



La competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo en el Convenio de Lugano

Guillermo Palao Moreno

*Catedrático de Derecho Internacional Privado.
Universitat de València*

Extracto

Los estudios dedicados a las cuestiones jurisdiccionales que suscitan los contratos individuales de trabajo internacionales han centrado su atención, en su mayor parte y hasta la fecha, en el Convenio de Bruselas de 1968 y los Reglamentos Bruselas I y I bis que se han ido sucediendo –y que integran el conocido como «sistema de Bruselas»–, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que los ha interpretado. Sin embargo, debido a su carácter «paralelo», igualmente resulta de interés analizar las soluciones que proporcionan el Convenio de Lugano II y su aplicación jurisprudencial. En este sentido, la reciente sentencia en el asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*, ofrece una buena oportunidad para examinar sus artículos 18 a 21, así como su aplicación práctica, a la espera de una nueva revisión del Convenio de Lugano II que adapte tales preceptos a los cambios que han sido incorporados en el Reglamento Bruselas I bis.

Palabras clave: contrato individual de trabajo; competencia judicial internacional; Convenio de Lugano II.

Fecha de entrada: 28-06-2019 / Fecha de revisión: 24-07-2019 / Fecha de aceptación: 24-07-2019

Cómo citar: Palao Moreno, G. (2019). La competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo en el Convenio de Lugano. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 439, 115-140.





International jurisdiction over individual contracts of employment in the Lugano Convention

Guillermo Palao Moreno

Abstract

Studies devoted to the jurisdictional questions which arise from international individual contracts of employment have, most of the times and up to now, centred their attention in the Brussels Convention and in the following Regulations Brussels I and I Recast –which form part of the so called «Brussels system»– as well as the case-law of the European Court of Justice which has interpreted them. Nevertheless, due to its «parallel» character, it is also of interest to analyse those solutions which the Lugano Convention II provides and its application by courts. In this sense, the recent decision in case C-603/17, *Bosworth/Hurley*, offers a good opportunity to examine its articles 18 to 21, as well as their application in practice, while waiting for a new revision of the Lugano Convention II which adapts those provisions to the changes which have been incorporated in the Regulation Brussels I Recast.

Keywords: individual contract of employment; international jurisdiction; Lugano Convention II.

Citation: Palao Moreno, G. (2019). International jurisdiction over individual contracts of employment in the Lugano Convention. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 439, 115-140.





Sumario

1. Cuestiones introductorias
 2. Aplicación del Convenio de Lugano II a los litigios en materia de contratos individuales de trabajo
 - 2.1. Delimitación del ámbito de aplicación del Convenio de Lugano II
 - 2.2. Relaciones que mantienen el Convenio de Lugano II y el Reglamento Bruselas I bis
 - 2.3. Interpretación del Convenio de Lugano II y delimitación de la materia de contratos individuales de trabajo
 3. Foros de competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo
 - 3.1. La finalidad tuitiva de los foros
 - 3.2. La sumisión expresa como foro disponible a ambas partes
 - 3.3. Foros disponibles para el trabajador
 - 3.4. Foros disponibles para el empresario
 4. A modo de conclusión
- Referencias bibliográficas

Nota: trabajo elaborado en el marco de los proyectos Prometeo GVA 2018/111 y MINECO DER-2016-74945-R. Colaboración con el proyecto MINECO DER-2016-77772-P.

1. Cuestiones introductorias

El conocido como Convenio «paralelo» de Lugano, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO núm. L 147, de 10 de junio de 2009. Actas de corrección de errores en DO núm. L 147, de 10 de junio de 2009, y en DO núm. L 18, de 21 de enero de 2014)¹, constituye un significativo instrumento internacional que se ha visto sustituido, en su versión actual de 2007, por el Convenio de Lugano II –un ordinal que lo relaciona directamente con su precedente, el Convenio de Lugano I, siendo una versión actualizada y revisada del mismo– (BOE núm. 251, de 20 de octubre de 1994). En relación con ello, las diferencias existentes entre los Convenios de Lugano I y II han sido analizadas y puestas de manifiesto por la doctrina (Gaudemet-Tallon, 2010, pp. 538-543; Wagner y Janzen, 2007, pp. 302-305).

Este convenio obliga –con las precisiones que más adelante se harán al delimitar su ámbito de aplicación territorial– a los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) –esto es, Islandia, Noruega y Suiza–. Este destacado acuerdo internacional, celebrado desde la óptica de la UE, sobre la competencia exclusiva que posee para celebrar este tipo de tratados (Dictamen del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas –TJCE– 1/03, de 7 de julio de 2006), forma parte del que se ha denominado conjuntamente como el «sistema de Bruselas/Lugano», el cual, junto a los instrumentos que derivan del Convenio de Bruselas de 1968, incluye el Convenio de Lugano y se encuentra presidido actualmente, desde la perspectiva de la normativa de la UE, por el Reglamento Bruselas I (DO núm. L 351, de 20 de diciembre de 2012). En este sentido, el Reglamento Bruselas I bis resulta plenamente de aplicación para los jueces de los Estados miembros de la UE (a excepción de Dinamarca), desde el día 10 de enero de 2015 (*ex art.* 81) y sustituye (dentro de su ámbito de aplicación) a sus precedentes –tanto al Reglamento (UE) 44/2001, como al Convenio de Bruselas de 1968 (ambos homónimos)–, que contarán con un papel residual en la actualidad. Estos tres instrumentos europeos componen lo que se denomina como el «sistema Bruselas».

De tal modo, las soluciones previstas para los instrumentos que componen el «sistema Bruselas» son trasladadas a las relaciones que se susciten entre Estados UE y AELC. Por

¹ La información oficial del convenio se encuentra disponible en el portal oficial mantenido por Suiza, en tanto que Estado depositario del mismo: <<https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/politique-exterieure/droit-international-public/traites-internationaux/depositaire/autres-conventions/convention-concernant-la-competence-judiciaire-la-reconnaissance-et-l-execution-des-decisions-en-mati%C3%A8re-civile-et-commerciale.html>> (consultado el 25 de junio de 2019).

lo que, como el resto de instrumentos que componen dicho «sistema» –incluido Lugano–, cuenta con una naturaleza «doble», al estar compuesto de normas tanto relativas a la determinación de la competencia judicial internacional, como referentes al reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales internacionales. Eso sí, debe destacarse cómo el traslado de las soluciones de un «sistema» al otro más amplio se ha realizado, con relación al Convenio de Lugano II, respecto de las respuestas contenidas en el Reglamento Bruselas I publicado en 2000 –instrumentos del que es realmente «paralelo»–. Por ello, en la actualidad, tal vez sería conveniente llevar a cabo una nueva revisión del Convenio de Lugano –ter– (tal y como autoriza su art. 76), para acompañarlo a las novedades que más tarde se incorporaron en el Reglamento Bruselas I bis de 2012 y, de este modo, recuperar un verdadero «paralelismo» entre los «sistemas» de Bruselas y el Convenio de Lugano (Giroud, Meier y Rodríguez, 2014, pp. 442 y 446).

Con un ámbito material relacionado con los litigios en materia «civil y mercantil», no cabe duda de que –a pesar de su dicción literal y a merced de la voluntad del legislador europeo– igualmente cubre las controversias relativas a los contratos individuales de trabajo. No en vano, si se atiende a su versión actual, el título II, sección 5.^a, del Convenio de Lugano II contiene cuatro preceptos (arts. 18 a 21) donde se contiene una serie de foros especializados para los litigios que pudieran surgir en el marco de este tipo contractual. En todo caso, será más adelante cuando se profundice en la delimitación de tales conceptos y las cuestiones que ello suscita en su vinculación con el «sistema de Bruselas/Lugano».

La estrecha conexión que mantiene el Convenio de Lugano II respecto del «sistema de Bruselas» y su juego «paralelo» al mismo no han conducido, empero, a la existencia de un gran interés doctrinal que haya derivado en un profundo análisis de las soluciones que contienen este instrumento convencional, así como que se haya ocupado de la práctica que se ha suscitado respecto del Convenio de Lugano en sus dos versiones de 1988 y 2007 –y, de forma particular, en relación con las controversias en materia de contratos individuales de trabajo–. Sobre todo, si se compara con la amplia atención que han despertado –sucesivamente– el Convenio de Bruselas de 1968 y, con posterioridad, los Reglamentos Bruselas I y I bis; así como la abundante jurisprudencia emitida –principalmente por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)– respecto de estos tres últimos instrumentos europeos. En este sentido, su parcialmente dispar ámbito de aplicación territorial y una mayor dispersión jurisprudencial sin duda habrían motivado una inferior aplicación y, en consecuencia, habrían motivado el que hubiera atraído una menor atención entre los autores.

No obstante, precisamente por su directa relación con el Reglamento Bruselas I bis y por su carácter obligatorio para los operadores jurídicos en los Estados miembros de la UE igualmente vinculados al convenio (como así sucede con España), resulta necesario aproximarse a las soluciones que ofrece y a su aplicación por parte de los tribunales –que, aunque menor, también resulta relevante–. Un interés que, debido a la amplitud de controversias civiles y mercantiles internacionales a las que está llamado a cubrir el Convenio de Lugano II, ha de tener en consideración igualmente las situaciones litigiosas puntuales que pudieran susci-

tar relaciones laborales transfronterizas entre los Estados vinculados al mismo respecto de este tipo de contratos. Tal y como serían, como muestra de ello, las generadas en relación con el personal laboral que presta sus servicios en el Aeropuerto Basilea/Mulhouse (Nord, 2018, pp. 861-863). Una atención que, a su vez, se ha visto revitalizada en fechas recientes, a partir de la publicación de la STJUE de 11 de abril de 2019, en el asunto C-603/17, Bosworth y Hurley (Espiniella, 2019), siendo la primera vez que el Alto Tribunal europeo se ha enfrentado a la materia relativa a los contratos individuales de trabajo respecto del Convenio de Lugano (en cualquiera de sus versiones).

Por todo lo expuesto, además de por la actualidad de esta significativa decisión del TJUE, resulta aconsejable detenerse para analizar las soluciones que acoge el convenio en la materia y su juego en la práctica. En consecuencia, el presente estudio se enfrentará –de modo particular– al análisis de los foros de competencia judicial internacional que, en materia de litigios relativos a contratos individuales de trabajo, contiene el Convenio de Lugano II. Un trabajo que pretende otorgar un especial énfasis a la jurisprudencia (principalmente nacional, pero también europea) que se ha emitido respecto del mismo (tanto en su versión de 1988, como en la posterior de 2007) y los problemas que actualmente suscita la disparidad existente entre este tratado y el Reglamento Bruselas I bis.

Ahora bien, no hay que perder de vista, a este respecto, y como se expondrá seguidamente, que, tras la entrada en aplicación del renovado convenio en 2010, el TJUE ha ganado un papel decisivo en la interpretación autónoma de los términos que contiene dicho acuerdo internacional –merced a su Protocolo núm. 2–, con las importantes consecuencias que de ello se derivan. Por lo que esta lógica interacción obliga, a su vez, a tomar en consideración, junto a los problemas prácticos que suscite el Reglamento Bruselas I bis, aquellos avances jurisprudenciales que afecten al Convenio de Lugano II.

2. Aplicación del Convenio de Lugano II a los litigios en materia de contratos individuales de trabajo

Antes de proceder al análisis de los foros de competencia judicial internacional que el Convenio de Lugano II dispone para los litigios relativos a la materia de contratos individuales de trabajo, corresponde llevar a cabo una doble operación. Así, de un lado, se debe empezar por delimitar los supuestos litigiosos en los que va a resultar de aplicación dicho acuerdo internacional. Algo que nos obliga, entre otras cosas, pero de modo principal, tanto a delimitar su ámbito de aplicación, como a referirnos a las relaciones que mantiene este convenio con el resto de los instrumentos que componen el conocido como «sistema Bruselas» y, de forma significativa, respecto del Reglamento Bruselas I bis.

Junto a ello, de otro lado y relacionado con su concreción material, han de analizarse igualmente los contornos que posee la materia relativa a los contratos individuales de trabajo en el

Convenio de Lugano II –siendo precisamente la cuestión a la que se enfrenta la STJUE en el asunto C-603/17, Bosworth y Hurley–. De este modo, una vez se hayan despejado estas dos cuestiones previas, será cuando nos encontremos en disposición de enfrentarnos a las soluciones jurisdiccionales que prevé la sección 5.^a del título II del Convenio de Lugano II.

2.1. Delimitación del ámbito de aplicación del Convenio de Lugano II

Para empezar, aunque de forma breve, hay que señalar que, desde un punto de vista material, el Convenio de Lugano II cubre las mismas cuestiones y materias a las que se refiere el «paralelo» Reglamento de Bruselas: la «materia civil y mercantil». Hay que subrayar, a este respecto, que, desde su concepción, su objetivo se había centrado principalmente en trasladar las soluciones del «sistema Bruselas» a los países firmantes del Convenio de Lugano II. Por lo que, en línea de principio, existe una significativa identidad entre los mismos, pudiéndose, por tanto, hablar en la actualidad de un «sistema Bruselas/Lugano». Eso sí, hay que tener en cuenta que, debido al dispar lapso temporal en el que fueron elaborados, este «paralelismo» se predica principalmente de Reglamento Bruselas I (esto es, el 44/2001) y no la versión actual que encierra el Reglamento Bruselas I bis (es decir, el 1215/2012).

Junto a ello y desde la perspectiva de su ámbito de aplicación territorial, hay que comenzar señalando que el Convenio de Lugano II obliga, en la actualidad, a los Estados miembros de la UE que participan en la política de cooperación judicial en materia civil, como a aquellos que se encuentran al margen de la misma (Dinamarca), al igual que a los tres países miembros de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza). Aunque igualmente hay que tener en cuenta la posibilidad que ofrece este acuerdo de que se adhieran Estados terceros en un futuro (esto es, distintos a los mencionados), debido a su carácter abierto. Una extensión que no se ha producido hasta la fecha y que, en último extremo, dependerá de que tal Estado tercero sea invitado a adherirse por parte de Suiza, en tanto que país depositario del convenio (Gaudemet-Tallon, 2010, pp. 532-533).

Asimismo, y estrechamente relacionado con su juego en el espacio, y desde la dimensión de su aplicación personal, hay que tener presente que, en atención a lo establecido en su artículo 2, los foros de competencia judicial que contiene el Convenio de Lugano II juegan con independencia de la nacionalidad de las partes, siguiendo el tradicional principio de la presencia del domicilio del demandado en un Estado vinculado al convenio (Berasconi y Gerber, 1993, pp. 42-49). Un concepto –el de «domicilio»– al que se refieren los artículos 59 (personas físicas) y 60 (personas jurídicas) del Convenio de Lugano II (Müller, 2011, pp. 314-315). De ello se deriva que, en relación con Estados miembros como España, resultaría aplicable el Convenio de Lugano II siempre que el demandado –ya fuera el empresario o el trabajador– se encontrase domiciliado en un Estado de la AELC vinculado por este acuerdo internacional. Como ejemplo del juego de este artículo (en su versión de 1988), puede citarse la sentencia suiza del *Tribunal cantonal fribourgeois* de 24 de abril de 1996 (RFJ/FZR,

1996, p. 267), donde se estableció la incompetencia de las autoridades suizas para conocer de una reclamación de un trabajador, al encontrarse la empresa empleadora domiciliada en Panamá. En este caso, sin embargo, la autoridad judicial helvética acudió a su ley interna para delimitar el concepto de domicilio a efectos de determinar la jurisdicción competente, tal y como se preveía, por aquel entonces, en el artículo 52 del Convenio de Lugano I.

Por último, desde la perspectiva de su ámbito temporal, y a partir de lo dispuesto en su artículo 69 (apdos. 4 y 5), cabe subrayar cómo el Convenio de Lugano II resulta plenamente aplicable desde el día 1 de enero de 2010. Algo que va a implicar de forma directa, a partir de este preciso momento, la plena sustitución del Convenio de Lugano I (apdo. 6) por el posterior. Una aplicación temporal del Convenio de 2007 que, en línea de principio y salvo denuncia, será ilimitada (art. 74). De ahí que, a modo de ejemplo, las normas de competencia judicial que contiene el Convenio de Lugano II, en materia de contratos individuales de trabajo, resultarán completamente aplicables desde esta dimensión temporal, respecto de los litigios que se susciten a partir de este preciso momento.

2.2. Relaciones que mantienen el Convenio de Lugano II y el Reglamento Bruselas I bis

El Convenio de Lugano II detalla, en los artículos 64 a 68 y en su Protocolo núm. 3, la forma en que este acuerdo internacional va a coordinarse con otros tratados e instrumentos europeos con los que pudiera interactuar (Gaudemet-Tallon, 2010, pp. 534-536). No obstante, debido a su interés para este estudio, centraremos la atención en el modo en que el convenio se ha de relacionar con el resto de instrumentos que componen el «sistema Bruselas» y, de forma especial, el central Reglamento Bruselas I bis. Así, en particular, los artículos 73.1 del Reglamento Bruselas I bis y 64 del Convenio de Lugano II establecen soluciones claras respecto de las relaciones que mantienen ambos instrumentos entre ellos. Para empezar, hay que destacar, como el primer precepto dispone, en tanto que principio rector de tales relaciones, que dicho reglamento «no afectará a la aplicación del Convenio de Lugano de 2007». Por otra parte, el segundo artículo citado, en su apartado 1, contempla que el convenio no va a prejuzgar la aplicación por los Estados miembros de las normas del «sistema de Bruselas» –en la actualidad, como se ha expuesto, dominadas por el Reglamento Bruselas I bis–. Unas previsiones a partir de las cuales se trata de evitar interferencias en su aplicación práctica, fijando que entre los Estados vinculados al convenio no miembros de la UE resultará de aplicación dicho acuerdo internacional (Pocar, 2009, p. 6).

En consecuencia, y de forma más significativa, serán los supuestos en los que se presentan relaciones entre Estados miembros de la UE y aquellos vinculados al Convenio de Lugano II los casos en los que resultará imprescindible delimitar su juego efectivo. Así, el artículo 64.2 del texto convencional da un paso más allá al precisar que, «en cualquier caso», únicamente se aplicará el convenio en determinadas circunstancias (Pocar, 2009, p. 6). Así, para empezar, esto sucederá cuando el demandado se encuentre domiciliado en un Esta-

do donde resulte de aplicación el mismo, así como cuando resulten competentes sus tribunales en virtud de foros exclusivos o gracias a una sumisión expresa (letra a). A su vez, también se alcanzará este resultado en relación con los supuestos de litispendencia y de conexidad (letra b), al igual que cuando se solicite el reconocimiento y la ejecución de una resolución proveniente de un Estado vinculado por el Convenio de Lugano II en otro (letra c).

Por lo tanto, en atención a las soluciones contenidas en los dos preceptos señalados, únicamente se podrá acudir a las soluciones que se prevén en el Convenio de Lugano II en los casos que se acaban de señalar; fundamentadas en atención al tradicional criterio de concreción del ámbito de aplicación personal del convenio, basado en el domicilio del demandado; no resultando viables, en consecuencia, otras interpretaciones que prevean una ampliación de las respuestas contenidas en el Reglamento Bruselas I bis en detrimento de la aplicación del convenio. Esto afecta, de modo singular, a las normas de competencia judicial internacional que contiene el Convenio de 2007 e incide directamente en la resolución de los litigios internacionales en materia de contrato individual de trabajo, como se puede apreciar claramente en relación con dos situaciones concretas, que se señalan seguidamente; una puntualización que no puede ser entendida únicamente como formal, ya que por el hecho de encontrarnos en el ámbito de uno u otro instrumento –aun cuando los foros disponibles sean similares– se derivan diferentes consecuencias que afectan a significativas cuestiones como su dispar ámbito de aplicación o las normas de reconocimiento y ejecución aplicables (Bonomi, 2011, p. 1.911).

En este sentido, por un lado, y como es sabido, la revisión del Reglamento Bruselas I bis trajo consigo una novedad respecto del juego frente a terceros Estados de algunas de sus soluciones, tal y como se dispone en su artículo 6.1, a modo de ejemplo. Esto afecta, de modo singular, a los foros disponibles para el trabajador cuando el empresario no se encuentre domiciliado en un Estado miembro de la UE. Y ello, en atención a lo previsto en el mencionado precepto y en el artículo 21.2, permitiendo demandar al empresario ante los tribunales del Estado miembro donde se desempeñe el trabajo de forma habitual o, en caso de no haber lugar de trabajo habitual, donde se encuentre el establecimiento que hubiera empleado al trabajador. Un foro de ataque –este último– que, a modo de ejemplo, fue empleado en la sentencia del *Høyesteret* noruego de 11 de febrero de 2002 (Fötschl, 2014, pp. 187-194)², respecto de una demanda presentada por un trabajador contratado inicialmente por una empresa suiza y posteriormente también contratado por su filial noruega a la que fue trasladado más tarde. Una situación que resulta paradigmática en relación con la litigación laboral internacional en materia de grupos de empresas multinacionales (Palao, 2000b, pp. 124-132). Sin embargo, resulta importante clarificar que, a efectos de la aplicación de este último precepto, los Estados vinculados por el Convenio de Lugano II no pueden ser entendidos como «Estados terceros» que permitan el juego de las soluciones del

² Recuperado de <<https://curia.europa.eu/common/recdoc/convention/en/2003/42-2003.htm>> (consultado el 25 de junio de 2019).

Reglamento Bruselas I bis; sino que, en estos supuestos, continuará resultando de aplicación el convenio –para los supuestos en que se presentara la demanda ante un tribunal de un Estado miembro de la UE– cuando el demandado se encontrara domiciliado en un Estado no UE vinculado por el mismo. Algo que se sustenta, de forma fundamental, en la literalidad de los artículos 73 del Reglamento Bruselas I bis y 64 del Convenio de Lugano II.

Por otro lado, tampoco puede entenderse que pueda llegar a aplicarse el Reglamento Bruselas I bis en los casos que se vean cubiertos por el Convenio de Lugano II (igualmente en atención a lo dispuesto en los arts. 64.2 del convenio y 73 del reglamento), cuando un empresario domiciliado en un Estado de la AELC vinculado por el Convenio de Lugano II cuente con un establecimiento secundario en un Estado miembro de la UE, tal y como establece el artículo 20.2 del reglamento (Esplugues, Iglesias y Palao, 2018, p. 157). Y ello, debido a que el mencionado precepto no afecta al ámbito de aplicación personal de los instrumentos, sino que incorpora un foro de protección que también se encuentra presente en el artículo 18.2 del Convenio de Lugano II. De nuevo, resulta preciso subrayar que, aun cuando la solución jurisdiccional pudiera llegar a ser la misma en el caso en cuestión, las consecuencias que se derivan de la aplicación de un instrumento u otros son distintas. De ahí que resulte necesario delimitar con claridad y rigor sus distintos ámbitos de aplicación y las relaciones que mantienen respecto de los litigios que estamos examinando, de modo respetuoso con las obligaciones internacionales asumidas.

2.3. Interpretación del Convenio de Lugano II y delimitación de la materia de contratos individuales de trabajo

El paralelismo que existe entre el Convenio de Lugano II y el resto de instrumentos que componen el «sistema de Bruselas/Lugano» alcanza actualmente y de forma plena a la interpretación de los términos que emplean, con el objeto de evitar nocivas divergencias en su aplicación por parte de las autoridades de cada Estado, principalmente, con el fin de garantizar una interpretación uniforme de los conceptos que contienen por parte de las autoridades judiciales y, de este modo, respetar una efectiva unidad hermenéutica en el «sistema», al igual que la plena eficacia del mismo (Wagner y Janzen, 2007, pp. 309-310). Este loable objetivo, presente ya en relación con el Convenio de Lugano I (a partir de su Protocolo núm. 2), sin embargo, ha dado un decisivo giro con la aprobación del Convenio de 2007. Y ello, debido a que a partir de este momento el Convenio de Lugano pasa a ser parte integrante del ordenamiento de la UE, otorgándose a través de su Protocolo núm. 2 la competencia para su interpretación al TJUE –que compartirá con los órganos jurisdiccionales de los Estados vinculados, pero no miembros de la UE–. Una situación que puede dar lugar, sin embargo, a alguna divergencia interpretativa, que no debería ser constitutiva de una violación del convenio (Papeil, 2011, pp. 453-454).

Nos encontramos, por tanto, ante un protocolo muy significativo, mediante el que se promueve una interpretación uniforme y coordinada de las normas que conforman el

«sistema Bruselas/Lugano», y en virtud del cual, y en breve, se debe tomar en consideración la jurisprudencia nacional de los Estados vinculados por el convenio y del TJUE (art. 1), permitiendo a los Estados vinculados presentar memorias y observaciones al TJUE para la interpretación del convenio (art. 2), al igual que se prevé el establecimiento de un sistema de intercambio de información sobre las decisiones más relevantes (art. 3), así como la constitución de un Comité permanente (art. 4) y la celebración de encuentros de expertos en su ámbito (art. 5) (Pocar, 2009, pp. 53-56; Giroud, 2017, p. 1.183).

De ahí que, a partir de esta destacada novedad que trae el texto de 2007 y frente a una previa interpretación plural por parte de los tribunales de los Estados vinculados por el convenio –que, no obstante, siempre ha procurado ser lo más uniforme posible y tomar en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia vinculada al instrumento «paralelo»–, con esta decisión se sanciona que el Alto Tribunal europeo sea el garante de esta uniformidad –incluso, como se ha visto, incluyendo mecanismos que permitan la participación de aquellos Estados vinculados por el convenio, pero no miembros de la UE– (Meier, 2012). Por lo que, a partir de este momento, se va a otorgar una gran importancia a la jurisprudencia que este tribunal europeo vaya a elaborar, también respecto del Convenio de Lugano II. En esta línea, hasta la fecha, además de la STJUE en el asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*, cabe hacer mención a la STJUE de 20 de septiembre de 2017, en el asunto C-467/16, *Schlömp*, respecto de la definición del concepto de «tribunal» contenido en los artículos 27 y 30 del Convenio de Lugano II, en caso de litispendencia.

Esta interpretación uniforme del Convenio de Lugano II va a alcanzar, como no puede ser de otro modo, no ya solo a la propia delimitación de las nociones de «materia civil y mercantil» que condiciona su ámbito de aplicación material –en relación con este estudio, al afectar a la materia laboral, la STJUE de 28 de febrero de 2019, en el asunto C-579/17, *BUAK*–, sino también –y más importante, por lo que se refiere al presente estudio– a la delimitación uniforme del concepto de «contratos individuales de trabajo» –que, como se ha indicado, se utiliza en la secc. 5.^a del convenio–. Una noción que, a falta de un concepto uniforme y autónomo en los instrumentos que componen el «sistema Bruselas» –ni en el propio Convenio de Lugano; no ofreciendo, tan siquiera, una definición o descripción de este contrato o de la figura del trabajador–, sí que ha contado con una calificación uniforme por parte del TJUE en diversas ocasiones, con relación a los instrumentos integrados en el mencionado «sistema».

No hay que olvidar, a este respecto, que los Estados vinculados a los instrumentos que componen el «sistema Bruselas/Lugano» pueden llegar a delimitar de forma dispar los contornos de este tipo de contratos. Una interpretación que, como se ha destacado por parte del Alto Tribunal europeo, será plenamente válida en relación con el Convenio de Lugano II (STJUE de 4 de diciembre de 2014, en el asunto C-295/13, *H*). De ahí la importancia de tomarla en consideración respecto de los artículos 18 a 21 del mencionado texto convencional (Müller, 2011).

Así las cosas, a partir de la acción del Tribunal de Justicia se han delimitado los contornos esenciales de este tipo de relaciones individuales de trabajo –con exclusión, por tanto, de las

relaciones colectivas o las de seguridad social (Acocella, 2011, pp. 379-380)– de manera uniforme y autónoma a efectos del juego de los instrumentos que componen el «sistema Bruselas/Lugano». Y ello, entre otros, con el resultado de considerar que los contratos individuales de trabajo se distinguen de otro tipo de contratos de prestación de servicios relativos al trabajo por cuenta ajena. Algo que, en último extremo y dado su carácter específico y exhaustivo (STJUE de 22 de mayo de 2008, en el asunto C-462/06, Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline), se habría llevado a cabo con el fin de que tales relaciones singulares merezcan un tratamiento jurisdiccional especializado –donde se tutelen los intereses de los trabajadores–, escapando de las normas de competencia judicial previstas para la materia contractual.

Todo ello, tomando en consideración la presencia de determinados elementos, a partir de los cuales se permita entender que nos encontramos ante una relación –que se concebirá como un «contrato individual de trabajo», aunque formalmente no se hubiera celebrado tal contrato o este fuera inválido (Bonomi, 2011, p. 1.912; Müller, 2011, p. 318)– en cuyo marco una persona (el «trabajador») realiza durante un tiempo determinadas prestaciones a cambio de una retribución a favor de un empresario y bajo su dirección; dándose así las condiciones a partir de las cuales se «crea una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa», que –en último extremo– implican una suerte de subordinación y dependencia frente al empleador (SSTJCE de 15 de enero de 1987, en el asunto C-266/85, Hassan Shenavai vs. Klaus Kreischer; de 13 de julio de 1993, en el asunto C-125/92, Mulox IBC Ltd. vs. Hendrick Geels; y de 10 de septiembre de 2015, en el asunto C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie y otros).

En este sentido, y en particular con relación al Convenio de Lugano I –en primer término–, son varias las decisiones jurisdiccionales estatales que se han enfrentado a la concreción de esta categoría contractual. Así, para empezar y a modo de ejemplo, cabe hacer mención a la decisión del *Oberster Gerichtshof* austriaco de 20 de enero de 1999 (*Juristische Blätter*, 1999, pp. 745-747), donde se estimó que las relaciones existentes entre un principal y un agente comercial no podían ser consideradas como incluidas dentro del concepto de contrato individual de trabajo a efectos del convenio; debiendo, en consecuencia, acudir a los foros previstos para la materia contractual general para determinar los tribunales competentes para conocer de la demanda que se había presentado. Con posterioridad y con un resultado similar, puede citarse igualmente la sentencia del *Budesarbeitsgericht* alemán de 20 de agosto de 2003 (Mankowski, 2004), en cuyo fallo se llegó a establecer que no podía considerarse como un trabajador –a efectos de un grupo de empresas con el que había firmado un contrato– a un directivo que había celebrado un segundo contrato con una de las sociedades del grupo para su contratación como director de la misma. Por lo que, en definitiva, el Alto Tribunal alemán tuvo que estimar como contractual la reclamación presentada contra el grupo en su conjunto.

A su vez, en segundo término, y una vez ya resultando plenamente aplicable el Convenio de Lugano II, la delimitación autónoma del concepto de contrato individual de trabajo constituyó precisamente el objetivo de la reciente STJUE en el asunto C-603/17, Bosworth y Hurley. En este supuesto, dos nacionales británicos que estaban domiciliados en Suiza

presentaron una reclamación por los perjuicios sufridos por las operaciones fraudulentas en las que se encontraba implicado el grupo de empresas Arcadia, siendo que habían desempeñado cargos directivos del mencionado grupo y que estaban vinculados por contratos laborales con varias de las empresas de dicho grupo. Una reclamación que condujo al planteamiento de una cuestión prejudicial por la *Supreme Court* británica, de si la misma podía considerarse como propia de un contrato individual de trabajo que justificase el juego de los foros de protección contenidos en los artículos 18 a 21 del convenio. Pues bien, teniendo en consideración la jurisprudencia emitida respecto de los instrumentos que componen el «sistema Bruselas», se estimó que este concepto debía interpretarse en razón de los derechos y deberes de las personas implicadas, resultando definitorio el que una persona llevara a cabo durante un tiempo determinadas prestaciones en favor de otra y bajo su dirección –presentando así un nexo de subordinación–, a cambio de una remuneración (SSTJUE de 20 de septiembre de 2007, en el asunto C-116/06, Kiiski; de 10 de septiembre de 2015, en el asunto C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie y otros; y de 20 de noviembre de 2018, en el asunto C-147/17, Sindicatul Familia Constanta y otros). Una aproximación objetiva en la que, sin embargo, no afectaría el elemento formal de la existencia –o no– de un contrato de trabajo.

Una serie de consideraciones que, en relación con este reciente asunto, condujo al TJUE a estimar que, en este caso, y a pesar de los índices que pudieran conducir a concluir lo contrario –como la misma existencia de un contrato de trabajo, el hecho de actuar en nombre y por cuenta de las empresas del grupo, por ser responsables ante los accionistas del grupo, o, incluso, por poder ser contratados o despedidos por tales empresas–, no existía un nexo de subordinación que, en definitiva, permitiera calificar la relación como laboral a efectos de la aplicación de los foros de protección previstos en la materia por el Convenio de Lugano. A este respecto, pesó en el razonamiento del TJUE para alcanzar esta conclusión la circunstancia de que tales personas pudieron decidir los términos del contrato –como las condiciones y el lugar de trabajo–, así como por contar con un poder de control autónomo sobre sus funciones y los asuntos de la sociedad (apdos. 31 a 35).

3. Foros de competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo

Los foros de competencia judicial internacional que contiene el Convenio de Lugano II en materia de contratos individuales de trabajo –secc. 5.^a, arts. 18 a 21– coinciden plenamente con los contenidos en el Reglamento 44/2001 (tanto en cuanto a su contenido, como con respecto a su ubicación en dicho instrumento), en tanto que acuerdo «paralelo» al mismo. Una imagen de espejo que, sin embargo y como se pondrá de manifiesto seguidamente, no es plena respecto del Reglamento 1215/2012 (recogidos en sus arts. 20 a 23), en donde se han incorporado diversas actualizaciones y mejoras que, en línea de principio, cabría trasladar a una nueva versión de un eventual Convenio de Lugano ter.

3.1. La finalidad tuitiva de los foros

Como se ha destacado anteriormente, los foros especializados en materia de contratos individuales de trabajo incorporados en los instrumentos que integran el «sistema Bruselas/Lugano» cuentan con la finalidad principal de procurar la protección jurisdiccional del trabajador en supuestos internacionales (Meyer y Stojiljovic, 2011, p. 418). Y ello, en tanto que parte débil del contrato de trabajo con el objetivo primordial de equilibrar su capacidad negociadora –en relación con el empresario–, respecto de este tipo de litigios. Algo que se aprecia fácilmente si se comparan con los foros generales en materia contractual –presentes en el art. 5.1 del texto convencional–. Así las cosas, se puede afirmar que el *favor laboratoris* constituye el principio rector que ha informado al legislador convencional, de igual forma a como ha marcado al europeo al elaborar las soluciones presentes en el resto de instrumentos que componen el «sistema de Bruselas/Lugano» (Bonomi, 2011, p. 1.911).

En definitiva, por medio de la incorporación de la sección 5.^a del convenio se persigue alcanzar una nítida diferenciación entre los foros especializados y materialmente orientados en materia de contrato individual de trabajo –constituyendo una suerte de conjunto autónomo con sus propios conceptos y criterios de aplicación personal (Bonomi, 2011, p. 1.911)–, y los foros generales en materia contractual, con los que –en un primer término por medio de una construcción jurisprudencial y más tarde incorporados al texto del propio articulado– se persigue el interés principal de evitar:

[...] 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; [...], con vistas a garantizar la buena administración de la justicia y permitir la sustanciación adecuada del proceso (SSTJCE de 9 de enero de 1997, en el asunto C-383/95, Rutten/Cross Medical; de 27 de febrero de 2002, en el asunto C-37/00, Weber; y de 10 de abril de 2003, en el asunto C-437/00, Pugliese).

De hecho, y como destaca Pocar en su Informe al Convenio de Lugano II, merece la pena recordar que fue precisamente en relación con el Convenio de Lugano I cuando se aprovechó la ocasión para corregir –en un primer momento– las soluciones jurisdiccionales que se habían elaborado en materia contractual general y que carecían de esa orientación tuitiva; tal y como se encontraban presentes en el originario Convenio de Bruselas de 1968, que sirvió de base a la elaboración del Convenio «paralelo» de 1988 –el Convenio de Lugano I– (Pocar, 2009, p. 22). Por lo que, ya desde esta primera versión de finales del siglo XX, los sucesivos Convenios «paralelos» de Lugano han contemplado foros de competencia judi-

cial que se alineaban con dicho objetivo protector; siendo continuador y tributario de esta intención defensora el vigente Convenio de 2007, respecto del Reglamento Bruselas I del que es «paralelo». Por lo que, como se ha subrayado anteriormente, debido a que la versión más actualizada de estos foros protectores de los intereses del trabajador se sitúa actualmente en el Reglamento Bruselas I bis, resultaría altamente aconsejable trasladar tales avances a una futura revisión del Convenio de Lugano ter.

El esquema que siguen los artículos 18 a 21 para cumplir con tal propósito protector se puede resumir del siguiente modo. En primer lugar, aunque sin excluirlos de partida, se limitan las posibilidades de incorporar pactos de sumisión a tribunales en los contratos individuales de trabajo, por medio de los que se perjudiquen los intereses del trabajador (*infra* 3.1). Junto a ello, en segundo término, se ofrece al trabajador una serie de generosas alternativas jurisdiccionales de ataque para poder demandar al empresario (3.2). Por último, en tercer lugar, se restringen las posibilidades litigiosas disponibles para el empresario, en tanto que parte fuerte del contrato, con el objetivo de garantizar el cumplimiento del *favor laboratoris* (3.3). En atención a estas ideas fuerza, seguidamente se expondrán las diversas posibilidades jurisdiccionales que prevé el Convenio de Lugano II, comenzando por los foros disponibles para ambos, y, a continuación, se hará referencia a las posibilidades jurisdiccionales de ataque de las que dispone el trabajador demandante, finalizando con aquellas que acompañan al empresario cuando fuera la parte que inicia la acción contra el empleado.

En definitiva, con el fin de alcanzar tales objetivos, del tenor del artículo 18, en su primer apartado, se infiere que se excluye la aplicación de los foros generales en materia contractual cuando la relación pueda merecer la calificación de contrato individual de trabajo. Eso sí, y como se dispone en el señalado numeral, ese juego –en exclusiva, en línea de principio– de las reglas de competencia judicial internacional contenidas en la sección 5.^a se entiende sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4 y en el artículo 5, punto 5, del convenio (Acocella, 2011, pp. 383-385). En este sentido, por lo que respecta al primero de ellos, resultarán aplicables las soluciones contenidas en los sistemas autónomos de cada Estado vinculado por este acuerdo internacional cuando el demandado (normalmente el empresario) no estuviera domiciliado en un Estado parte en el convenio (Bonomi, 2011, p. 1.912). En el caso español, por ejemplo, ello conduciría a la aplicación del artículo 25.1 de la Ley orgánica del poder judicial. Un precepto que, sin embargo, no se ha visto modificado tras la reforma operada por la Ley orgánica 7/2015 (Zabalo, 1986).

Junto a ello, en relación con el artículo 5.5, se contempla una ampliación del ámbito de aplicación personal de las reglas que componen esta sección, de tal modo que un empresario domiciliado en un Estado vinculado pueda ser demandado en otro Estado parte donde posea un establecimiento secundario y donde este empleó al trabajador (STJCE de 22 de noviembre de 1978, en el asunto C-33/78, Somafer SA/Saar-Ferngas AG). Una previsión que persigue, una vez más, ofrecer una mejor tutela jurisdiccional del trabajador en tales supuestos transfronterizos (Bonomi, 2011, p. 1.912).

Unas excepciones que, con respecto al Reglamento Bruselas I bis (coincidiendo con sus arts. 6 y 7.5), han incorporado la referencia al artículo 8.1, para los supuestos en los que el trabajador demandara al empresario en supuestos de pluralidad de demandados, cuando uno de ellos fuera el propio empleador. Una inclusión con la que se supera el resultado de la STJUE de 22 de mayo de 2008, en el asunto C-462/06, Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline. Así, el precepto establece que:

[...] si hay varios demandados, ante el órgano jurisdiccional del domicilio de cualquiera de ellos, siempre que las demandas estén vinculadas entre sí por una relación tan estrecha que resulte oportuno tramitarlas y juzgarlas al mismo tiempo a fin de evitar resoluciones que podrían ser contradictorias si se juzgasen los asuntos separadamente (Gulotta, 2013, p. 621; Cadet, 2013, pp. 773-787).

Aunque, a falta de una conveniente revisión futura del texto vigente, esta previsión relativa a la pluralidad de demandados no resultaría aplicable al Convenio de Lugano II (Carballo, 2015).

3.2. La sumisión expresa como foro disponible a ambas partes

Para empezar y por lo que respecta a las posibilidades litigiosas que acompañan a ambas partes, hay que hacer mención al juego de la sumisión, entendiendo principalmente la misma en su dimensión expresa –en tanto que acuerdo–, sin que en principio quepa la posibilidad de una sumisión tácita –que no menciona–; y ello, en atención a la literalidad de los artículos 18.1 y 21. Sin embargo, igualmente es cierto que el TJUE ha contemplado el juego de la sumisión tácita respecto de otros litigios, también relacionados con una parte débil, como así ha sucedido en materia de contratos de seguro (STJUE de 20 de mayo de 2010, en el asunto C-111/09, CPP Vienna Insurance Group). Así, aunque se trate de diferentes ámbitos, hay que subrayar que los foros que diseñó el legislador para estos tipos contractuales (al igual que aquellos en materia de contratos celebrados con consumidores) no solo cuentan con una redacción idéntica al guardar silencio sobre la posibilidad de una sumisión tácita, sino que además se encuentran informados por un mismo objetivo protector en favor de la parte débil de la relación –asegurado, consumidor, trabajador– (Pocar, 2009, p. 18). Algo que, en definitiva, podría hacer pensar en que igualmente podría recurrirse al mismo en la materia que estamos analizando, debido a su paralelismo y servir a la misma finalidad tuitiva (Bonomi, 2011). Aunque, si bien ello pudiera resultar posible, como se ha destacado, igualmente es cierto que su importancia práctica sería más bien reducida (Mosconi, 2003, pp. 26-27).

Así las cosas, por lo que respecta a la sumisión expresa y en atención a lo previsto en el artículo 21, el empresario y el trabajador pueden llegar a pactar un acuerdo de sumisión a favor de unos determinados tribunales estatales para que conozcan de su controversia. Un ejercicio de autonomía de la voluntad que, en último extremo, se llevará a cabo a partir

de lo previsto en el artículo 23 del convenio (Müller, 2011, p. 359), localizado en el momento en que se celebró el acuerdo (Acocella, 2011, p. 408). Aunque, eso sí, la validez de ese pacto se va a condicionar a la existencia de determinadas circunstancias, con el objetivo de comprobar que el pacto de sumisión haya partido de una decisión informada por parte del trabajador (Queirolo, 2012, p. 196). Por lo que, como idea de principio, destaca el hecho de que, en lugar de declarar este tipo de acuerdos como nulos desde el inicio, lo que el legislador convencional hace es condicionar su plena viabilidad en la práctica al cumplimiento de determinadas condiciones (Bonomi, 2011).

En este sentido, y en atención a lo establecido en el artículo 21, se contempla que podrán prevalecer los acuerdos atributivos de competencia sobre las previsiones contempladas en los artículos 18 a 20 exclusivamente cuando se dé alguna de las dos circunstancias siguientes, de forma alternativa. Para empezar, el acuerdo atributivo de competencia podrá ser válido cuando este se lleve a cabo de forma posterior al nacimiento del litigio que vincula a las partes (STJUE de 9 de julio de 2012, en el asunto C-154/11, Mahamdia). Junto a ello, igualmente podrá resultar eficaz dicho acuerdo atributivo siempre que por medio del mismo se amplíen las alternativas al «trabajador», otorgándole la posibilidad de presentar su demanda contra el empresario ante tribunales que resulten distintos a aquellos que se indican en los artículos 18 y 19 (Meyer y Stojiljovic, 2011, pp. 443-446).

No obstante, resulta de interés señalar que el texto original contenía una equivocación que tuvo que ser enmendada por medio de un acta de corrección de errores (DO núm. L 147, de 10 de junio de 2009). Así, donde dice: «2) que permitieren al consumidor formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección», debe decir: «2) que permitieren al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección». De este modo, las posibilidades que ofrecen estos dos preceptos se erigen como mínimos de protección jurisdiccional que se tomarán en consideración para determinar la validez del acuerdo atributivo de jurisdicción que hubiera sido celebrado con anterioridad a que surgiera la controversia.

En definitiva, en atención a lo establecido en el artículo 21 del Convenio de Lugano II, resultarán plenamente admisibles los acuerdos atributivos de competencia, tanto los celebrados de modo previo al litigio –claro está, siempre que se trate de un pacto *pro operario*–, como los pactados en un momento posterior a que hubiera surgido la controversia (Pocar, 2009, p. 23). No obstante, se puede hacer referencia a la antes citada decisión del *Tribunal cantonal fribourgeois* de 1996, donde se declaró nulo un pacto de sumisión a favor de la jurisdicción suiza que se había insertado en un contrato de trabajo celebrado entre un trabajador francés, que desarrollaba su actividad en Suiza, y un empresario domiciliado en Panamá, al entender que no se daban tales circunstancias.

En un sentido similar, aunque vinculado con el empleo del arbitraje en este ámbito, y en relación con la jurisprudencia francesa, igualmente se declaró inválida una cláusula de sumisión a arbitraje a favor de un tribunal arbitral con sede en Lausana (Suiza), en la sentencia

de la *Cour de cassation* de 4 de mayo de 1999 (Moureau, 1999, pp. 293-298). Y ello, en un supuesto en el que un trabajador belga había sido contratado por una empresa domiciliada en Suiza para desarrollar su actividad de forma habitual en Francia –un país en donde, en definitiva, presentó su demanda contra el empresario helvético–. En la misma línea, el Auto del Tribunal Supremo (ATS) de 21 de abril de 2009 (rec. 2952/2008), que acepta la declinatoria en un supuesto en el que se había incorporado una cláusula arbitral a favor del Tribunal Arbitral del Deporte con sede en Lausana, en un supuesto de un deportista profesional contratado por un equipo helvético.

A este respecto, aunque sin ánimo de profundizar en esta interesante cuestión, hay que destacar que, ante el silencio que guarda el convenio respecto del arbitraje, la cuestión de la arbitrabilidad objetiva de estas controversias habrá de decidirse de conformidad con el derecho nacional en cuestión. Así, en relación con las controversias analizadas, frente a Estados donde se admite su sometimiento a arbitraje (Acocella, 2011, p. 413), en España suele negarse esta posibilidad. Así, se han mostrado críticos con la aceptación de esta declinatoria por sumisión a arbitraje Mateo y Olmedo (2006), mientras que otro sector de nuestros autores se ha mostrado favorable a entender la cláusula arbitral por no puesta (Todolí, 2016, p. 5).

3.3. Foros disponibles para el trabajador

De conformidad con el objetivo protector que persiguen los preceptos contenidos en esta sección 5.^a, son diversas y alternativas las posibilidades jurisdiccionales que se abren ante el trabajador para demandar al empresario para el que hubiera prestado sus servicios. Hay que tener en cuenta, a este respecto, que la mayor parte de las reclamaciones suelen verse iniciadas por iniciativa de los trabajadores frente a sus empleadores (Grušić, 2012, pp. 100-101). Así, en atención a lo previsto en el artículo 19.1, esta persona podrá demandar a un empresario –siempre que estuviera domiciliado en un Estado vinculado por el convenio–, en primer término, precisamente ante los tribunales del Estado donde el empleador estuviera domiciliado –a determinar en el momento en que se presentase la demanda–. Sin embargo, hay que subrayar que el texto original contenía una equivocación que tuvo que ser enmendada por medio de un acta de corrección de errores (DO núm. L 147, de 10 de junio de 2009). Así, donde dice: «El trabajador domiciliado en un Estado vinculado por el presente convenio podrá ser demandado:», debe decir: «El empresario domiciliado en un Estado vinculado por el presente convenio podrá ser demandado:».

En estos casos, por lo tanto, este criterio no funcionaría como elemento delimitador del ámbito de aplicación del convenio, sino como foro de competencia judicial internacional disponible para el trabajador en primer término, que atendería a los intereses de las dos partes y que, en particular, resultaría de utilidad para garantizar la ejecución de la decisión en el país donde el empresario contaría con bienes, así como para los supuestos de expatriados fuera del territorio de los Estados vinculados al convenio (Bonomi, 2011, p. 1.914; Palao, 2003, p. 22).

Aunque, de forma alternativa, el artículo 19 contempla –en su numeral 2.º– que también se podrá acudir a los tribunales de otro Estado vinculado al convenio en dos situaciones que se mencionan de modo sucesivo. Para empezar (letra a), el empleado podrá recurrir o bien ante el tribunal del lugar donde el trabajador hubiera desarrollado su actividad de forma habitual –aunque trabaje en más de un Estado– (Pocar, 2009, p. 22) –el art. 21.1 b) i) del Reglamento Bruselas I bis, por su parte, puntualiza al señalar que el lugar de trabajo habitual puede ser donde o desde donde se llevase a cabo el trabajo (STJCE de 9 de enero de 1997, en el asunto C-383/95, Rutten/Cross Medical)– o bien –en tanto criterio de cierre– ante la autoridad jurisdiccional del último lugar donde hubiera llevado a cabo el trabajo (STJCE de 27 de febrero de 2002, en el asunto C-37/00, Weber). Este último, como destaca Pocar en su Informe al Convenio de Lugano II, y mejorando el texto del Convenio de 1988, debido a que el trabajador puede demandar al empresario cuando hubiera acabado la relación o el trabajo (2009, p. 22).

Junto a ello (letra b) –aunque con un juego subsidiario y más limitado–, en aquellos supuestos en los que no existiera un lugar de trabajo habitual único, el trabajador podrá demandar al empresario ante el tribunal del Estado donde se encontrara el establecimiento que hubiere contratado al trabajador –utilizable cuando finalizara la relación– (Müller, 2011, pp. 345-346). Unas posibilidades que –resulta de interés mencionar, aunque no sea de aplicación para el Convenio de Lugano II– se le abren al trabajador, en el artículo 21.2 del Reglamento Bruselas I bis, igualmente para poder demandar a aquellos empresarios que no estuvieran domiciliados en un Estado firmante de este acuerdo internacional. Un nuevo foro de competencia judicial internacional que, como ya se ha expuesto con anterioridad, no permite desplazar las soluciones presentes en el Convenio de Lugano II cuando se trata de un empresario domiciliado en un Estado vinculado por dicho convenio –no pudiendo estimarse, a tales efectos, como un Estado tercero–.

El juego de las soluciones recogidas en el artículo 21, numeral 2.º, depende, en último extremo, de si el trabajador contaba o no con un lugar de trabajo habitual en un Estado vinculado por el convenio (STJCE de 15 de febrero de 1989, en el asunto 32/88, Six Constructions/Humbert). Un criterio territorial que, en supuestos de movilidad internacional del trabajador, hay que subrayar, no cuenta con la modulación que para los Estados miembros de la UE significa la incorporación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO núm. L 18, de 21 de enero de 1997). Y ello, en definitiva, al no resultarles de aplicación las soluciones que prevé esta directiva y, en consecuencia, por no contar con las reglas resultantes de la incorporación estatal, que se apliquen a situaciones de desplazamiento temporal de los trabajadores (Pocar, 2009, p. 23). Algo que, a salvo de que los Estados de la AELC cubran esta laguna en sus propios sistemas autónomos –como se encuentra previsto–, podría tenerse en cuenta de cara a una eventual revisión del Convenio de Lugano. En esta línea, el Protocolo núm. 3, en su primer y tercer párrafo; siendo lo que sucede, a modo de ejemplo, con Suiza (Meyer y Stojiljovic, 2011, p. 437).

En el caso español, recordemos, resultaría de aplicación en estos casos el artículo 16 de la Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional (BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999; Palao, 2000a, pp. 59-60). Un precepto que, sin variaciones en cuanto al fondo, ha resultado actualizado por virtud del Real Decreto legislativo 9/2017, por el que se transponen directivas de la UE en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre desplazamiento de trabajadores (BOE núm. 126, de 27 de mayo de 2017). En particular, la Directiva (UE) 2014/67 (DO núm. L 159, de 28 de mayo de 2014) que, sin embargo, no afecta a las cuestiones jurisdiccionales que se abordan en este trabajo. Una actualización de la Ley de 1999, de forma llamativa, no ha tenido en cuenta la existencia del Convenio de Lugano II, dejando intacta la referencia al texto convencional de 1988. En otro orden de ideas, cabe señalar cómo la posterior Directiva (UE) 2018/957 (DO núm. L 173, de 9 de julio de 2018) tampoco se ha enfrentado a las cuestiones propias de la determinación de los tribunales competentes en tales supuestos, dejando así intactas las soluciones previstas en la actualidad en nuestro ordenamiento.

Así las cosas, debe destacarse que el criterio de atribución relativo al lugar de trabajo habitual, desde sus primeras aplicaciones jurisprudenciales (SSTJCE de 26 de mayo de 1982, en el asunto C-133/81, Ivenel/Schwab; y de 15 de enero de 1987, en el asunto C-266/85, Shenavai/Kreisler), ha contado con un lugar central en el sistema y ha merecido una singular predilección por el Alto Tribunal europeo, al entender que dicho lugar atendía a los intereses protectores perseguidos, a la vez que garantizaba la conexión del caso con los tribunales juzgadores y la buena administración de justicia (STJCE de 13 de julio de 1993, en el asunto C-125/92, Mulox IBC/Geels). Como igualmente se ha resuelto respecto de las soluciones de ley aplicable establecidas en el Reglamento Roma I (STJUE de 15 de marzo de 2011, en el asunto C-29/10, Koelzsch). Aunque haya sido criticado por Grušić (2015, p. 136).

En esta línea, lo cierto es que de la jurisprudencia emitida por el TJUE se aprecia una firme voluntad de lograr localizar un lugar de trabajo habitual siempre que ello fuera posible (Fotinou, 2019, pp. 122-147; Iriarte, 2018, pp. 488-494) –tanto respecto de las situaciones menos confusas en las que el trabajador prestó sus servicios en un único lugar (STJCE de 7 de febrero de 2002, en el asunto C-279/00, Comisión/Italia), como respecto de aquellas más complejas en las que el empleado trabajó en varios lugares (SSTJCE de 27 de febrero de 2002, en el asunto C-37/00, Weber; de 13 de julio de 1993, en el asunto C-125/92, Mulox IBC/Geels; y de 14 de septiembre de 2017, en los asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Nogueira y otros). Por lo que, a resultas de ello, se advierte con claridad cómo se ha priorizado el recurso a este foro de naturaleza territorial –a pesar de que pudiera derivar en la práctica en un criticable *forum actoris* (Salerno, 2015, p. 223)–, resultando, como consecuencia de ello, especialmente compleja y prácticamente residual en la práctica la posibilidad de acudir al criterio del lugar de localización del establecimiento del empleador.

El recurso al foro del lugar de trabajo habitual cuenta con una interesante jurisprudencia respecto del Convenio de Lugano I, donde sobresale un destacable diálogo y toma en consideración de las decisiones emitidas por el Alto Tribunal europeo respecto del instru-

mento «paralelo» comunitario. Así, para empezar, fue este el criterio que permitió asumir competencia a las autoridades jurisdiccionales galas, admitiendo la demanda presentada por un trabajador belga que había sido contratado por una empresa suiza, en la antes citada sentencia de la *Cour de cassation* de 1999. Junto a ello, y con cita expresa del precedente jurisprudencial del TJUE tenido en cuenta (STJCE de 27 de febrero de 2002, en el asunto C-37/00, Weber), la antes citada sentencia del *Høyesteret* noruego de 2002, para reafirmar la competencia de los tribunales de este país nórdico con relación a la pretensión de un trabajador frente a una compañía Suiza que había sido contratado por su filial noruega; y ello al estimar que, a pesar de que de forma inicial había prestado sus servicios en una plataforma petrolífera situada en la plataforma continental británica, posteriormente fue trasladado a otra plataforma situada –en este segundo y definitivo momento– en la plataforma continental noruega donde se entendió que trabajaba de forma habitual cuando presentó su demanda.

A su vez, y en cuanto a la jurisprudencia española que ha recurrido al Convenio de Lugano I, cabe hacer mención de las diversas decisiones en las que se ha discutido respecto del lugar habitual de trabajo, acerca de un deportista profesional (normalmente de nacionalidad española y domiciliado en nuestro país), que había sido contratado por un equipo extranjero (en la mayoría de ocasiones, domiciliado en Suiza). De entre todas ellas destaca el antes citado ATS de 21 de abril de 2009 –en relación con un recurso por unificación de doctrina–, en donde, respecto a un supuesto como el descrito anteriormente, estimó que el trabajador desempeñaba de forma habitual su trabajo en España –lugar donde, entre otros extremos, estaba domiciliado y entrenaba habitualmente–, y ello permitía considerar internacionalmente competentes a los tribunales españoles. Así, respecto de las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) de Madrid 384/2008, de 12 de mayo –como recurrida–, y de Valencia 2673/2006, de 13 de septiembre –como decisión de contraste–. En estos supuestos, a pesar de que el empresario se encontraba domiciliado en Suiza, de que se había incorporado una cláusula de sumisión de arbitraje a favor del Tribunal Arbitral del Deporte de Lausana y de que su profesión lo llevaba a participar en competiciones deportivas en multitud de países. Con posterioridad, en la misma línea jurisprudencial y sobre hechos similares, la STSJ de Madrid 791/2010, de 30 de septiembre.

Así pues, fuera de las opciones previstas en este precepto, los tribunales de los Estados vinculados no podrían estimarse competentes cuando el litigio entrara en el ámbito de aplicación del Convenio de Lugano, al no existir foro disponible para el trabajador. Tal y como sucedió en la sentencia del *Tribunal da Relação de Lisboa* de 21 de marzo de 2007 (*Coletanea de jurisprudencia* 2007, T. II, 148-I-150-I), en relación con la reclamación presentada por un trabajador marítimo portugués contra su empleador domiciliado en Noruega y la aseguradora establecida en Inglaterra. Ahora bien, al margen de las posibilidades de litigio que prevé el artículo 19 para el trabajador, hay que tener en cuenta que el artículo 18 incorpora, asimismo, en su apartado 2.º, la posibilidad de acudir al foro del establecimiento secundario –esto es, una sucursal, una agencia, u otro establecimiento de esta naturaleza–, para aquellos litigios derivados de la explotación de este establecimiento secundario (STJUE de 9 de julio de 2012, en el asunto C-154/11, Mahamdia).

Por último, aunque no se encuentre presente en el Convenio de Lugano II (al verse todavía relacionado con el Reglamento Bruselas I, como hemos denunciado), hay que dejar constancia del foro de vinculación procesal basado en la pluralidad de demandados que incorpora el artículo 20.1 *in fine* del Reglamento Bruselas I bis –con remisión al art. 8.1 del mismo instrumento–, a favor del trabajador demandante.

3.4. Foros disponibles para el empresario

Por último, las posibilidades litigiosas de las que dispone el empresario –al margen del eventual acuerdo atributivo de competencia que hubiera alcanzado con el trabajador, en virtud de lo establecido en el art. 21– se encuentran limitadas a dos (Müller, 2011, p. 349). Por un lado (apdo. 1.º), y con un claro objetivo tuitivo, el empresario podrá demandar al trabajador ante los tribunales del Estado donde este último tuviera su domicilio –según el tradicional principio *actor sequitur forum rei*– (Bonomi, 2011, p. 1.919), fijado en el momento de presentación de la demanda (Müller, 2011, p. 350).

Por otro lado (apdo. 2.º) –aunque con una formulación neutra que igualmente podría beneficiar al trabajador (Meyer y Stojiljovic, 2011, p. 442)–, hay que tener presente que el empresario también contaría con un foro de conexión procesal –ciertamente eficiente y basado en un principio de economía en el proceso– que le permitiría presentar una reconvencción ante los tribunales que estuvieren conociendo de una demanda inicial presentada por el trabajador en atención a los foros dispuestos en los artículos que componen la sección (Pocar, 2009, p. 23). Una cuestión sobre la que se ha manifestado la STJUE de 21 de junio de 2018, en el asunto C-1/17, Petronas Lubricants Italy.

Por lo tanto, de la lectura de este precepto cabe destacar cómo el foro del lugar donde se hubiera llevado a cabo el trabajo habitual se ha suprimido de las alternativas con las que podría contar el empleador; entre otras razones, debido a que esta opción podría llegar a generar un *forum actoris* que –en claro beneficio para el empresario– casaría mal con la función tuitiva que persiguen las normas de competencia judicial internacional en esta materia (Pocar, 2009, p. 23).

4. A modo de conclusión

La reciente sentencia en el asunto C-603/17, Bosworth y Hurley –relativa a la delimitación de la materia de contratos individuales de trabajo a efectos de determinar la competencia judicial internacional–, nos brinda una buena oportunidad para aproximarnos a las peculiaridades que presenta la ordenación de la dimensión jurisdiccional de los contratos individuales de trabajo, en el marco del Convenio de Lugano II, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y

mercantil. Un acuerdo internacional que, a pesar de su importancia para los Estados a él vinculados, ha contado con escasos estudios desde una perspectiva comparada, si se contrasta con la atención que ha generado el Reglamento Bruselas I bis (y sus precedentes), así como la práctica jurisprudencial que ha generado por parte del TJUE. Por tanto, con carácter preliminar y como se ha podido comprobar en este estudio, lo primero sobre lo que hay que llamar la atención se relaciona con la conveniencia de tomar en consideración la aplicación judicial del Convenio de Lugano II –tanto por parte del TJUE, como de los jueces de los Estados vinculados al mismo–. Más aún, a partir del objetivo uniformizador y coordinador que persigue el Protocolo núm. 2 del convenio, por lo que respecta a los instrumentos que forman parte del «sistema Bruselas/Lugano».

En otro orden de ideas, por lo que respecta al articulado de los preceptos que componen la sección 5.^a del Convenio de Lugano II –arts. 18 a 21–, se aprecia un «paralelismo» absoluto en relación con las soluciones incorporadas en el Reglamento Bruselas I. Por lo tanto, se aprecia un claro desfase entre el vigente convenio y el instrumento del «sistema de Bruselas» vigente: el Reglamento Bruselas I bis. Una falta de correlación de la que, en la actualidad, podrían derivarse situaciones de descoordinación en su aplicación y que, en la medida de lo posible, tal vez aconsejarían una revisión del texto convencional que permitiera actualizar y trasladar las novedades incorporadas en el vigente instrumento UE en un futuro Convenio de Lugano ter.

Un aspecto que, en todo caso, quedaría fuera de esa eventual actualización del Convenio de Lugano II –si se llevara a cabo mediante un traslado tal cual de las soluciones presentes en el Reglamento Bruselas I bis– se relacionaría con los supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores y las cuestiones de competencia judicial internacional que suscitan. Y ello, debido a que durante la revisión no se incluyeron foros especializados para tales casos en el Reglamento Bruselas I bis, sino que pasaría por adaptar –en su caso– las soluciones presentes en la Directiva 96/71/CE. De ahí que, a la hora de diseñar un Convenio de Lugano ter, habría que considerar la conveniencia de incorporar un foro especial para tales situaciones de movilidad internacional o dejar que se mantenga esta solución en un plano estatal, aun cuando no se prevea respuesta alguna en el instrumento europeo «paralelo» uniforme.

Por último, si la literalidad de los artículos 18 a 21 coincide con los homólogos del reglamento «paralelo», también la aproximación jurisprudencial a los mismos es coincidente –principalmente, respecto del Convenio de Lugano I–. Así, no solo se advierte una respuesta similar por lo que respecta a la delimitación de la materia «contratos individuales de trabajo», sino que somete los acuerdos de sumisión a un control rígido de las condiciones previstas y diseñadas para tutelar los derechos de los trabajadores, al igual que sitúa el foro del lugar habitual de trabajo en una posición central en el sistema. En este sentido, y a modo de ejemplo, la decisión que ofrece el TJUE en el asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*, cuenta con precedentes en la jurisprudencia con los que se alinea y sirve a esa aplicación uniforme y coordinada de los instrumentos que componen el «sistema Bruselas/Lugano».

Referencias bibliográficas

- Acocella, D. (2011). Arts. 18-21. En A. K. Schnyder (Ed.), *Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverfahrensrecht. Kommentar* (pp. 375-413). Zürich: Dike.
- Berasconi, Ch. y Gerber, A. (1993). Der räumlich-persönliche Anwendungsbereich des Lugano-Übereinkommens. *Schweizerische Zeitschrift für Internationales und Europäisches Recht = Revue Suisse de Droit International et Droit Européen*, 1, 39-72.
- Bonomi, A. (2011). Arts. 18-21. En A. Bucher (Ed.), *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano* (pp. 1.910-1.920). Basilea: Helbing Lichtenhahn.
- Cadet, F. (2013). Le nouveau règlement *Bruxelles I* ou l'itinéraire d'un enfant gate. *Journal de Droit International*, 3, 765-790.
- Carballo Piñeiro, L. (2015). *International Maritime Labour Law*. Berlín: Springer.
- Espiniella Menéndez, A. (2019). Convenio de Lugano y concepto de contrato de trabajo de personal directivo. Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de abril de 2019, asunto C-603/17, Bosworth y Hurley. *La Ley Unión Europea*, 70 (edición electrónica).
- Esplugues, C., Iglesias, J. L. y Palao, G. (2018). *Derecho internacional privado*. (12.ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fotiniopoulou Basurko, O. (2019). *Habitualidad vs. temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*. Barcelona: Atelier.
- Fötschl, A. (2014). Keine Anwendung des Lugano-Übereinkommens für Kläger aus Drittstaaten-Zur Entscheidung des norwegischen Høyesteret in Raffles Shipping v. Trico Subsea AS. *IPRax: Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 2, 187-194.
- Gaudemet-Tallon, H. (2010). *Compétence et exécution des jugements en Europe*. (4.ª ed.). París: LGDJ.
- Giroud, S. (2017). Lugano Convention. En J. Basedow, G. Rühl, F. Ferrari y P. de Miguel (Eds.), *Encyclopedia of Private International Law*. Vol. 2. (pp. 1.175-1.184). Cheltenham: Edward Elgar.
- Giroud, S., Meier, N. y Rodríguez, R. (2014). Le règlement Bruxelles I bis, un modèle pour une nouvelle Convention de Lugano? En E. Guinchard (Ed.), *Le nouveau règlement Bruxelles I bis* (pp. 419-447). Bruselas: Bruylant.
- Grušić, U. (2012). Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I-A Reassessment. *International and Comparative Law Quarterly*, 1(61), 91-126.
- Grušić, U. (2015). *The European Private International Law of Employment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gulotta, C. (2013). L'estensione della giurisdizione nei confronti dei datori di lavoro domiciliati all'estero: il caso Mahamdia en il nuovo regime del regolamento Bruxelles I bis. *Rivista di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 3, 619-644.
- Iriarte Ángel, J. L. (2018). La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión de los reglamentos europeos. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2(10), 477-496. Disponible en <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/4385/2941>>.

- Mankowski, P. (2004). *Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht*, 2, 81-82.
- Mateo Sierra, J. M. y Olmedo Jiménez, A. (2006). Incompetencia de jurisdicción de los tribunales laborales españoles. Convenio de Lugano. Aceptación de la declinatoria de jurisdicción en reclamación por despido, en favor del Tribunal Arbitral del Deporte con sede en Lausana, Suiza, o bien en favor de los tribunales suizos. La regulación sobre despido no constituye norma de derecho mínimo necesario o indisponible en derecho laboral español. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 17, 553-560.
- Meier, K. (2012). Auslengunseinheit von LugÜ und EuGVO-unter besonderer Berücksichtigung der Schweizer Beteiligung am Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH. *Schweizerische Zeitschrift für Internationales und Europäisches Recht = Revue Suisse de Droit International et Droit Européen*, 4, 633-659.
- Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Arts. 18-21. En Ch. Oetiker y Th. Weibel (Eds.), *Lugano-Übereinkommen* (pp. 416-446). Basilea: Helbing Lichtenhahn.
- Mosconi, F. (2003). La giurisdizione in materia di lavoro nel regolamento (CE)N. 44/2001. *Rivista di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 1, 5-28.
- Moureau, M. A. (1999). Nota a la Sentencia de la *Cour de cassation* de 4 de mayo de 1999. *Revue de l'Arbitrage*.
- Müller, Th. (2011). Arts. 18-21. En F. Dasser y P. Oberhammer (Eds.), *Lugano-Übereinkommen (LugÜ)* (pp. 308-361). Berna: Stämpfli.
- Nord, N. (2018). L'aéroport de Bâle-Mulhouse et le contrat de travail international. La mise en évidence d'une nécessaire refonte des solutions de droit international privé. *Journal de Droit International*, 3, 851-874.
- Palao Moreno, G. (2000a). La Ley 45/1999 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Un nuevo paso hacia la consolidación de un mercado de trabajo integrado en Europa. *Gaceta Jurídica de la Unión Europea y de la Competencia*, 208, 43-62.
- Palao Moreno, G. (2000b). *Los grupos de empresas multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Palao Moreno, G. (2003). La competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo en la Comunidad Europea. *Derecho Internacional y de la Integración*, 2, 7-32.
- Papeil, A. S. (2011). La divergence d'interprétation d'une convention de droit international privé ¿constitue-t-elle une violation d'un traité? Le cas particulier de la Convention de Lugano. *Schweizerische Zeitschrift für Internationales und Europäisches Recht = Revue Suisse de Droit International et Droit Européen*, 3, 439-454.
- Pocar, F. (2009). Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil firmado en Lugano el 30 de octubre de 2007. Informe explicativo. DO núm. C 319, de 23 de diciembre de 2009.
- Queirolo, I. (2012). Prorrogation of Jurisdiction in the Proposal for a Recast of the Brussels I Regulation. En F. Pocar, I. Viarengo y F. C. Villata (Eds.), *Recasting Brussels I* (pp. 183-198). Milán: Cedam.
- Salerno, F. (2015). *Giurisdizione ed efficacia delle decisioni straniere nel regolamento (UE) n.1215/2012 (rifusione): evoluzione e continuità del «sistema Bruxelles-I» nel quadro della cooperazione giudiziaria europea in materia civile*. (4.ª ed.). Padua: Cedam.



Todolí Signes, A. (2016). La competencia judicial internacional y la ley aplicable a los deportistas profesionales. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 50, 1-15 (edición electrónica).

Wagner, R. y Janzen, U. (2007). Das Lugano-Übereinkommen vom 30-10-2007. *IPRax*:

Praxis des Internationalen Privat-und Verfahrensrechts, 4, 298-310.

Zabalo Escudero, M. E. (1986). La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia de contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho Internacional*, 2, 613-630.