve para “*establecer una regulación más exhaustiva y sistemática en materia de contrato de trabajo*”²⁸.

Por último y antes de continuar con nuestro análisis, es preciso señalar el dato referente a que la competencia internacional haya terminado regulándose, dentro del ámbito de la Unión, por medio de un Reglamento y no de una Directiva presenta una indudable importancia práctica, pues esta circunstancia dota de mayor relevancia a la norma de la Unión que a la normativa interna de cada uno de los Estados miembros e, incluso, que a la recogida en los convenios internacionales suscritos entre los Estados a los que el Reglamento es de aplicación²⁹, pues es de recordar que, al contrario de lo que acontece con las Directivas, los Reglamentos de la Unión constituyen derecho directamente aplicable en los Estados miembros desde su aprobación y entrada en vigor³⁰.

Por último y antes de continuar con nuestro análisis, es preciso señalar el dato referente a que la competencia internacional haya terminado regulándose, dentro del ámbito de la Unión, por medio de un Reglamento y no de una Directiva. Esta circunstancia que, en un principio, puede parecer poco relevante, sin embargo, muy al contrario, presenta una indudable importancia práctica, pues semejante elección dota de mayor relevancia a la norma de la Unión que a la normativa interna de cada uno de los Estados miembros e, incluso, que a la recogida en los convenios internacionales suscritos entre los Estados a los que el Reglamento es de aplicación³¹, pues es de recordar que, al contrario de lo que acontece con las Directivas, los Reglamentos de la Unión constituyen derecho directamente aplicable en los Estados miembros desde su aprobación y entrada en vigor³², circunstancia que no acontece con las Directivas.

²⁸ Estas finalidades perseguidas por el legislador europeo a la hora de introducir el R.44/2001, son puestas de manifiesto por, entre otros, Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.20; también resaltan el importante papel que desempeña el Reglamento 44/2001 para el logro de un espacio judicial único común, Sánchez Carrión, J. L., “El nuevo marco de competencia judicial en materia civil y mercantil en el Derecho comunitario”, AJA 2002, año XII, núm. 545, p.1; García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p.696.

²⁹ Sin embargo, podemos encontrar ejemplos en la jurisprudencia nacional en los que los Tribunales no respetan esta prelación, sino que, al contrario, comienzan aplicando el artículo 25 LOPJ, con la intención de desestimar la competencia de los juzgados y tribunales españoles, para a continuación analizar la aplicación de las previsiones contenidas en el Reglamento 44/2001. Siendo más correcto, iniciar la resolución del asunto aplicando el mencionado Reglamento de la Unión y, sólo para el caso en que éste no sea de aplicación, proceder a emplear, en segundo lugar, los convenios internacionales suscritos por España, acudiendo en última instancia, de ser necesario, a la normativa interna española. A modo de ejemplo ver Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de noviembre de 2006 (JUR 2007\207036).

³⁰ Importancia que también es subrayada por parte de la doctrina científica, a modo de ejemplo puede consultarse, entre otros, García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p.696; Menéndez Sebastián, P., “Competencia judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero”, op. cit., p.34; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.21.

³¹ Sin embargo, podemos encontrar ejemplos en la jurisprudencia nacional en los que los Tribunales no respetan esta prelación, sino que, al contrario, comienzan aplicando el artículo 25 LOPJ, con la intención de desestimar la competencia de los juzgados y tribunales españoles, para a continuación analizar la aplicación de las previsiones contenidas en el Reglamento 44/2001. Siendo más correcto, iniciar la resolución del asunto aplicando el mencionado Reglamento de la Unión y, sólo para el caso en que éste no sea de aplicación, proceder a emplear, en segundo lugar, los convenios internacionales suscritos por España, acudiendo en última instancia, de ser necesario, a la normativa interna española. A modo de ejemplo ver Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de noviembre de 2006 (JUR 2007\207036).

³² Importancia que también es subrayada por parte de la doctrina científica, a modo de ejemplo puede consultarse, entre otros, García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., p.696; Menéndez Sebastián, P., “Competencia judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con

Es incuestionable que el siguiente punto de este trabajo deba versar sobre el contenido de esa normativa europea en materia de contrato individual de trabajo (Reglamento 44/2001), y sobre su aplicación por los tribunales españoles.

A. FUEROS COMPETENCIALES PREVISTOS EN EL REGLAMENTO 44/2001 PARA LOS SUPUESTOS QUE VERSEN SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Llegados a este punto, es el momento de abordar un análisis más detallado de la sistemática utilizada por el Legislador de la Unión, al regular la competencia del órgano judicial comunitario, cuando deba enfrentarse éste con supuestos en donde se suscita una problemática relacionada con el contrato individual de trabajo, pudiéndonos limitar a distinguir dos posibles criterios de atribución competencial: a) Acuerdos de sumisión y, b) Fueros alternativos.

a.1. Acuerdos de sumisión

Como punto de partida, debemos destacar que de no existir previsión exclusiva atributiva de la competencia a unos concretos órganos judiciales y antes de analizar los fueros previstos en los artículos 18 a 20 de la Sección 4ª del Capítulo II del Reglamento, será necesario comprobar la concurrencia de posibles pactos atributivos de competencia a los Tribunales de un Estado miembro, ya sean éstos últimos de naturaleza expresa o tácita.

Atendiendo a su ubicación, no se nos escapa el hecho de que la regulación que presenta la sumisión en el ámbito del R. 44/2001 presenta una configuración algo confusa:

* Por un lado, se regula la prórroga de competencia con carácter general, esto es, para todos los supuestos, en la Sección 7ª R., artículos 23 (sumisión expresa) y 24 R. (sumisión tácita)³³.

* Sin embargo, por otro, esta regulación que, como hemos señalado, está diseñada para ser aplicada, de manera general, a todo tipo de contrato en el que se haga uso de un pacto atributivo de competencia a los tribunales de un concreto Estado. No obstante, a modo de excepción, estos supuestos de sumisión se encuentran sometidos al cumplimiento de determinados requisitos definidos por el texto normativo cuando se trata de un específico contrato, cual es el de trabajo, caso en el que deberemos acudir a las previsiones contenidas en la Sección 5ª del R., artículo 21³⁴.

Debemos empezar destacando que la capacidad de la autonomía de la voluntad se encuentra configurada en el ámbito del Reglamento 44/2001 en los mismos términos que en el propio ordenamiento procesal español³⁵. Por ello, al igual que ocurre en el ordenamiento interno, la sumisión tácita es siempre preferente a la expresa, hasta tal punto que, aún existiendo

elemento extranjero”, op. cit., p.34; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.21.

³³ Respecto a este concepto de sumisión, ya sea tácita o bien expresa, contemplado en los artículos 23 y 24 R. puede consultarse, entre otros, Virgós Soriano, M. y Garcimartín Alférez, F. J., *Derecho procesal civil internacional*, op. cit., pp. 225-228; Gaudemet-Tallon, H., “Compétence et exécution des jugements en Europe. Règlement núm. 44/2001, Conventions de Bruxelles et de Lugano”, París, 2002, pp. 119-123. Calvo Caravaca, Alfonso L. y Carrascosa González, J., “La sumisión tácita como foro de competencia internacional y el artículo 24 del Reglamento núm. 44/2001, de 22 de diciembre de 2000”, en *AAVV, Cuestiones actuales del derecho mercantil internacional*, (Dir. Areal Lureña, S y Calvo Caravaca, A. L.), Madrid, 2005, pp. 203-216.

³⁴ En la redacción que presentaba el antiguo artículo 17 del Convenio de Bruselas no existía una normativa específica aplicable al contrato de trabajo, pero no se tardó en comprobar cómo el empleador –parte contratante fuerte- podía en ocasiones, de no existir control alguno, imponer el trabajador –parte contratante más débil- el tribunal más conveniente a sus intereses, a través de la inserción de cláusulas de elección de foro en el propio contrato de trabajo. Esta fue la razón fundamental, por la que al confeccionarse el Reglamento 44/2001 se introdujo un párrafo específico cuya finalidad no era otra que de la lograr una mayor protección del trabajador. Opinión destacada por Fotinopoulou Basurko, O., “Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados”, op. cit., 78p. 6.

³⁵ Ver artículos 54 y ss. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

un pacto expreso verificado entre las partes, con arreglo al cual declaran su voluntad de someterse a la jurisdicción de los tribunales de un determinado Estado en caso de conflicto (sumisión expresa), esta previsión decaerá por el mero hecho de que planteado un litigio por una de las partes ante la jurisdicción de un Estado diverso a aquel al que previamente ambas partes se sometieron de forma expresa, si la parte contraria decidiese comparecer ante este segundo tribunal, sin alegar la incompetencia de dicho órgano, quedará sometida a la jurisdicción de ese último tribunal –sumisión tácita- (art. 24 R.)³⁶.

Sin embargo, para que estos acuerdos atributivos de competencia tengan preferencia sobre las normas previstas en la Sección 5 del Reglamento, será necesaria la concurrencia de un conjunto de requisitos, en referencia a dos de los elementos que configuran la relación:

a) Respecto al concreto pacto de sumisión: para que un acuerdo de sumisión tenga efectividad es preciso que³⁷:

* Una de las partes tenga su domicilio en un Estado miembro de la Unión.

* El acuerdo atributivo de competencia debe celebrarse:

- Por escrito.

- Verbalmente con confirmación escrita, o bien.

- En una forma que se ajuste a los hábitos que las partes tuvieran establecido entre ellas.

b) Respecto al contrato individual de trabajo: sólo se producirá esa preferencia si el acuerdo de sumisión³⁸:

* Es posterior al nacimiento del litigio. El concepto de “litigio” utilizado por el Reglamento debe interpretarse en su sentido lego, esto es, no es su sentido técnico como pleito o proceso, sino más bien como sinónimo de conflicto, controversia, discrepancia, etc.³⁹. Será, precisamente, el surgimiento de ese “conflicto” el que haga previsible el posterior nacimiento de un proceso, por lo que las partes ante esta situación se encontrarán en una posición óptima para valorar con mayor presión lo que a su derecho convenga en relación con el tribunal que deba conocer⁴⁰. En este momento no influyen sobre el consumidor elementos

³⁶ Esta circunstancia coincidente es destacada por diversos autores entre la doctrina científica, entre otros, y a modo de ejemplo puede acudir a Gothot, P. y Holleaux, D., “La convención de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 (Competencia judicial y efectos de las decisiones en el marco de la CEE)”, París, 1986, p.21; Menéndez Sebastián, P., Competencia judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero, op. cit., p.45; Fotinopoulou Basurko, O., “Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados”, op. cit., p. 77; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p. 24.

También la Sentencia del TJUE de 24 de junio de 1981, asunto C-150/80, caso *Elefanten Schuh GmbH/Jacqmain*, apts. 7 y ss.

³⁷ Algún autor sostiene que esta previsión constituye un conjunto de formalismos excesivos que sólo pueden dificultar, en la práctica, la reclamación de un derecho sometido a un plazo de caducidad tan escueto como el derecho a vacaciones o al disfrute de un permiso, ver Rivas Vallejo, M. P., “Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales”, op. cit., p. 565.

³⁸ El antiguo artículo 17, in fine del Convenio de Bruselas, establecía que :

“...En materia de contratos individuales de trabajo, los convenios atributivos de competencia sólo surtirán efecto si son posteriores al nacimiento del litigio o si el trabajador los invoca ante otros tribunales distintos del tribunal del domicilio del demandado o del que se indica en el punto 1 del artículo 5...”.

³⁹ En estos términos, Herrero Perezagua, J. F., “Jurisdicción y competencia en materia de consumidores”, Navarra, 2007, pág. 74.

⁴⁰ En estos términos, Guzmán Zapater, Mónica, “La prorrogación de competencia en los contratos de venta internacional concluidos por consumidores”, REDI, 1987, vol. XXXIX, núm. 2, pág.463; Herrero Perezagua, J. F., “Jurisdicción y competencia en materia de consumidores”, op. cit., págs. 74 y 75.

que podrían distorsionar su decisión, relativas a la propia celebración del contrato, sino que la opción por un tribunal distinto de los que deberían conocer del asunto, salvo pacto en contrario, se fundamenta en su propia conveniencia⁴¹. No existe ejercicio de poder alguno del fuerte sobre el débil y, por tanto, no es preciso aplicar las restricciones que para la sumisión prevé el legislador.

* Permite al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la Sección 5ª del Reglamento. Esta opción se encuentra diseñada, claramente, en beneficio del trabajador, comportando incrementar las opciones de éste en su calidad de demandante, sumándose a los fueros legales aquél que las partes hayan designado convencionalmente. Para que esta opción sea plenamente eficaz se requiere la cláusula por la que se permite esta prórroga de jurisdicción debe indicar con claridad que es el trabajador la parte favorecida y que lo es en cuanto se incrementan sus facultades de opción, de no ser así la cláusula deberá ser tenida por no puesta⁴².

a.2. Fueros alternativos

Si nos encontramos ante una carencia absoluta de normas de atribución competencial exclusiva y ante la inexistencia de cualquier pacto de sumisión, sea ésta expresa o tácita, sólo nos quedará la posibilidad de acudir a dos criterios, concurrentes y excluyentes, que servirán para, en último lugar, determinar la nacionalidad del órgano judicial que ha de conocer del concreto asunto controvertido. Pudiendo optar entre:

* El fuero general del domicilio del demandado (art. 3.1 R.) y,

* El fuero especial por razón de la materia regulado en la Sección 5ª del Reglamento 44/2001 (arts. 18 a 21).

a.2.1. Fuero de competencia general o del domicilio del demandado.

Como ya se ha adelantado, la aplicación del Reglamento 44/2001 requiere que el demandado esté domiciliado en un Estado miembro, con independencia de cuál sea su nacionalidad (art. 2 R.), convirtiéndose de esta manera el domicilio del demandado en el foro de competencia general que preside la regulación prevista por este Reglamento. Será el propio Reglamento el que nos informe de cómo determinar ese domicilio, así de sus artículos 59 y 60, se desprende que:

* En los casos de personas físicas, los tribunales que conozcan de la cuestión controvertida deben acudir a su ley interna para dar solución a dicho asunto, salvo en aquellos supuestos en los que una de las partes en conflicto no estuviera domiciliada, precisamente, en el Estado en donde está situado el Tribunal que conoce pero, sin embargo, si posea dicho domicilio en otro Estado miembro, situación en la que el juzgador deberá acudir a la legislación de este segundo Estado para determinar cuál es el domicilio a tener en cuenta.

* De tratarse de una sociedad o persona jurídica, se entenderá que su domicilio se encuentra en el lugar en que esté situada su sede estatutaria, su administración central o su centro de actividad principal.

Con independencia de cual fuere la nacionalidad de las partes, debe considerarse que todo demandado podrá defenderse de mejor manera en el Estado en el que tenga fijado su domicilio⁴³. Esta circunstancia explica, sin duda y sin ir más lejos, la previsión contenida en

⁴¹ En estos términos, Herrero Perezagua, J. F., "Jurisdicción y competencia en materia de consumidores", op. cit., pág. 75.

⁴² Muy descriptiva, aunque, bien es cierto, versa sobre contratos celebrados con consumidores, la STJUE de 24 de junio de 1986, asunto 22/85, caso Rudolf Anterist/ Crédit Lyonnais, en particular apt. 14.

⁴³ O como expresamente nos dice el Tribunal de Justicia "...en el supuesto de un contrato de trabajo en cumplimiento del cual el trabajador ejerce sus actividades en más de un Estado contratante, el lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la

el artículo 18.2 R., según la cual *“cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere su domicilio en un Estado miembro, pero poseyere 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 tiene su domicilio en dicho Estado miembro”*⁴⁴.

También podemos encontrar en el Reglamento otros indicios que nos hacen pensar que el domicilio del demandado se convierte en el elemento básico a la hora de precisar la competencia judicial. Así, si atendemos a que las previsiones contenidas en la Sección 5ª, Capítulo II del Reglamento serán de aplicación sin perjuicio de la estipulación contenida en el artículo 5.5 R. (art. 18.1 R.), podremos comprobar cómo, atendiendo al cual, se establece un foro especial que interviene alternativamente al del domicilio del demandado, en cuya virtud se otorga competencia para conocer de litigios relativos a la explotación de sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento a los tribunales donde se halle la agencia, sucursal o cualquier otro establecimiento.

Si de otra forma, como ya hemos adelantado, resulta que el demandado no tiene su domicilio en alguno de los Estados miembros de la Unión, la competencia judicial se determinará, en cada Estado miembro, atendiendo a las previsiones establecidas por el ordenamiento jurídico de dicho Estado, salvo concurrencia de los foros exclusivos recogidos en el artículo 22 R. y, en su caso, sumisión expresa en los términos recogidos en el artículo 23 R. (art. 4.1 R.).

a.2.2. Foros especiales.

Planteado lo anterior, nos encontramos con una situación en la que, si ante la disyuntiva de elegir entre el foro de naturaleza general constituido por el lugar donde tenga su domicilio del demandado (art. 2 R.) o, bien, acudir a las previsiones contenidas en la Sección 5ª, Capítulo II del Reglamento, terminamos optando por la segunda posibilidad, lo haremos a favor de unas reglas que dulcifican, en cierto sentido, el sentido que inspira al primer criterio, así:

a.2.2.1. Acciones ejercitadas por el trabajador frente al empresario

En aquellos supuestos en los que el empleado aparezca en la parte activa del proceso, esto es interponga la demanda frente al empresario, atendiendo a las previsiones del Reglamento, podrá plantear la misma y siempre que el empleador tenga su domicilio en un Estado miembro:

1.- Ante los tribunales del Estado en que estuviere domiciliado el empleador (art. 19.1 R.).

En esta primera previsión, el legislador de la Unión se limita, simplemente, a seguir el criterio general establecido por el propio Reglamento, esto es, el tribunal competente es aquel perteneciente al Estado miembro donde se encuentre domiciliado el demandado.

2.- Ante los tribunales de otro Estado miembro distinto, por tanto, a aquél en el que el empresario posea su domicilio (art. 19.2 R.), en este caso, además el trabajador puede presentar esa demanda:

obligación que caracteriza al contrato, a efectos de dicha disposición, es aquél en el cual o desde el cual el trabajador cumpla principalmente sus obligaciones respecto a su empresa....). Ver STJUE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso Mulox IBC / Geels, apt.26.

⁴⁴ Novedad ésta que viene a introducir una notable mejora de carácter técnico en relación con la regulación del contrato de trabajo, al introducir en materia laboral una “noción autónoma del domicilio de las personas jurídicas”, en este sentido García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P., quienes además afirman que esta previsión normativa “proporciona al trabajador el mayor número de foros para poder demandar al empresario, en un obvio intento de dotarle de mayores fuerzas”, ver García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. “La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario”, op. cit., pp. 702-703.

Este contenido que presenta el actual artículo 18.2 R., ya se preveía en el antiguo artículo 13.3º b del Convenio de Bruselas, pero limitando su ámbito de aplicación a los supuestos en los que el contratante fuera un consumidor.

a) Ante los órganos judiciales del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante los tribunales del último lugar en que lo hubiere desempeñado (art. 19.2.a R.).

En esta regla se utiliza como criterio atributivo de la competencia para conocer, el lugar de prestación de los servicios, ya referido al lugar habitual de esa prestación o, de no poder concretarse éste, aquel en donde se hubiera desempeñado el servicio en último lugar⁴⁵. A ninguno se nos escapa la gran dificultad que presenta el hecho de precisar los contornos de un concepto tan indeterminado como el de “lugar habitual de prestación de servicios”, dificultad ésta que, por otro lado, también ha sido puesta de manifiesto, tanto por la jurisprudencia nacional, como por la doctrina científica⁴⁶.

Derivado, directamente, de todo lo anterior debemos señalar que esta necesaria tarea de intentar precisar los perfiles de este concepto, recae directamente sobre el Tribunal de Justicia de la Unión, siendo además, precisamente él, el que pone de manifiesto la conveniencia de que esto sea así, manifestando que sólo así puede garantizarse la aplicación uniforme del Convenio de Bruselas, hoy Reglamento 44/2001, lográndose la finalidad de unificar las reglas de competencia jurisdiccional de los Estados miembros, evitando de esta forma la multiplicidad de los criterios de competencia judicial respecto a una misma relación judicial y reforzando la protección jurídica de las personas establecidas en la Unión, permitiendo, además, que el demandante determine fácilmente el órgano jurisdiccional ante el cual puede ejercer una acción y al demandado prever razonablemente ante qué órgano jurisdiccional puede ser demandado⁴⁷.

Resultado de esta labor, el Tribunal termina precisando que deberemos considerar como lugar habitual de trabajo “*aquel en el que el trabajador cumple sus obligaciones respecto a su empresa*”, conclusión a la que se llega teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada para el trabajador, como parte contratante más débil desde una perspectiva social, y no olvidando que dicha protección está mejor garantizada si los litigios relativos a un contrato de trabajo son conocidos y resueltos, precisamente, por el órgano jurisdiccional del lugar en el que el trabajador hace efectivas sus obligaciones laborales, siendo éste el lugar donde el trabajador puede, con menores gastos, acudir a los tribunales o defenderse ante los mismos⁴⁸. Así:

* Ese lugar no será otro que aquél “*En el que el trabajador ejerce de hecho las actividades pactadas con su empresa*”⁴⁹, conceptualización ésta que determina los contornos del concepto de “obligación”⁵⁰.

⁴⁵ La segunda opción ofrecida por este apartado del artículo 19 R. supone una novedad respecto a la previa normativa recogida en el anterior Convenio de Bruselas.

⁴⁶ También destacan esa dificultad Sabido Rodríguez, M., “Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)”, op. cit., p. 69; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.23.

Esta autora nos cita las SS de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de septiembre de 2006 y del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid de 12 de mayo de 2008, donde podemos apreciar el complejo análisis casuístico que obliga a realizar a los órganos judiciales esta previsión, pudiendo dar lugar a flagrantes contradicciones.

⁴⁷ En estos términos se manifiesta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, podemos consultar las SSTJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, caso Mulox IBC/Geels, apt. 11; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten, apt. 13; 10 de abril de 2003, asunto C-437/00, caso Pugliese/Finmeccanica SpA, apt. 16.

⁴⁸ Ver STJUE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, caso Mulox IBC/Geels, apts. 17-19; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten/Cross Medical, apts. 15 y 17; 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00, caso Weber/Universal Ogden, apt.40; 10 de abril de 2003, asunto C-437/00, caso Pugliese/Finmeccanica SpA, apt. 18.

⁴⁹ Definición que puede consultarse en diversas sentencia del Tribunal de Justicia, ver STJUE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, caso Mulox IBC/Geels, apt. 20; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten/Cross Medical, apt. 15; 28 de septiembre de 1999, asunto C-440/97, caso GIE Groupe Concorde y otros, apt. 14; 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00, caso Weber/ Universal Ogden, apt.41; 10 de abril de 2003, asunto C-437/00, caso Pugliese/Finmeccanica SpA, apt. 19.

⁵⁰ En este sentido, ver STJUE de 26 de mayo de 1982, asunto 133/81, caso Ivenel/Schwab, apt. 20; 15 de enero de 1987, asunto 266/85, caso Shevanai/Kreischer, apt. 11; 15 de febrero de 1989, asunto 32/88, caso Soc. Six Constructions/Humbert, apt. 10; 13 de julio de 1993, asunto C-125/1992, caso Mulox IBC / Geels, apt.14.

* Se trata del “Lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de su empresa o ha establecido el centro efectivo de sus actividades profesionales”⁵¹.

* En el supuesto en el que el trabajo en cuestión se realice efectivamente en más de un Estado de la Unión, será preciso sortear una situación en la que confluyan una multiplicidad de órganos judiciales competentes, evitando de esta forma el riesgo de que concurren diversas resoluciones contradictorias entre sí, intentando facilitar el reconocimiento y ejecución de las resoluciones judiciales fuera del territorio del Estado en que hayan sido dictadas. En consecuencia, lo más adecuado será considerar, en estos casos, que el lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que caracteriza al contrato de trabajo, no será otro que aquel en el que o desde el cual el trabajador cumpla principalmente los elementos esenciales o más relevantes de sus obligaciones respecto a su empresa⁵².

Una interpretación, en estos términos, se justifica por la existencia de una conexión especialmente estrecha entre la controversia y el órgano jurisdiccional que debe conocer de ella con vistas a la sustanciación adecuada del proceso. Por ello, parece indudable que el juez del lugar en el que debe cumplir el trabajador la obligación, asumida por él, de ejercer las actividades convenidas en el contrato, resulta ser el más apto para resolver los litigios a los que pueda dar lugar ese contrato de trabajo⁵³.

b) Ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador, si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado (art. 19.2.b R.).

Esta segunda previsión, contenida en el artículo 19.2 R., presenta, a nuestro modo de ver⁵⁴, una clara regla de carácter subsidiario en relación con su predecesora, de tal forma que sólo será competente el órgano judicial del lugar en el que se encuentre el establecimiento que contrató al trabajador, cuando ese trabajador no desempeñe de forma habitual su actividad en un Estado concreto de la Unión.

Sin embargo, esta previsión, presenta, de inicio, un nada baladí problema interpretativo, cuál es el de concretar cuál debe ser el sentido que debemos otorgar al concepto de “establecimiento”. Parece lo más razonable dotar a este concepto de un sentido lo más amplio posible, pudiendo llegarse a atribuir dicha configuración a cualquier lugar en el que el trabajador desarrolle su actividad laboral, aún incluso sin que éste tenga personalidad jurídica (por ejemplo, el domicilio del empleador, siendo éste una persona física)⁵⁵.

En todo caso, sea cual sea la interpretación que otorguemos al concepto de “establecimiento”, compartimos totalmente la conclusión a la que llega algún autor, de entre la doctrina científica, cuando afirma que se trata de un foro cuya consagración debe ser valorada positivamente,

⁵¹ Puede consultarse en estos términos la STJUE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00, caso Weber/ Universal Ogden, apt.44.

⁵² Semejante finalidad es puesta de manifiesto de forma reiterada por el Tribunal de Justicia, ver SSTJUE de 5 de enero de 1987, asunto C-266/85, caso Shenavai / Kreischer, apts.19; 11 de enero de 1990, asunto C-220/88, caso Dumez, apt. 18; 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, caso Mulox IBC/Geels, apts. 21, 22, 24 y 25; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten/Cross Medical, apt. 18; 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00, caso Weber/ Universal Ogden, apts. 42, 43 y 49; 10 de abril de 2003, asunto C-437/00, caso Pugliese/Finmeccanica SpA, apt. 19.

⁵³ Razonamiento destacado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ver STJUE de 26 de mayo de 1982, asunto 133/81, caso Ivenel/Schwab, apts.11, 15 y 19; 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, caso Mulox IBC/Geels, apt. 17; 9 de enero de 1997, asunto C-383/95, caso Rutten/Cross Medical, apt. 16.

⁵⁴ Partidaria de este posicionamiento se muestra Sabido Rodríguez, M., “Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)”, op. cit., p. 71.

⁵⁵ Abogan por conceder esta configuración amplia al concepto de establecimiento Tirado Robles, M. C., “La competencia judicial en la Unión Europea. Comentarios al Convenio de Bruselas”, Barcelona, 1995, p. 46. También, Manerio Vázquez, quien apunta que de esta forma se logra evitar que un trabajador que realiza habitualmente su actividad en dos o más estados distintos, se vea obligado a litigar ante Tribunales de diferentes países cada vez que la sucursal o la agencia a la que pertenece se desplace de un lugar a otro, ver Manerio Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p. 24.

desde el momento en que debido a su carácter subsidiario respecto al foro del lugar de prestación habitual de los servicios, responde no sólo a la tutela de los intereses del trabajador, parte, normalmente, más débil de la relación jurídica contractual, sino también a las necesidades del propio mercado de trabajo⁵⁶.

a.2.2.2. Acciones ejercitadas por el empresario frente al trabajador

Muestra de ese carácter tuitivo que preside esta regulación y que nos acompaña constantemente, es la previsión contenida en el artículo 20.1 del Reglamento, en donde el legislador de la Unión, al contrario de lo que acontece cuando es el trabajador quien ocupa la posición activa proceso, en lugar de conceder al empresario cuando actúa como demandante varios fueros competenciales entre los que poder optar, sin embargo sólo le concede la posibilidad de acudir a los órganos judiciales del Estado miembro en el que aquél tuviere su domicilio (art. 20.1 R.).

En todo caso, debemos recordar que el propio artículo 20 R. advierte que las previsiones contenidas en la Sección 5ª, Capítulo II R. no afectarán al derecho del empresario a poder reconvenir ante la demanda presentada por el trabajador ante otro tribunal que resulte competente para conocer de una demanda principal conforme a las previsiones de esta Sección 5ª R. (art. 20.2 R.).

Para finalizar este breve análisis y a modo de conclusión, baste con señalar que el elemento sobre el que gira la normativa analizada no es otro que el diferente tratamiento que el Reglamento dispensa a trabajador y empresario, dependiendo de si el demandante es uno o el otro. En el primer caso, esto es el actor es el trabajador, se establece un primer fuero, siendo éste el general del domicilio del demandado, caracterizándose por su naturaleza alternativa respecto a un segundo conformado por el lugar de prestación habitual de servicios, sin embargo, en el segundo supuesto, de ser el empresario el demandante, tan sólo se prevé un único fuero aplicable, cual es el del domicilio del demandado, esto es, el del trabajador.

B. ESPECIALIDADES DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

A pesar de la primacía que presenta, como hemos destacado en este trabajo, tanto la normativa europea, presidida por el Reglamento 44/2001, como las previsiones contenidas en los convenios de carácter bilateral suscritos por España con terceros países, no debemos olvidar que se puede dar la circunstancia de que aparezcan supuestos en los que ninguna de esas normas resulte de aplicación, casos en los que no tendremos otra salida que acudir a la normativa interna reguladora de esta materia, en concreto al artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, precepto del que, en primer lugar, tendremos que resaltar el hecho de caracterizarse también por un espíritu tuitivo, claramente establecido para defender a la parte más débil de la relación laboral, esto es, el trabajador⁵⁷.

Dos son las cuestiones que, de una primera visión de esta regulación interna, merecen ser destacadas, básicamente por constituir elementos diferenciadores respecto a las previsiones contenidas en el Reglamento 44/2001:

⁵⁶ Opiniones en este sentido podemos encontrar en Palao 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", AEDIP, 2005, núm. 5, p. 322; Sabido Rodríguez, M., "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., p. 71.

⁵⁷ Este carácter tuitivo podemos considerar que constituye la primera y, quizás, más importante coincidencia existente entre la normativa de la Unión y nuestro ordenamiento interno en esta materia. Señalan esta circunstancia, entre otros, González Campos, J. D., "La competencia judicial internacional: Aspecto generales", en Derecho internacional privado, dir. Abarca Junco, A. P. Madrid 2008, Vol. I, Tema XI, p. 353; Sabido Rodríguez, M., "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., p. 72.

a) La normativa nacional no hace la distinción efectuada por el Reglamento, diferenciando entre aquellos supuestos en los que el trabajador adopta la posición activa en el proceso, de aquellos otros en los que aparece como demandado, permitiendo un tratamiento diverso en uno y otro caso. Esta ausencia de distinción puede suponer una clara limitación al carácter tuitivo que, como hemos manifestado, preside esta regulación, relativizando, en consecuencia, la inicial intención del legislador nacional de otorgar al trabajador una especial protección⁵⁸.

b) En segundo lugar, también debemos fijarnos en el hecho de que nuestra LOPJ, a diferencia de lo que hace la normativa de la Unión, presenta un catálogo cerrado de fueros sin permitir la sumisión de las partes ante la jurisdicción de unos concretos órganos jurisdiccionales, evitando con ello la intervención de la autonomía de la voluntad en la determinación de la competencia judicial internacional⁵⁹.

Tras esbozar las dos diferencias más sobresalientes, a nuestro modo de ver, que presenta nuestra LOPJ en relación con la regulación que el contrato de trabajo presenta en la normativa de la Unión (R. 44/2001), se plantea como necesario realizar un breve repaso de las previsiones contenidas en el artículo 25 LOPJ, de donde se desprende que:

* El artículo 25 LOPJ sólo resulta aplicable de manera subsidiaria, en aquellos supuestos en los que el Reglamento 44/2001 no resulte aplicable, no esté presente cualquier otra normativa contenida en tratados internacionales suscritos por España, regulando esta materia. Por tanto, cuando no concurren fueros exclusivos ni acuerdos de sumisión, y la empresa demandada tenga su domicilio en un tercer país no miembro de la UE⁶⁰.

* Cuando resulte aplicable el artículo 25 LOPJ, teniendo siempre presente las previsiones que acabamos de señalar, el legislador nacional establece unos criterios de atribución competencial que persiguen asegurar la competencia a los órganos judiciales españoles, acudiendo a tres criterios atributivos (art. 25.1 LOPJ):

1.- Criterio personal: tendrán competencia para conocer cuestiones litigiosas suscitadas en relación con el contrato individual de trabajo los órganos judiciales españoles, tanto en aquellos casos en los que el demandado tenga su domicilio en territorio español o bien una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España, como en aquellos otros en los que el trabajador y el empresario tengan la nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato.

2- Criterio territorial: también gozan de competencia para conocer los tribunales españoles, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español.

3.- Criterio de defensa del trabajador: finalmente, el artículo 25.1 LOPJ regula el caso especial de un contrato de embarque, estableciendo que serán los órganos

⁵⁸ Esta primera distinción, así como las consecuencias que puede conllevar es puesta de manifiesto por, entre otros, Sabido Rodríguez, M., "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., p. 72.

⁵⁹ Esta exclusión que imposibilita la intervención de la autonomía de la voluntad a la hora de determinar el órgano judicial internacionalmente competente y que supone una de las diferencias destacables que presenta nuestra LOPJ frente a las previsiones contenidas en el Reglamento 44/2001 es destacada por, Sabido Rodríguez, M., "Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)", op. cit., p. 72. Sin embargo, debemos señalar que en la actualidad la doctrina científica se muestra, con carácter general, más cercana al criterio que preside la normativa europea, a modo de ejemplo, ver Esteban de la Rosa, G. y Molina Navarrete, C., "Reglas de competencia judicial internacional en el orden social: recientes problemas aplicativos", LL 2001, Núm. 2, p. 1603.

⁶⁰ Ver, en este sentido, Maneiro Vázquez, Y., "Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales", op. cit. p. 27.

jurisdiccionales españoles los que tendrán atribuida competencia para conocer de los conflictos que pudieran suscitarse en ese ámbito, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

* Tendrán competencia los órganos jurisdiccionales españoles para conocer cuestiones relativas al control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español (art. 25.2 LOPJ),

* En materia de Seguridad Social, desde el momento en que queda expresamente excluida de la aplicación del Reglamento 44/2001 atendiendo a las previsiones contenidas en su artículo 1.2.c, resulta de aplicación, en todo caso, el apartado tercero del artículo 25 LOPJ, según el cual serán competentes los órganos judiciales españoles para conocer de las demandas que se dirijan frente a Entidades gestoras españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España (art. 25.3 LOPJ).

Las razones que esgrime el legislador de la Unión para realizar esta última exclusión debemos buscarlas en la naturaleza de Derecho público que caracteriza a las normas en materia de seguridad social, que aunque tratándose, indudablemente, de materia muy unida a la relación laboral, sin embargo, como consecuencia inmediata de la directa conexión que puede apreciarse en esta materia con la normativa administrativa y financiera, en muchos casos nos vemos abocados a someter los posibles conflictos suscitados, en esta materia, a los tribunales pertenecientes al orden jurisdiccional contencioso-administrativo⁶¹.

Por último, no podemos culminar este epígrafe sin, al menos, intentar describir someramente los dos elementos, a los que ya hemos aludido, que, sin duda, presentan un especial interés al constituir los principales puntos de divergencia existentes entre la normativa nacional y las previsiones contenidas en el R. 44/2001, nos estamos refiriendo:

a) Por un lado, como ya hemos adelantado, nuestra LOPJ no prevé, en precepto alguno, la posibilidad de que se suscite un acuerdo de competencia entre las partes mediante el cual decidan el concreto órgano judicial con competencia para conocer de un determinado supuesto litigioso, esto es, no se contempla la posibilidad de que las partes se sometan a la jurisdicción de un concreto órgano judicial, ni expresa ni tácitamente, como criterio determinante del fuero aplicable. Como hemos podido observar, nuestra LOPJ se limita a ofrecer un listado cerrado de opciones determinantes de la competencia judicial, al considerar el legislador nacional que estamos en presencia de materia de orden público procesal, por tanto, debe quedar excluida la participación de la autonomía de la voluntad, anulándose, de esta forma y de raíz, toda posible validez a los pactos de sumisión, suscritos entre las partes, con la finalidad última de someter la cuestión litigiosa al conocimiento de los jueces y tribunales extranjeros o, en su caso, a los españoles⁶².

⁶¹ Semejante razonamiento es, también, señalado por, entre otros, García Murcia, J. y Menéndez Sebastián, P. "La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario", op. cit., p.697; Zarzalejo Carbajo, M. M., "La determinación de la competencia judicial internacional en materia de protección social", en Protección social en las relaciones laborales extraterritoriales, Coord. Correa Carrasco, Madrid, 2008, p.497; Maneiro Vázquez, Y., "Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales", op. cit. p.28.

Sobre esta problemática en el Convenio de Bruselas puede consultarse la Sentencia del TJUE de 13 de noviembre de 1979, asunto 25/79, caso *Sanicentral S.A./Collin*, apt. 3.

⁶² Ver en este sentido, Maneiro Vázquez, Y., "Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales", op. cit. p.30.

b) Por otro, al contrario de lo que sucede con la regulación prevista en el Reglamento, la LOPJ no contempla la diferente posición que puede adoptar el trabajador, atendiendo a si ocupa la posición activa o pasiva del proceso. Semejante omisión supone, de hecho, retirar al trabajador parte de la protección que, en principio, se le viene concediendo, con carácter general, en esta materia, desde el momento en que se le considera como parte más débil de la relación contractual de trabajo. En este sentido, cuando la LOPJ omite cualquier referencia al fuero aplicable atendiendo a la posición procesal ocupada por el trabajador se está produciendo, en realidad, una clara limitación del nivel de protección perseguido a favor del trabajador⁶³.

⁶³ Esta situación es señalada, entre otros, por Sabido Rodríguez, M., “Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)”, op. cit., p. 72; Maneiro Vázquez, Y., “Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales”, op. cit. p.30.

BIBLIOGRAFÍA

- **CALVO CARAVACA, ALFONSO LUIS Y CARRASCOSA GONZÁLEZ, JAVIER**, “Artículo 17”, en *Comentario al Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil*, edit. Servicio de Publicaciones de la Universidad Carlos III/Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1994.

*”*La sumisión tácita como foro de competencia internacional y el artículo 24 del Reglamento núm. 44/2001, de 22 de diciembre de 2000*”, en AAVV, *Cuestiones actuales del derecho mercantil internacional*, (Dir. Areal Lureña, S y Calvo Caravaca, A. L.), Edit. Colex, Madrid, 2005.

- **DE NO ALONSO-MISOL, ENRIQUE** “*Las empresas multinacionales como partes procesales: aspectos jurisdiccionales y procedimentales cuestionables*”, en el volumen AAVV *Empresas multinacionales: su incidencia en las relaciones laborales*, Dir. Jiménez Sánchez, edit. CGPJ, Madrid, 2006.

- **ENRICH SCHROEDER, VALERIA Y SÁNCHEZ SÁNCHEZ CRESPO, JORDI**, “*Ejecución de resoluciones judiciales extranjeras según el Reglamento (CE) n^o 44/2001 de fecha 22 de diciembre de 2000 y según la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*”, *Gaceta Jurídica de la Unión Europea y de la Competencia*, Enero/febrero de 2002, n^o. 217.

- **ESTEBAN DE LA ROSA, GLORIA Y MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL**, “Reglas de competencia judicial internacional en el orden social: recientes problemas aplicativos”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, Núm. 2, 2001.

- **FOTINOPOULOU BASURKO, OLGA**, “Competencia judicial internacional en pleitos laborales con pluralidad de demandados”, *Aranzadi Social*, vol.1, N^o. 10, 2008.

- **GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ**, “*La nueva regulación de la competencia en materia contractual en el ámbito comunitario*”, *Aranzadi Social*, V, 2002.

- **GAUDEMET-TALLON, HÉLÈNE.**, *Compétence et exécution des jugements en Europe. Règlement núm. 44/2001, Conventions de Bruxelles et de Lugano*, Edit. LGDJ, París, 2002.

- **GONZÁLEZ CAMPOS, JULIO D.**, “*La competencia judicial internacional: Aspecto generales*”, en *Derecho internacional privado*, dir. Abarca Junco, A. P., Vol. I, Tema XI, edit. UNED, Madrid, 2008.

- **GOTHOT, PIERRE. Y HOLLEAUX, DOMINIQUE**, *La convención de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 (Competencia judicial y efectos de las decisiones en el marco de la CEE)*, Edit. Júpiter, París, 1986.

- **GUZMÁN ZAPATER, MÓNICA**, “*El artículo 5.1^o del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y su interpretación jurisprudencial por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*”, *Revista de Instituciones Europeas*, Vol. 12, núm.2, 1985.

* “*La prorrogación de competencia en los contratos de venta internacional concluidos por consumidores*”, *Revista Española de derecho Internacional*, vol. XXXIX, 1987, núm. 2.

- **HERRERO PEREZAGUA, JUAN FRANCISCO**, *Jurisdicción y competencia en materia de consumidores*, edit. Aranzadi, Navarra, 2007.

- **MANEIRO VÁZQUEZ, YOLANDA**, “*Jurisdicción competente para conocer de los litigios planteados por trabajadores transfronterizos a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales*”, Relaciones Laborales, febrero de 2010, nº. 4, año XXVI.
- **MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ.**, *Competencia judicial y Ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, edit. Lex Nova, Valladolid, 2006.
- **PALAO MORENO, GUILLERMO**, “*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.
- **RIVAS VALLEJO, MARÍA PILAR**, “*Ley aplicable y jurisdicción competente en litigios relativos a contratos de trabajo internacionales*”, Actualidad Laboral, núm.5, 2007.
- **SABIDO RODRÍGUEZ, MERCEDES**, “*Sucesión internacional de empresas y pluralidad de demandados en pleitos laborales, tras la STJCE 22 mayo 2008 (TJCE 2008, 113)*”, Aranzadi Social, nº. 9, 2008.
- **SALERNO, FRANCESCO**, *Giurisdizione ed efficacia delle decisioni straniere nel regolamento (CE) N. 44/2001 (la revisione Della Convenzione di Bruxelles del 1968)*, terza edizione, Edit CEDAM, Padova, 2006.
- **SÁNCHEZ CARRIÓN, JOAQUÍN LUIS**, “*El nuevo marco de competencia judicial en materia civil y mercantil en el Derecho comunitario*”, Actualidad Jurídica Aranzadi, año XII, núm. 545, 2002.
- **TIRADO ROBLES, MARÍA DEL CARMEN**, *La competencia judicial en la Unión Europea. Comentarios al Convenio de Bruselas*, edit. Bosch, Barcelona, 1995.
- **VIRGÓS SORIANO, MIGUEL Y GARCIMARTÍN ALFÉREZ, FRANCISCO J.**, *Derecho procesal civil internacional*, Edit. Civitas, Madrid, 2000.
- **ZARZALEJO CARBAJO, MARÍA MERCEDES**, “*La determinación de la competencia judicial internacional en materia de protección social*”, en *Protección social en las relaciones laborales extraterritoriales*, Coord. Correa Carrasco, Edit. Universidad Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2008.